

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE METZ

Chambre Sociale-Section 1

ARRÊT DU

Arrêt n°26/00053

09 Février 2026

**N° RG 23/02234 - N°
Portalis
DBVS-V-B7H-GCDQ**

Conseil de Prud'hommes -
Formation paritaire de
COLMAR
26 Novembre 2020
19/00095

Copies certifiées conformes
avec clause exécutoire +
retour pièces
délivrées le 9 février 2026
à :
- Me Biver-Paté

Copie certifiée conforme
délivrée + retour pièces
le 9 février 2026
à :
- Me Rozenek Gilles

Le Greffier

neuf Février deux mille vingt six

APPELANTS :

M.

Représenté par Me Agnès BIVER-PATE, avocat au barreau de
METZ, avocat postulant
Représenté par Me Pierre DULMET, avocat au barreau de
Strasbourg, avocat plaidant

**S.A.S. ROSSMANN prise en la personne de son représentant
légal**

LA VANCELLE CS 80068
67602 SELESTAT CEDEX

Représentée par Me Gilles ROZENEK, avocat au barreau de
METZ, avocat postulant
Représentée par Me Naïma GUIRA, avocat au barreau de
Strasbourg, avocat plaidant

**Syndicat CFDT CHIMIE ENERGIE ALSACE Prise en la
personne de son représentant légal**

305, Avenue de Colmar
67100 STRASBOURG

Représenté par Me Agnès BIVER-PATE, avocat au barreau de
METZ, avocat postulant
Représenté par Me Pierre DULMET, avocat au barreau de
Strasbourg, avocat plaidant

INTIMÉS :

M.

Représenté par Me Agnès BIVER-PATE, avocat au barreau de
METZ, avocat postulant
Représenté par Me Pierre DULMET, avocat au barreau de
Strasbourg, avocat plaidant

**S.A.S. ROSSMANN prise en la personne de son représentant
légal domicilié audit siège.**

La Vancelle
67600 SELESTAT

Représentée par Me Gilles ROZENEK, avocat au barreau de
METZ, avocat postulant
Représentée par Me Naïma GUIRA, avocat au barreau de
Strasbourg, avocat plaidant

**Syndicat CFDT ENERGIE ALSACE pris en la personne de
son représentant légal**

305, Avenue de Colmar
67100 STRASBOURG

Représenté par Me Agnès BIVER-PATE, avocat au barreau de
METZ, avocat postulant
Représenté par Me Pierre DULMET, avocat au barreau de

Strasbourg, avocat plaissant

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 907 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 09 Décembre 2025, en audience publique, devant la cour composée de :

Monsieur Olivier BEAUDIER, Président de chambre
M. Benoit DEVIGNOT, Conseiller
Mme Evelyne DE BEAUMONT, Conseillère

qui en ont délibéré.

Greffier, lors des débats : Monsieur

ARRÊT : Contradictoire

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

Signé par Monsieur Olivier BEAUDIER, Président de chambre,
et par Monsieur . Greffier, auquel la minute
de la décision a été remise par le magistrat signataire.

EXPOSE DU LITIGE

Selon contrat à durée déterminée à temps complet, la SAS Rossmann a embauché, à compter du 1^{er} novembre 1999, M. en qualité d'opérateur sur machine automatisée.

Depuis le mois de juin 2006, le salarié a exercé plusieurs fonctions représentatives au sein de la société pour le syndicat CFDT chimie énergie Alsace.

A partir du 1^{er} janvier 2007, M. a été affecté au poste de conducteur découpoir Fossati, coefficient 170, niveau III, échelon 1.

La convention collective de la transformation, production et de la transformation des papiers et cartons est applicable à la relation de travail.

Selon courrier du 26 septembre 2017, le salarié a indiqué à son employeur qu'il était victime d'une différence de traitement, son taux horaire étant plus faible que celui de son collègue, M., pour le même travail. Il sollicitait la transmission des fiches de paie dudit collègue afin de pouvoir chiffrer sa demande de rappel de salaire.

Par lettre du 10 octobre 2017, la société Rossmann a répondu à M. qu'elle refusait de faire droit à sa demande de transmission des bulletins de paie de M.

A la suite du refus opposé par l'employeur, M. a saisi la juridiction prud'homale de Colmar en référé, laquelle a, par ordonnance du 31 octobre 2018, condamné l'employeur à remettre au salarié la copie des bulletins de paie de M. pour la période de 2006 à 2018, sous astreinte de 50 euros par jour de retard.

La société Rossmann s'est exécutée en transmettant lesdits bulletins de paie à M. le 13 novembre 2018.

Estimant avoir été victime d'une différence de traitement discriminatoire, M. a saisi la juridiction prud'homale de Colmar au fond par requête enregistrée le 19 février 2019.

Par jugement du 26 novembre 2020, la formation paritaire de la section industrie du conseil de prud'hommes de Colmar a statué comme suit :

« Condamne la SAS Rossmann, prise en la personne de son représentant légal, à payer à M. la somme de 14 360 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice subi du fait de la discrimination, avec les intérêts au taux légal à compter du prononcé du présent jugement,

Condamne la SAS Rossmann, prise en la personne de son représentant légal, à payer à M. la somme de 700 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

Déboute M. De Sousa Gomes du surplus de ses demandes,

Déboute la SAS Rossmann de l'ensemble de ses demandes,

Dit n'y avoir lieu à exécution provisoire du présent jugement,

Condamne la SAS Rossmann, prise en la personne de son représentant légal, aux entiers frais et dépens de l'instance ».

Le 10 décembre 2020, la société Rossmann a interjeté appel par voie électronique de ce jugement.

La cour d'appel de Colmar a, par arrêt contradictoire du 11 février 2022, statué dans les termes suivants :

« Infirme le jugement rendu le 26 novembre 2020 par le conseil de prud'hommes de Colmar, sauf en ce qu'il a :

- débouté M. De Sousa Gomes de ses demandes de rappel de salaire supplémentaire et d'application d'un taux horaire identique à celui de M. Dentinger,
- condamné la SAS Rossmann aux dépens de la première instance, ainsi qu'au paiement de la somme de 700 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- débouté la SAS Rossmann de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

Statuant à nouveau de ces chefs infirmés et y ajoutant,

Dit que M. De Sousa Gomes a été victime de la violation par la SAS Rossmann du principe de l'égalité salariale entre salariés placés dans une situation identique ;

Constate que la SAS Rossmann a procédé à une régularisation de la situation de M. De Sousa Gomes de manière rétroactive à compter du mois d'octobre 2015 ;

Condamne la SAS Rossmann à payer à M. De Sousa Gomes une somme de 5 000 euros (cinq mille euros) à titre de dommages-intérêts pour préjudice moral ;

Rejette la demande du syndicat CFDT de la chimie et de l'énergie d'Alsace à titre de dommages-intérêts pour atteinte aux intérêts collectifs de la profession ;

Condamne la SAS Rossmann à payer à M. De Sousa Gomes une somme de 1 500 euros (mille cinq cents euros) au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

Rejette les demandes respectives de la SAS Rossmann et du syndicat CFDT de la chimie et de l'énergie d'Alsace au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

Condamne la SAS Rossmann aux dépens d'appel ».

