

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE METZ

Chambre Sociale-Section 2

ARRÊT DU

deux Février deux mille seize

APPELANTE :

Arrêt n°16/00049

02 Février 2016

RG N° 15/01942

Conseil de Prud'hommes -
Formation paritaire de
METZ
04 Juin 2015
R 15/0112

**SA SOCIETE DES TRANSPORTS PETROLIERS PAR
PIPELINE - TRAPIL**

7/9 Rue des Frères Morane
75015 PARIS

Représentée par Me Jean GERARD, avocat au barreau de
PARIS, substitué par Me LAMARCHE

INTIMÉ :

Monsieur Daniel ROUYER

6 Parc de la Garenne
54210 VILLE EN VERMOIS

Représenté par Me Laurent PATE, avocat au barreau de METZ

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 08 Décembre 2015, en audience
publique, devant la cour composée de :

Madame Christine CAPITAIN, Présidente de Chambre
Monsieur Hervé KORSEC, Conseiller
Madame Annyvonne BALANÇA, Conseiller

qui en ont délibéré.

Greffier, lors des débats : Madame Sylvie MATHIS, Greffier

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 Madame Christine CAPITAIN, Présidente de
Chambre, et par Camille SAHLI, Greffier, auquel la minute de la
décision a été remise par le magistrat signataire.

EXPOSÉ DU LITIGE

Monsieur Daniel ROUYER a été embauché par la société des transports pétroliers par pipeline (dite TRAPIL), en qualité d'électricien, le 22 avril 1976 au coefficient 160 de la convention collective de l'industrie du pétrole et a fait valoir ses droits à la retraite à compter du 31 juillet 2014 alors qu'il avait atteint le coefficient 230.

Au long de sa carrière, il a exercé plusieurs mandats, et notamment ceux de délégué du personnel, de délégué syndical, d'élu au comité d'entreprise et au comité d'hygiène et de sécurité, de représentant syndical au comité d'entreprise.

Aux fins d'une éventuelle action en justice pour discrimination syndicale, Monsieur ROUYER a saisi en référé le conseil des prud'hommes de METZ, le 5 mars 2015, aux fins de voir ordonner à la société TRAPIL la production et la communication des bulletins de salaire du mois de décembre de chaque année des salariés de l'entreprise embauchés au coefficient 160 depuis 1976, sous astreinte de 50 euros par jour de retard à compter du 30^{ème} jour suivant la notification par le greffe de l'ordonnance à intervenir, voir le conseil des prud'hommes se réserver la liquidation de l'astreinte et voir condamner la société TRAPIL aux dépens.

La société TRAPIL s'opposait aux prétentions de Monsieur ROUYER et demandait, à titre reconventionnel, sa condamnation à lui verser une somme de 1.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Par ordonnance en date du 4 juin 2015, la formation des référés du conseil des prud'hommes de METZ a ordonné à la société TRAPIL de communiquer à Monsieur ROUYER l'ensemble des éléments de rémunération et d'évolution de carrière des salariés de l'entreprise embauchés au coefficient 160, depuis 1976, sous forme numérique, ainsi que les bulletins de salaire des mois de décembre des 10 dernières années, et ce, sous astreinte de 50 euros par jour de retard à compter du 30^{ème} jour suivant la notification par le greffe de l'ordonnance ; s'est réservé la liquidation de l'astreinte en application de l'article 491 du code de procédure civile ; a débouté la société TRAPIL de sa demande reconventionnelle et l'a condamnée aux dépens.

La société TRAPIL a régulièrement relevé appel de l'ordonnance suivant lettre recommandée parvenue au greffe de la cour le 19 juin 2015.

A l'audience du 8 décembre 2015, développant oralement ses conclusions, la société TRAPIL demande à la cour d'infirmer l'ordonnance de référé du conseil des prud'hommes de METZ du 4 juin 2015, de débouter Monsieur ROUYER de l'ensemble de ses demandes, de le condamner à lui verser la somme de 1.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile et à supporter les dépens.