M. et le syndicat CFDT chimie énergie Alsace se sont pourvus en cassation.

Par arrêt du 4 octobre 2023, la chambre sociale de la Cour de cassation a statué dans les termes suivants :

« Casse et annule, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 11 février 2022, entre les parties, par la cour d'appel de Colmar ;

Remet l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Metz ;

Condamne la société Rossmann aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Rossmann et la condamne à payer à M. et au syndicat CFDT de la chimie et de l'énergie d'Alsace la somme globale de 3 000 euros ».

Pour statuer ainsi, la Cour a retenu, au visa des articles L. 1132-1, dans sa rédaction issue de la loi n°2019-486 du 22 mai 2019, L. 1134-1 et L. 2141-5 du code du travail, que :

« 4. En application du deuxième des textes susvisés, 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, pris 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.

5. Pour débouter le salarié et le syndicat de leurs demandes au titre de la discrimination syndicale, l'arrêt retient que, si le salarié justifie de ce qu'un collègue, exerçant les mêmes fonctions que lui, a bénéficié d'une évolution de rémunération plus favorable que la sienne, il n'explique pas en quoi cette différence d'évolution serait liée à son activité syndicale.

6. En statuant ainsi, après avoir constaté que le salarié, affecté au poste de conducteur découpoir Fossati à compter du 1er janvier 2007, comparait sa situation avec celle d'un collègue, engagé le 4 décembre 2006 au même poste, et que le salaire de ce dernier était supérieur à celui du salarié de 11 % le 1er janvier 2008, de 22 % le 1er janvier 2013, de 16 % le 1er janvier 2016 et de 18,5 % le 1er janvier 2019, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a fait peser la charge de la preuve sur le seul salarié, a violé les textes susvisés ».

Par déclaration transmise par voie électronique le 29 novembre 2023, la société Rossmann a saisi la présente cour, en tant que juridiction de renvoi. Cette procédure a été enregistrée sous le numéro RG 23/02234.

Par déclaration remise par voie électronique le 30 novembre 2023, M. et le syndicat CFDT chimie énergie Alsace ont également saisi la cour de renvoi. Cette procédure a fait l'objet d'un enregistrement sous le numéro RG 23/02237.

En parallèle, M. _____ a été affecté, à compter du 1^{er} mars 2024, au poste de conducteur de ligne Bobst 203, coefficient 185, niveau III, échelon 2, statut ouvrier.

Par ordonnance du 14 mai 2024, le président de chambre, agissant en qualité de conseiller de la mise en état, a ordonné la jonction des deux procédures précitées sous le numéro RG 23/02234.

Dans ses dernières conclusions remises par voie électronique le 9 septembre 2024, la société Rossmann requiert la cour d'infirmer le jugement en ce qu'il l'a condamnée à payer à M. _____ les sommes de 14 360 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice subi du fait de la discrimination et 700 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, et, statuant à nouveau de :

« Sur l'appel principal :

Dire et juger que les demandes de rappel de salaire antérieures à février 2016 sont prescrites du fait de la prescription triennale ;

Dire et juger que les demandes d'indemnisation pour discrimination syndicale antérieures à 2014 sont prescrites du fait de la prescription quinquennale ;

Constater l'absence d'inégalité de traitement ;

Constater l'absence de discrimination ;

Débouter M. _____ de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions ;

Sur l'appel incident :

Déclarer M. _____ mal fondé en son appel incident ;

Débouter M. _____ de ses demandes de rappel de salaire, de congés payés afférents, et de ses demandes de dommages et intérêts au titre de l'inégalité de traitement et de la discrimination syndicale ;

Le débouter de sa demande de revalorisation de taux horaire ;

Le débouter de sa demande d'astreinte ;

Déclarer l'appel incident du syndicat CFDT chimie énergie Alsace irrecevable ;

Subsidiairement,

Constater l'absence de capacité et d'intérêt à agir du syndicat CFDT chimie énergie Alsace ;

Rejeter l'intervention volontaire du syndicat CFDT chimie énergie Alsace ;

Dire et juger que le syndicat CFDT chimie énergie Alsace ne démontre pas l'étendue du préjudice ;

Le débouter de l'ensemble de ses demandes fins et conclusions et constater qu'il ne démontre aucun de ses préjudices ;

En tout état de cause :

Condamner M. à payer à la société Rossmann 5 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'aux entiers dépens ;

Condamner le syndicat CFDT chimie énergie Alsace à payer à la société Rossmann 2 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

Condamner M. et le syndicat CDFT chimie énergie Alsace aux entiers dépens tant de première instance que d'appel ».

A l'appui de son appel, la société Rossmann fait valoir que :

- le salarié ne peut, sous couvert d'une action en indemnisation pour discrimination syndicale, prétendre au paiement de rappels de salaire sur une période prescrite ;
- le salarié a indiqué lors de l'audience en première instance qu'il a commencé à se poser des questions au cours des années 2009-2010, de sorte que c'est à cette date que la prétendue discrimination s'est révélée et son action est prescrite ;
- en tout état de cause, M. ne peut former de réclamation au titre de la discrimination syndicale pour la période antérieure au mois de février 2014.

S'agissant de l'inégalité de traitement invoquée par M. l'employeur maintient que :

- M. ne se trouve pas dans une situation identique à celle de M. , étant âgé de 59 ans, et justifiant d'une expérience professionnelle plus importante de 14 ans en tant que conducteur de machine dans une société d'emballage-façonnage de carton ;
- de son côté, M. , âgé de 45 ans, n'avait pas d'expérience en qualité de conducteur de machine avant son affectation au poste de conducteur du découpoir Fossati ;
- les performances de M. sont supérieures à celles de M. , puisqu'il passe moins de temps à régler la machine et que sa productivité est plus importante ;
- aucune non-conformité n'a été reprochée à M. alors que M. a produit 2 400 pièces non conformes le 28 mars 2022 ;
- accorder une rémunération identique à ces deux salariés reviendrait à créer une situation d'inégalité à l'égard de M. ;
- un rappel de salaire d'un montant de 5 385,01 euros a été versé à M. pour la période d'octobre 2015 à juin 2019 ;
- l'écart de taux horaire n'est plus que de 0,69 euros entre les deux salariés.

Concernant la discrimination syndicale dont M. De Sousa Gomes s'estime avoir été victime, la société Rossmann affirme que :

- les décisions produites par le salarié en matière de discrimination ne le concernent pas ;
- il a reconnu avoir eu une bonne évolution de carrière devant le conseil de prud'hommes ;
- la différence de traitement invoquée par M. De Sousa Gomes est sans lien avec son adhésion au syndicat CFDT mais repose sur des éléments objectifs, extérieurs à toute discrimination ;
- le salarié ne justifie pas de ses préjudices et ne détaille pas les modalités de son calcul ;
- M. De Sousa Gomes ne peut revendiquer une rémunération identique à celle perçue par M. Dentinger puisqu'ils ne se trouvent pas dans la même situation.

Quant aux demandes du syndicat, l'employeur considère que :

- l'intervention du syndicat doit être rejetée car il ne démontre ni sa capacité à agir en justice, ni son intérêt à agir ;
- le salarié n'ayant pas été victime de discrimination syndicale, il s'agit d'un litige individuel ne mettant pas en cause les intérêts collectifs ;
- le syndicat ne démontre pas son préjudice.

Dans leurs dernières conclusions remises par voie électronique le 8 octobre 2024, M. De Sousa Gomes et le syndicat CFDT chimie énergie Alsace demandent à la cour d'infirmer le jugement en ce qu'il a limité l'indemnisation des préjudices subis par le salarié à 14 360 euros, et en ce qu'il a débouté ce dernier de sa demande tendant à le repositionner au même taux horaire que son collègue Monsieur Dentinger, et, statuant à nouveau, de :

« A titre principal, sur la base du principe de non-discrimination :

Dire et juger que M. De Sousa Gomes a été victime de discrimination syndicale ;

En conséquence,

Enjoindre à la société Rossmann de porter le salaire de base de M. De Sousa Gomes au même taux horaire que celui de Monsieur DENTINGER, sous astreinte de 150 euros par jour de retard que la cour se réservera le droit de liquider ;

Condamner la société Rossmann à payer à M. De Sousa Gomes les sommes suivantes :

- 43 593,18 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice matériel de rémunération ;
- 13 078 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice matériel de perte de chance d'accéder à une retraite d'un niveau supérieur ;
- 5 000 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice moral ;

Réserver les droits de M. De Sousa Gomes à actualiser ses demandes au jour prévu pour l'arrêt de la cour d'appel ;

A titre subsidiaire, sur la base du principe « à travail égal, salaire égal » :

Dire et juger que M. _____ a été victime d'une différence de traitement injustifiée ;

Condamner la société Rossmann à payer à M. _____ les sommes suivantes :

- 5 000 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice moral ;
- pour la période courant de juillet 2016 à décembre 2023 : 12 084,98 euros brut et 1 208,50 euros pour les congés payés y afférent à titre de rappels de salaires ;

Enjoindre à la société Rossmann de porter le salaire de base de M. _____ au même taux horaire que celui de M. _____, sous astreinte de 150 euros par jour de retard que la cour se réservera le droit de liquider ;

Réserver les droits de M. _____ à actualiser ses demandes au jour prévu pour l'arrêt de la cour d'appel,

En tout état de cause :

Condamner la société ROSSMANN à payer à M. _____ la somme de 4 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

Dire que les montants alloués porteront intérêts à compter du jour du jugement à intervenir pour les dommages et intérêts et à compter de la demande pour les salaires ;

Dire et juger l'intervention volontaire syndicat CFDT chimie énergie d'Alsace du Bas Rhin recevable au regard de l'article 635 du code de procédure civile, et bien fondée ;

Condamner la société Rossmann à lui verser la somme de 2 500 euros à titre de dommages et intérêts pour l'atteinte portée aux intérêts collectifs de la profession et 1 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

Condamner la société Rossmann aux entiers frais et dépens de l'instance ;

Sur l'appel de la société Rossmann :

Rejeter l'appel interjeté par la société Rossmann, et la débouter de toutes ses demandes ;

Dire et juger que les demandes de rappels de salaires de M. _____ ne sont pas prescrites».

En réplique, M. _____ soutient que :

- c'est la production des fiches de paie au terme de la procédure en référé qui lui a permis de connaître la réalité de la discrimination et l'étendue du préjudice subi ;
- la prescription triennale invoquée par l'employeur est inapplicable en matière de discrimination syndicale ;
- l'action en justice demeure ouverte tant que la discrimination perdure, ce qui est son cas ;

- son action ayant été exercée dans les délais, il a le droit de solliciter la réparation de l'entier préjudice subi, sur toute sa durée ;
- à titre subsidiaire, il rappelle que le délai de prescription applicable pour une atteinte au principe d'égalité de traitement recommence à courir chaque mois au cours duquel le salarié subit cette inégalité, de sorte qu'il peut prétendre à un rappel de salaire sur les trois dernières années.

Sur la caractérisation de la discrimination, il précise que :