La société TRAPIL soutient que la demande de Monsieur ROUYER, qui, durant sa carrière, a bénéficié d'une évolution constante de sa classification, d'une augmentation régulière de sa rémunération brute de base, d'une prime d'ancienneté et de diverses primes ou gratifications, n'est pas fondée sur un motif légitime, tel que prévu à l'article

145 du code de procédure civile, en ce qu'il n'existe aucun motif légitime de penser que celui-ci a subi une discrimination et/ou une inégalité de traitement, puisqu'il a toujours bénéficié d'un traitement salarial comparable à celui appliqué à ses autres collègues, alors que, par ailleurs, il n'a que partiellement rempli ses missions et n'a pas donné entière satisfaction à son employeur. La société TRAPIL fait valoir, par ailleurs, la difficulté de produire les pièces demandées, s'agissant pour certaines de documents très anciens (datant de 1976) et alors que les salariés embauchés au coefficient de 160 ne sont pas tous occupés au même poste que celui de Monsieur ROUYER, la seule référence au coefficient étant hors de propos pour effectuer une comparaison «à travail égal, salaire égal» au regard des fonctions confiées à chacun. Elle ajoute que, désormais, il n'existe plus dans l'entreprise de salariés ayant une situation comparable à celle de Monsieur ROUYER, la plupart des électriciens, qualification devenue rare dans l'entreprise, sont à présent des techniciens de niveau supérieur, ce qui rend la demande infondée en ce que les documents sociaux que le conseil des prud'hommes lui a ordonné de remettre concernent des salariés placés dans une situation professionnelle différente et à des niveaux d'ancienneté et de diplôme également non similaires. Elle estime, enfin, que l'astreinte prononcée est excessive, disproportionnée et dénuée de fondement.

Monsieur ROUYER a repris oralement à l'audience ses écritures et demande à la cour de confirmer l'ordonnance entreprise et de condamner la société TRAPIL à lui payer la somme de 1.500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux dépens.

Pour sa part, Monsieur ROUYER soutient qu'il a été titulaire de plusieurs mandats de représentation tout au long de sa carrière et que, dans le même temps, il a pu constater, par un certain nombre d'éléments objectifs, que son évolution de carrière a été moins rapide que celle de ses collègues exerçant le même métier, sans pouvoir exclure un lien entre sa situation de carrière plus défavorable et l'exercice de ses différents mandats, ce qui constituerait une discrimination syndicale prohibée par l'article L.1132-1 du code du travail ou, à tout le moins, une rupture du principe général d'égalité de traitement. Il entend saisir le conseil des prud'hommes d'une demande au fond aux fins de voir constater cet état de fait, ce qui l'amènera, dans un premier temps, à établir la réalité de la disparité de traitement en apportant des éléments de comparaison de sa situation avec celle de ses collègues (et notamment les bulletins de salaire de ces derniers que seul l'employeur détient) conformément à la méthodologie mise en place par la cour de cassation. Il ajoute que l'employeur méconnaît la logique du référé probatoire en ce qu'il se place d'emblée sur le fond du litige en cherchant à démontrer qu'il n'a pas été discriminé et établir que de ce fait son action ne repose pas sur un motif légitime, alors que lui refuser la communication des pièces que seul l'employeur détient reviendrait à le priver d'un droit à un procès et que s'en tenir également aux éléments de preuve que l'employeur accepte de communiquer le priverait d'un procès équitable. Il indique, enfin, sur la charge lourde que constitue pour l'employeur la production de ces pièces, que le conseil des prud'hommes a limité la production des bulletins de salaire à 10 ans et que réduire à ce stade plus encore le panel de comparaison demandé par lui reviendrait à restreindre les pouvoirs du juge du fond.

Pour un plus ample exposé des faits, de la procédure et des prétentions des parties, la cour se réfère à leurs conclusions, déposées le 7 août 2015 pour la société TRAPIL et le 25 novembre 2015 pour Monsieur ROUYER, développées lors de l'audience des débats.

MOTIFS

Selon l'article 145 du code de procédure civile : «*s'il existe un motif légitime de conserver ou d'établir avant tout procès la preuve de faits dont pourrait dépendre la solution d'un litige, les mesures d'instruction légalement admissibles peuvent être ordonnées à la demande de tout intéressé, sur requête ou en référé*».

I. Sur le motif légitime :

Monsieur ROUYER produit :

- ses bulletins de salaire de décembre de chaque année,
- un récapitulatif qu'il a établi à la main de ses évolutions de salaire depuis son entrée au service de la société TRAPIL,
- les différentes notifications de ses augmentations par l'employeur,
- deux schémas de l'évolution salariale des quatre électriciens de maintenance de la société (lui-même, Monsieur PERKOWSKI, Monsieur SOMMER, Monsieur NUZILLAT) entre le 1^{er} mars 1969 et le 1^{er} mars 2009, dont l'un spécifiquement en fonction de l'âge, qui, au vu des débats devant le conseil des prud'hommes, lui ont été remis par sa direction lors d'un entretien à sa demande sur ce point,
- la copie d'un courrier du 26 mai 2004 qu'il a adressé au directeur de ressources humaines de la société attirant son attention sur le fait que sa classification n'avait pas évolué depuis le 2 janvier 1990 (passage au coefficient 215) et ajoutant «*Monsieur le Directeur, par ce courrier, je ne veux pas faire de polémique syndicale, mais je pense que de plus justes considérations à mon égard sont à revoir ; car après 14 ans sans promotion on pourrait se demander si être représentant du personnel affilié à un syndicat différent de celui de son N+2 ne passe pas avant ses qualités professionnelles. Me tenant à votre disposition, pour plus d'information*»,
- ses entretiens d'évaluation du 29 mai 2009 et 6 avril 2010 avec la même observation pour les deux entretiens à la rubrique «*appréciation globale depuis le dernier entretien*», à savoir «*peu de présence sur son poste en raison de ses autres activités CE/DP/CHSCT*».