- l'usage de ses heures de délégation a posé un problème à l'employeur ;
- son évolution de carrière « normale » s'est arrêtée à partir du moment où il a commencé ses mandats syndicaux ;
- il a accédé au poste de conducteur du découpoir Fossati à la même période que M. ;
- leurs niveaux de formation scolaire sont identiques ;
- son bagage de formations professionnelles est supérieur à celui de M. ;
- par la suite, il est passé d'un coefficient 170 à 185, tandis que M. a bénéficié directement du coefficient 185 au même moment ;
- M. a connu une évolution de rémunération plus favorable, sa rémunération horaire de base ayant augmenté de 4,242 euros entre les mois de janvier 2007 et janvier 2019, alors que sa propre évolution n'est que de 2,465 euros brut ;
- aucun élément ne justifie cette différence d'évolution de carrière ;
- le ratio défavorable de son salaire de base de 1,052 par rapport à M. a des répercussions sur tous ses droits (primes, majorations) ;
- l'âge ne peut justifier une différence de rémunération ;
- l'expérience professionnelle de M. a déjà été prise en compte par la société Rossmann au moment de l'embauche, et ne peut expliquer une évolution de salaire plus favorable ;
- les documents relatifs à la productivité versés aux débats par la société ne concernent qu'une faible période et ne peuvent justifier l'ampleur des différences de traitement ;
- il n'a pas été informé préalablement sur ces techniques et méthodes d'évaluation de son travail ;
- la productivité n'est pas pertinente pour expliquer une différence de traitement puisqu'il devait s'absenter régulièrement pour les besoins de son mandat ;
- l'employeur lui a assigné les mêmes objectifs que M. alors qu'il aurait dû réduire lesdits objectifs en proportion de son temps d'affectation sur la machine ;
- il est moins formé que M. malgré ses demandes ;
- la société Rossmann a reconnu ses atouts et capacités professionnels en l'affectant à la machine Bobst à partir du mois de mars 2024 ;
- le problème de conformité survenu au mois de mars 2022 ne peut expliquer la différence de traitement entre les années 2007 et 2019 ;
- la régularisation partielle effectuée spontanément par l'employeur au mois de juillet 2019 constitue un aveu du caractère injustifié de la différence de traitement ;

- la société Rossmann a déjà été condamnée pour discrimination syndicale.

Concernant l'indemnisation de ses préjudices, le salarié ajoute que :

- outre son préjudice matériel résultant de l'écart de rémunération subi pendant plusieurs années, il convient de réparer sa perte de chance d'acquiescer des droits à la retraite, puisque les dommages et intérêts ne valident aucun droit au chômage ou à la retraite ;
- il y a lieu de le placer dans la situation qui aurait été la sienne si la discrimination n'avait pas eu lieu, en revalorisant son taux horaire au même montant que celui fixé pour M.
- cette différence de salaire injustifiée a porté atteinte à son honneur, ainsi qu'à son estime de soi, et a généré un réel sentiment d'injustice et de dévalorisation.

S'agissant de son intervention volontaire, le syndicat indique que :

- sa demande est recevable, même en cas de reconnaissance d'une inégalité de traitement ;
- l'existence d'une discrimination, ou simplement d'une inégalité salariale, porte une atteinte à la dignité des salariés, à l'équilibre de la communauté de travail, et est génératrice de tensions et d'injustices ;
- le préjudice résultant de l'atteinte aux intérêts collectifs de la profession doit être réparé.

Pour un plus ample exposé des faits, moyens et prétentions des parties, il est renvoyé aux écritures de celles-ci conformément à l'article 455 du code de procédure civile.

MOTIFS

Sur l'intervention volontaire du syndicat

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

L'article 635 du code de procédure civile prévoit que l'intervention des tiers est soumise aux mêmes règles que celles qui s'appliquent devant la juridiction dont la décision a été cassée.

Par ailleurs, l'article 631 du même code ajoute qu'en cas de renvoi après cassation, l'instruction est reprise en l'état de la procédure non atteinte par la cassation. Il s'ensuit que la déclaration de saisine de la juridiction de renvoi après cassation n'est pas une déclaration d'appel et n'introduit pas une nouvelle instance mais entraîne la poursuite de l'instance d'appel initiale (jurisprudence : Cass., Civ. 2^e, 22 mai 2025, pourvoi n°22-22.868).

En l'espèce, il ressort du dossier de première instance que le syndicat CFDT chimie énergie Alsace n'a pas interjeté appel à l'encontre du jugement entrepris devant la cour d'appel de Colmar, mais qu'il est intervenu volontairement à l'instance.

Il y a lieu de rejeter la demande présentée par la société Rossmann tendant à l'irrecevabilité de l'appel incident du syndicat CFDT chimie énergie Alsace dès lors que ce dernier est intervenu volontairement devant la cour d'appel de Colmar, et que son intervention est régulière. De même, l'employeur est débouté de sa demande concluant au rejet de l'intervention volontaire dudit syndicat pour défaut de capacité et intérêt à agir.

Sur la prescription de l'action formée au titre de la discrimination syndicale

Selon l'article L. 1134-5 du code du travail, l'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrit par cinq ans à compter de la révélation de la discrimination. Ce délai n'est pas susceptible d'aménagement conventionnel. Les dommages et intérêts réparent l'entier préjudice résultant de la discrimination, pendant toute sa durée.

Il convient de préciser que lorsque la discrimination s'est poursuivie tout au long de la carrière du salarié au sein de l'entreprise en termes d'évolution professionnelle, tant salariale que personnelle, et qu'il en résulte que ce dernier se fonde sur des faits qui n'ont pas cessé de produire leurs effets avant la période non atteinte par la prescription, son action n'est pas prescrite (jurisprudences : Cass., Soc., 31 mars 2021, pourvoi n°19-22.557 ; 19 avril 2023, pourvoi n°21-15.751 ; 20 mars 2024, pourvoi n°23-11.837).

En l'espèce, contrairement à ce que soutient la société Rossmann, M. n'a formé aucune demande de rappel de salaire au titre de la discrimination. En effet, le salarié s'est contenté de solliciter l'octroi de dommages et intérêts en réparation de l'entier préjudice, tant matériel que moral, résultant de la discrimination qu'il allègue avoir subi.

Dès lors, les demandes indemnitaires de M. sont soumises à la prescription quinquennale conformément à l'article précité.

S'agissant du point de départ de la prescription, bien que M. indique que des écarts de salaire entre lui et son collègue de travail existent depuis le mois de janvier 2007, soit plus de cinq années avant la saisine du conseil de prud'hommes le 19 février 2019, le salarié précise également que lesdits écarts salariaux ont subsisté jusqu'à l'introduction de la procédure prud'homale, et qu'ils se sont même poursuivis ultérieurement. Ainsi, son action n'est pas prescrite.

Au demeurant, même à supposer que lesdits faits ne se soient pas poursuivis jusqu'à la saisine de la juridiction, ce n'est qu'à compter de la date de la révélation de ladite discrimination, et non de la seule présumée connaissance du salarié, que le délai de prescription quinquennale commence à courir.

En l'occurrence, ce n'est qu'au jour de la transmission des fiches de paie de M. par l'employeur le 13 novembre 2018 que M. a pu apprécier l'existence de la discrimination dont il a été victime et l'étendue du préjudice subi.

Il s'ensuit qu'en saisissant la juridiction prud'homale moins de cinq années après la révélation de la situation de discrimination, l'action du salarié formée sur ce fondement est recevable.

En conséquence, les demandes en réparation de l'entier préjudice résultant d'une situation de discrimination syndicale formées par M. ne sont pas prescrites, étant relevé que le jugement n'a pas statué sur ce point. La fin de non-recevoir tirée de la prescription des demandes du salarié soulevée par la société Rossmann est donc rejetée.

Sur la discrimination syndicale

Il ressort de l'article L. 1132-1 du code du travail qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination 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 par l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, 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 de ses activités syndicales.

Conformément au premier alinéa de l'article L. 2141-5 du même code, 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.

L'article L 1134-1 du même code prévoit 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 1^{er} 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 appartient au juge du fond d'examiner la matérialité de tous les éléments invoqués par le salarié, d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, laissent supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, la matérialité des faits fondant la demande étant souveraine (jurisprudences : Cass.,

Soc., 17 nov. 2015, pourvoi n°14-14.839 ; 23 novembre 2016, pourvoi n°15-17.496), et dans l'affirmative, d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

En l'espèce, il ressort des éléments du dossier que M. [redacted] exerce une activité syndicale depuis le mois de juin 2006, puisqu'il a été élu successivement membre du comité d'entreprise, membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, puis membre du comité social et économique.

Le salarié se prévaut des éléments de fait suivants laissant supposer l'existence d'une discrimination syndicale à son encontre :

- les difficultés posées à l'employeur en raison de l'usage de ses heures de délégation ;
- l'absence de promotion et d'évolution de carrière « normale » à compter du début de l'exercice de ses mandats syndicaux ;
- la différence entre son taux horaire et celui appliqué à son collègue, M. [redacted], embauché à la même période et sur le même poste de conducteur découpoir Fossati ;
- et l'évolution de rémunération plus favorable dont a bénéficié son collègue.

A l'appui de ses déclarations, M. [redacted] produit notamment les pièces suivantes :

- ses fiches de paie des mois de décembre 2006 à juillet 2019 (pièce n°2), de janvier 2020 à février 2021 (pièce n°2bis), de décembre 2021 (pièce n°32), de décembre 2022 (pièce n°31), et de décembre 2023 (pièce n°30) ;
- les bulletins de paie de M. [redacted] des mois de décembre 2006 à octobre 2018 (pièce n°3) ;
- un tableau récapitulant les écarts de rémunération mensuels entre ses salaires et ceux perçus par M. [redacted] pour la période allant du mois de décembre 2006 à juillet 2019, faisant notamment état des montants suivants :
 - o un taux horaire de 9,22 pour M. [redacted] contre 9,60 euros pour M. [redacted] lors de l'accès au poste au mois de janvier 2007 ;
 - o un taux horaire de 11,512 euros pour M. [redacted] contre 13,571 euros pour M. [redacted] au mois de janvier 2018, soit postérieurement à la revalorisation des coefficients des deux salariés au coefficient 185 au mois de juillet 2016 ;
 - o un taux horaire de 13,160 euros pour M. [redacted] contre 13,842 euros pour M. [redacted] au mois de juillet 2019, après le rappel de salaire opéré par l'employeur ;aboutissant à un écart de rémunération total de 41 887,53 euros, accompagné d'un graphique faisant apparaître une croissance salariale plus importante et rapide pour M. [redacted] (pièces n°7b et 7c) ;
- le compte-rendu des questions posées par les délégués du personnel à l'employeur au mois de décembre 2014, comportant notamment une interrogation relative à la différence de rémunération entre « les trois conducteurs de la Flexo 160 » exécutant le même travail, à laquelle la société Rossmann a répondu « Quels que soient leurs postes, il y a des taux différents d'où les augmentations individuelles. Cette différence s'explique en

- fonction des critères liés à la technicité du poste et au savoir faire » (pièce n°13) ;
- sa fiche individuelle de compétences-formation et celle de M. (pièces n°16 et 17) ;
 - la candidature du 18 septembre 2006 ainsi que le CV de M. faisant état d'une expérience de 14 années en qualité de conducteur de machine dans une entreprise de cartonnerie (pièces n°18 et 19) ;
 - son courrier du 18 novembre 2008 adressé à la société en réponse à la convocation à un entretien concernant un dépassement d'heures de délégation, dans lequel il indique qu'il s'est déjà expliqué à ce sujet et rappelle qu'un tel dépassement ne peut justifier une sanction disciplinaire (pièce n°22-10) ;
 - le compte-rendu de l'entretien professionnel du 3 octobre 2018 faisant état d'une absence de réponse à ses demandes de formation ainsi que de l'avis favorable donné par le manager auxdites demandes (pièce n°28) ;
 - le compte-rendu de l'entretien annuel du 30 novembre 2021 dans lequel le manager mentionne « M. et personne qui à des atouts et peuvent être utiliser dans le parc machine » (pièce n°36) ;
 - le compte-rendu de l'entretien individuel du 8 février 2023 aux termes duquel le manager précise « a beaucoup de capacité et de réflexion aussi bien que sur découpe rotative que découpe à plat. Evolution possible sur nouvel outils qui arrive » (pièce n°36-1).

Les éléments présentés par le salarié, pris dans leur ensemble, laissent supposer l'existence d'une discrimination syndicale directe ou indirecte à son encontre.

En réplique, la société Rossmann considère que la seule différence entre les rémunérations perçues par MM. et dont se prévaut le salarié ne permet pas de conclure à l'existence d'une discrimination syndicale, d'autant que les deux salariés ne se trouvent pas dans une situation comparable.

L'employeur explique que la différence salariale entre MM. et est justifiée par des éléments objectifs extérieurs à toute discrimination, en l'occurrence, le fait que M. est plus âgé que son collègue, qu'il dispose d'une expérience professionnelle plus importante, et qu'il fournit une qualité de travail ainsi qu'une productivité supérieures.

Il produit, outre les éléments déjà versés aux débats par M. les pièces complémentaires suivantes :

- un tableau récapitulatif des écarts entre les salaires de MM. De Sousa Gomes et sur la période allant du mois d'octobre 2015 au mois de juin 2019, pour un montant total de 5 385,01 euros (pièce n°11) ;
- une synthèse comparant le temps moyen de réglage et la productivité de MM. et entre les mois de novembre 2018 et novembre 2019, concluant à une productivité moins importante à hauteur de - 10,69% pour M. (pièce n°21) ;

- un extrait d'une base de données détaillant les productivités respectives de MM. [redacted] et [redacted] entre les mois de novembre 2018 et novembre 2019 (pièce n°22° ;
- la note de l'audience de jugement lors duquel M. [redacted] a indiqué avoir « commencé en bas de l'échelle » et avoir « eu une bonne évolution de carrière » (pièce n°39) ;
- les statistiques détaillant la productivité et les temps de réglage de M. [redacted] sur la machine découpoir Fossati au cours des semaines 1 à 36 de l'année 2023 (pièce n°42), ainsi que ceux de M. [redacted] pour les semaines 4 à 35 de la même année (pièce n°43) ;
- les statistiques calculées sur la base des mêmes données (productivité et temps de réglage) pour les années 2021 à 2023 (pièce n°55) ;
- le tableau comparatif des taux horaires de MM. [redacted] et [redacted] pour les mois de janvier, mars et juillet 2019, juin 2020, avril 2022 et avril 2023, faisant état d'une diminution de l'écart du taux horaire de 1,88 euros à 0,69 euros (pièce n°57) ;
- une capture d'écran relative à la non-conformité de 2 400 pièces de carton d'une commande effectuée par le client [redacted] gérée par M. [redacted] le 21 avril 2022 (pièce n°44) ;
- la réclamation du client [redacted] relatif aux produits non-conformes (pièce n°58) ;
- un document détaillant les statistiques journalières et mensuelles d'autres salariés de l'entreprise (pièce n°59) ;
- les plannings annuels de M. [redacted] des années 2019 à 2023 (pièce n°62) ;
- la grille des salaires minimaux applicables aux employés du service transformation à compter du 1^{er} janvier 2023 (pièce n°68) ;
- l'avenant affectant M. [redacted] au poste de « conducteur de ligne Bobst 203 » avec application d'un taux horaire brut de 15,95 euros à compter du 1^{er} mars 2024 (pièce n°69).

A titre liminaire, il est relevé que, bien que M. [redacted] fasse état du caractère illicite des décomptes et statistiques transmis par l'employeur, il ne formule aucune demande en ce sens dans le dispositif de ses écritures, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'écarter ces documents.

Sur le fond, il est rappelé que l'expérience professionnelle acquise auprès d'un précédent employeur ne peut justifier une différence de salaire qu'au moment de l'embauche et pour autant qu'elle soit en relation avec les exigences du poste et les responsabilités effectivement exercées.

L'expérience ne peut toutefois justifier une progression salariale plus rapide de ces salariés (jurisprudences : Cass., Soc., 31 octobre 2012, pourvoi n°11-20.986 ; 11 janvier 2012, pourvoi n°10-19.438 ; 17 mars 2010, pourvoi n°08-44.970 ; 18 juin 2008, pourvoi n°06-46.061).

Par ailleurs, bien que les qualités professionnelles ou la différence de qualité du travail puissent constituer des motifs objectifs justifiant une différence de traitement entre des salariés occupant un emploi identique, ils ne sauraient en revanche la

fonder lors de l'embauche (jurisprudence : Cass., Soc., 13 novembre 2014, pourvois n°12-20.069 et 13-10.274).

En l'occurrence, il n'est pas contesté, qu'antérieurement à son embauche par la société Rossmann, M. travaillait depuis 14 années en qualité de conducteur de machine dans une entreprise de façonnage du carton (pièce n°3 de l'employeur), de sorte qu'il a acquis une expérience professionnelle en lien avec les compétences requises pour occuper le poste de conducteur de découpoir Fossati auquel il a été embauché le 4 décembre 2006.

De son côté, si M. présente une ancienneté plus importante au sein de l'entreprise, ayant été embauché le 1^{er} novembre 1999, il n'est pas établi qu'il dispose d'une quelconque expérience antérieure lui permettant d'occuper le poste de conducteur de machine découpoir Fossati sur lequel il a été affecté le 1^{er} janvier 2007.

Ainsi, la différence d'expérience professionnelle notable entre les deux salariés permet de justifier le fait que M. bien qu'embauché à un coefficient inférieur à celui de M. , ait bénéficié d'un taux horaire supérieur à ce dernier lors de son engagement.

Toutefois, cette seule expérience professionnelle ne peut permettre de justifier les différences de rémunération postérieures, notamment concernant les écarts dans les évolutions de carrière de MM. et

S'agissant des qualités professionnelles évoquées par la société Rossmann afin d'expliquer l'évolution salariale plus favorable de M. , cette dernière produit uniquement des documents relatifs à la période allant de novembre 2018 à novembre 2019 (pièces n°21 et 22), ainsi qu'aux années 2021 à 2023 (pièces n°42, 43, et 55), mais ne fournit aucun élément s'agissant des autres périodes concernées.

A cet égard, l'examen de la base de données transmise par l'employeur établit que M. était plus souvent affecté sur la machine Fossati que son collègue M. entre les mois de novembre 2018 et novembre 2019, ce qui a entraîné corrélativement une baisse de la productivité de ce dernier.

De même, bien qu'il ressorte des statistiques des années 2021 à 2023 que M. passait moins de temps à arrêter et régler la machine, ce qui lui permettait d'être plus productif, et d'atteindre plus aisément les objectifs fixés, il y a lieu de relever que les résultats impartis aux deux salariés étaient les mêmes.

Or, il n'est pas contesté que M. était amené à s'absenter régulièrement de son poste de travail en raison de ses mandats syndicaux, ce qui a indéniablement augmenté le temps d'arrêt et de réglage de la machine et diminué sa productivité en conséquence.

Ainsi, la différence de productivité entre les deux salariés dont se prévaut la société Rossmann découle du fait qu'elle attendait que ces derniers atteignent des objectifs identiques, et fassent preuve de la même productivité, sans tenir compte du fait que M. disposait de moins de temps de travail effectif compte tenu de son activité syndicale.

Ce faisant, l'employeur impute indirectement l'évolution salariale moins favorable de M. aux mandats syndicaux qu'il exerce, de sorte que la différence de productivité entre les deux salariés qu'il invoque n'est pas susceptible de justifier objectivement une différence de rémunération extérieure à toute discrimination syndicale.

Par ailleurs, concernant la qualité de travail, la société Rossmann ne fait état que d'une réclamation client du 21 avril 2022 relative au défaut de conformité de 2 400 produits cartonnés dont la préparation a été confiée à M.

Ce seul incident isolé, pour lequel l'employeur n'allègue d'ailleurs pas avoir sanctionné le salarié, ne peut permettre d'expliquer l'évolution salariale moins avantageuse que M. connaît depuis l'année 2007, d'autant que les qualités professionnelles de ce dernier ont été reconnues par son supérieur hiérarchique lors de l'entretien annuel organisé le 8 février 2023.

Sur ce point, l'employeur a lui-même valorisé les compétences et la qualité du travail fourni par M. en le nommant en tant de « conducteur de ligne Bobst 203 » à partir du 1^{er} mars 2024.

Qui plus est, le versement par la société Rossmann d'un rappel de salaire d'un montant de 5 385,01 euros à M., au titre des mois d'octobre 2015 à juin 2019, au mois de juillet 2019, démontre la reconnaissance au moins implicite par cette dernière d'une inégalité de rémunération injustifiée entre le salarié et M.

Enfin, l'employeur ne prend pas position s'agissant de l'absence de réponse aux demandes de formation soumises à plusieurs reprises par le salarié au cours de ses entretiens annuels.

Ainsi, au regard des développements qui précèdent, il s'ensuit que la société Rossmann n'apporte aucun élément susceptible de justifier objectivement l'écart de rémunération qu'elle a maintenu entre MM. et pendant plusieurs années, la seule différence d'âge entre les deux salariés ne justifiant nullement ces disparités, de sorte que l'existence d'une discrimination syndicale à l'encontre du salarié est établie.

En conséquence, c'est à juste titre que le jugement entrepris a retenu l'existence d'une situation de discrimination syndicale dont a été victime M. et il est confirmé sur ce point.

Dès lors, il n'y a pas lieu d'examiner les demandes salariales et indemnitaires formées à titre subsidiaire par le salarié au titre du principe d'égalité de traitement.

Sur l'indemnisation de la discrimination syndicale

A titre liminaire, il est observé que, dans le dispositif de ses dernières écritures qui seul saisit la cour, M. a arrêté le chiffrage du préjudice matériel résultant de la discrimination syndicale commise à son encontre au 31 décembre 2023.

Ainsi, il convient uniquement d'examiner le préjudice financier subi par le salarié au cours de cette seule période, la cour ne pouvant statuer au-delà des prétentions présentées par M.

Conformément à l'article L. 1134-5 précité, les dommages et intérêts réparent l'entier préjudice résultant de la discrimination, pendant toute sa durée.

En application de l'article L. 2141-8 du code du travail, les dispositions des articles L. 2141-5 à L. 2141-7 sont d'ordre public. Toute mesure prise par l'employeur contrairement à ces dispositions est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts.

Il en résulte que le seul constat de l'existence d'une discrimination syndicale ouvre droit à réparation (Cass., Soc., 10 septembre 2025, pourvoi n°23-21.124).

- Sur l'octroi de dommages et intérêts

S'agissant de l'indemnisation du préjudice, en application du principe de la réparation intégrale, les dommages et intérêts alloués au salarié doivent réparer intégralement le préjudice subi, sans qu'il en résulte pour lui ni perte, ni profit (jurisprudence : Cass., Soc., 26 février 2025, pourvoi n°23-17.537).

En l'espèce, le salarié produit un décompte reprenant, mois par mois, les écarts entre sa rémunération et celle perçue par M. en détaillant les répercussions de l'application d'un taux horaire inférieur sur son salaire de base, ainsi que sur les éventuelles majorations de sa rémunération, notamment en cas de réalisation d'heures supplémentaires, pour la période du mois de décembre 2006 au mois de juillet 2019 (pièce n°7b).

Pour la période allant du mois de septembre 2019 à décembre 2023, M. a retenu les taux horaires mentionnés par la société Rossmann dans ses écritures d'appel afin de calculer le différentiel de rémunération dans ses conclusions.

L'employeur conteste la demande du salarié en son principe, mais ne propose aucun calcul permettant de remettre en cause le montant obtenu par M.

Ainsi, c'est à tort que les premiers juges ont limité l'indemnisation du préjudice du salarié à la somme de 14 360 euros, calculé sur la base du rappel de rémunération partiel octroyé par la société Rossmann. Au contraire, il y a lieu de retenir le montant de 43 593,18 euros de dommages et intérêts en réparation du préjudice financier résultant de l'écart de rémunération ayant perduré jusqu'au 31 décembre 2023, tel que proposé par le salarié.

De plus, comme indiqué par M. [redacted], l'octroi de dommages et intérêts en compensation du préjudice financier, lesquels sont exonérés de charges sociales, ne permet pas de réparer la perte de droits à valoir sur sa future pension de retraite, puisqu'il n'a pas pu cotiser sur ce montant.

La société Rossmann critique l'indemnisation du préjudice découlant de l'impact sur les droits à la retraite du salarié, mais n'oppose aucune autre méthode de calcul que celle présentée par M. [redacted] sous la forme d'une majoration de 30%.

Dès lors, en application du principe de la réparation intégrale des préjudices, il y a lieu de réparer le préjudice lié à l'incidence sur la pension de retraite en ajoutant une majoration de 30% au titre de l'incidence sur la retraite, soit 13 078 euros.

Par ailleurs, le préjudice moral distinct subi par le salarié découle du fait que pendant plus de seize années, il a été privé de possibilité de reconnaissance professionnelle dans son entourage tant social que familial, ce qui a porté atteinte à son estime.

Compte tenu de la durée de la période pendant laquelle il a subi cette discrimination, il convient de réparer le préjudice moral de M. [redacted] en lui allouant la somme de 5 000 euros de dommages et intérêts qu'il sollicite.

En conséquence, la société Rossmann est condamnée à verser à M. [redacted]

les sommes de 43 593,18 euros de dommages et intérêts en réparation du préjudice financier découlant de l'écart de rémunération, 13 078 euros de dommages et intérêts au titre du préjudice de retraite, et 5 000 euros de dommages et intérêts au titre de son préjudice moral, subis jusqu'au 31 décembre 2023. Le jugement est infirmé en ce sens.

- Sur le repositionnement du salarié

A titre liminaire, la cour relève que M. [redacted] ne formule aucune demande de communication de l'avenant de mutation et de la dernière fiche de paie de M. [redacted] dans le dispositif de ses écritures, de sorte qu'elle n'est pas saisie de cette prétention.

La réparation intégrale d'un dommage oblige à placer celui qui l'a subi dans la situation où il se serait trouvé si le comportement dommageable n'avait pas eu lieu, et les dispositions de l'article L. 2141-5 du code du travail ne font pas obstacle à ce que le juge ordonne le reclassement d'un salarié victime d'une discrimination prohibée, le salarié privé d'une possibilité de promotion par suite d'une

discrimination pouvant prétendre, en réparation du préjudice qui en est résulté dans le déroulement de sa carrière, à un reclassement dans le coefficient de rémunération qu'il aurait atteint en l'absence de discrimination (jurisprudence : Cass., Soc., 24 avril 2024, pourvoi n°21-20.979).

En l'espèce, M. _____, indique, sans être utilement contredit par la société Rossmann, que lui-même et M. _____ ont quitté leur équipe en raison de l'arrêt de la machine Fossati et qu'ils occupent le poste de conducteur de ligne sur la machine Bobst 203 depuis le 1^{er} mars 2024.

L'avenant au contrat de travail, ainsi que les fiches de paie de M. _____ postérieures à sa mutation ne sont pas versés aux débats par l'employeur, de sorte qu'il n'est pas possible de vérifier s'il a été mis fin à l'écart de rémunération entre les deux salariés lors de leur changement de poste, étant précisé qu'au mois d'avril 2023 il s'élevait encore à 0,69 euros.

Comme indiqué, il a été retenu que la discrimination syndicale dont a été victime M. _____ a affecté le déroulement de sa carrière, dès lors qu'il a perçu une rémunération inférieure à celle de son collègue placé dans une situation comparable, en raison de son activité syndicale.

En conséquence, il convient, outre l'allocation des dommages et intérêts précités, d'ordonner à l'employeur d'appliquer à M. De Sousa Gomes le même taux horaire que celui dont bénéficie M. _____ à compter de l'arrêt à intervenir, sans qu'il n'y ait lieu de fixer d'astreinte. Le jugement est infirmé en ce sens.

Sur le préjudice du syndicat CFDT chimie énergie Alsace

Lorsqu'un syndicat poursuit le paiement de dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant d'une discrimination syndicale, la violation invoquée des dispositions relatives à l'interdiction de toute discrimination syndicale est de nature à porter un préjudice à l'intérêt collectif de la profession, de sorte que son action est recevable (jurisprudence : Cass., Soc., 29 mai 2024, pourvois n°22-18.145 et 22-16.433).

En l'espèce, le préjudice subi par le syndicat CFDT chimie énergie Alsace résulte de la violation par la société Rossmann de l'interdiction de toute discrimination syndicale. En effet, les agissements discriminatoires commis par l'employeur à l'encontre de M. _____, lequel a exercé plusieurs mandats syndicaux pour le compte du syndicat, nuisent à l'intérêt collectif de la profession qu'il représente.

En conséquence, la société Rossmann est condamnée à payer au syndicat CFDT chimie énergie Alsace la somme de 2 500 euros à titre de dommages et intérêts.

Sur les dépens et les frais irrépétibles :

La cour d'appel de Colmar ayant été cassée en toutes ses dispositions, il convient de confirmer les dispositions du jugement déferé s'agissant des dépens et des frais irrépétibles de première instance.

La Cour de cassation a statué sur les dépens et les frais irrépétibles de la procédure de cassation.

Il est contraire à l'équité de laisser à la charge de M. [redacted] et du syndicat CFDT chimie énergie Alsace les frais irrépétibles exposés dans le cadre des procédures d'appel avant et après renvoi, de sorte qu'il est alloué à M.

[redacted] la somme de 2 000 euros et au syndicat CFDT chimie énergie Alsace la somme de 1 500 euros à ce titre.

La société Rossmann est déboutée de ses demandes sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile et condamnée aux dépens des deux procédures d'appel.

PAR CES MOTIFS,

La cour, statuant dans les limites de la cassation,

Rejette la demande d'irrecevabilité de l'appel incident interjeté par le syndicat CFDT chimie énergie Alsace présentée par la SAS Rossmann ;

Infirmes le jugement entrepris en ce qu'il a :

- condamné la SAS Rossmann à payer à M. [redacted] la somme de 14 360 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice subi du fait de la discrimination syndicale, avec les intérêts au taux légal à compter du prononcé de la décision ;
- débouté M. [redacted] de sa demande de condamnation de la SAS Rossmann à lui appliquer le même taux horaire que celui acquis par M. Christian Dentinger au moment du prononcé du jugement ;

Le confirme pour le surplus,

Statuant à nouveau sur les chefs infirmés et y ajoutant,

Condamne la SAS Rossmann à payer à M. [redacted] les sommes suivantes, en réparation des préjudices subis jusqu'au 31 décembre 2023 du fait de la discrimination syndicale dont il a été victime :

- 43 593,18 euros (quarante-trois mille cinq cent quatre-vingt-treize euros et dix-huit centimes) à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice financier ;
- 13 078 euros (treize mille soixante-dix-huit euros) à titre de dommages et intérêts en compensation du préjudice de retraite ;
- 5 000 euros (cinq mille euros) à titre de dommages et intérêts indemnifiant le préjudice moral ;

Ordonne à la SAS Rossmann de faire bénéficier M. _____ du
taux horaire appliqué en dernier lieu à M. _____ lorsque ce dernier
occupait le poste de conducteur de machine Bobst 203, à compter de l'arrêt à
intervenir, sans qu'il n'y ait lieu de fixer d'astreinte ;

Déboute la SAS Rossmann de sa demande tendant au rejet de l'intervention
volontaire du syndicat CFDT chimie énergie Alsace ;

Condamne la SAS Rossmann à verser au syndicat CFDT chimie énergie Alsace la
somme de 2 500 euros (deux mille cinq cents euros) à titre de dommages et
intérêts en réparation du préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession ;

Déboute la SAS Rossmann de sa demande présentée sur le fondement de l'article
700 du code de procédure civile ;

Condamne la SAS Rossmann à verser à M. _____ la somme de
2 000 euros (deux mille euros) sur le fondement de l'article 700 du code de
procédure civile au titre des frais irrépétibles exposés par celui-ci au cours des
procédures d'appel avant et après cassation ;

Condamne la SAS Rossmann à verser au syndicat CFDT chimie énergie Alsace la
somme de 1 500 euros (mille cinq cents euros) sur le fondement de l'article 700 du
code de procédure civile au titre des frais irrépétibles exposés par celui-ci au cours
des procédures d'appel avant et après cassation ;

Condamne la SAS Rossmann aux dépens des deux procédures d'appel.

Le Greffier

Le Président,