Pour sa part, la société TRAPIL verse aux débats :

- le courrier que Monsieur ROUYER lui a adressé, le 21 avril 2014, dans lequel il indique qu'il va quitter la société dans trois mois, qu'il va saisir la juridiction prud'homale, après avoir récapitulé son évolution de carrière pour en conclure qu'il n'a eu que 12 augmentations/promotions en 38 ans de carrière (soit 3 ans de moyenne entre deux, ce qui est plus, selon lui, que comparé à la moyenne) et que depuis sa mutation en région Est en 2007 il n'a reçu qu'une seule augmentation en 2011, soit sur 7 ans, et s'interroge sur le nombre de personnes mutées à LAXOU qui sont dans la même situation que lui ;

- la réponse de l'employeur qui s'étonne de l'agressivité de ses propos, lui assurant qu'il n'avait fait l'objet d'aucune discrimination syndicale et l'invitant à modérer ses propos lui rappelant qu'en octobre 2008 il avait déjà été sanctionné sous forme d'avertissement,
- les états de carrière de Messieurs NUZILLAT, PERKOWSKI et SOMMER, et la comparaison des salaires des quatre électriciens aux âges de 30, 35, 40, 45, 50 et 55 ans, d'où il ressort que le salaire de Monsieur ROUYER était, pour chaque tranche d'âge, le plus élevé des 4,
- la grille d'évolution des 10 ouvriers d'entretien (dont Monsieur ROUYER),
- la liste des formations suivies par Monsieur ROUYER entre le 11 septembre 2000 et le 18 juin 2012 (soit 14 actions de formation),
- l'organigramme de la société TRAPIL au 1^{er} janvier 2015, et la liste du personnel sans les noms mais avec les fonctions,
- la copie d'un courrier de Monsieur Bertrand PERRIN, directeur des ressources humaines, indiquant qu'il s'avérait compliqué de comparer la carrière de Monsieur ROUYER avec celles de nombreux autres salariés ayant une ancienneté, un âge et un diplôme identiques, les besoins de la société ayant évolué, le métier d'ouvrier d'entretien électricien ayant peu à peu disparu au profit de celui de technicien électricien instrumentation automatisme, qui est devenu la terminologie générique regroupant divers profils mais avec un niveau d'étude DUT/BTS, le poste de Monsieur ROUYER ayant disparu avec son départ en retraite et ayant été pourvu par un salarié diplômé de ce niveau.

Il est acquis que Monsieur ROUYER a exercé, tout au long de sa carrière, divers mandats de représentant du personnel dans diverses structures internes à l'entreprise.

S'agissant de son évolution au sein de l'entreprise, le descriptif que Monsieur ROUYER produit, et qui est confirmé par les notifications faites par l'employeur et ses bulletins de salaire, permet de constater, d'une part, qu'il a perçu les augmentations de salaire automatiques comme tout salarié de l'entreprise, mais que, d'autre part, en ce qui concerne sa progression de carrière au regard de la convention collective, il est passé du coefficient 160 au coefficient 170 au 21 avril 1978, puis au coefficient 185 au 1^{er} janvier 1981, au coefficient 200 au 1^{er} janvier 1985, au coefficient 215 au 1^{er} janvier 1990, au coefficient 230 au 1^{er} avril 2006, ce qui amène à constater qu'il est resté pendant 16 années au coefficient 215 et qu'il a fait valoir ses droits à retraite au 31 juillet 2014 au même coefficient que celui qu'il obtenait plus de 8 années auparavant. Il apparaît donc qu'il a peu progressé à partir de l'année 1990.

Monsieur ROUYER démontre qu'en 2004, alors que son coefficient 215 n'évoluait donc plus depuis 14 ans, il a émis des doutes sur le lien entre ce blocage de carrière et ses fonctions de représentant syndical et a fait la démarche d'écrire à son employeur afin d'obtenir des explications sur ce point. Il n'est pas produit de réponse de celui-ci.

Par ailleurs, et alors que l'employeur se fonde sur le fait que le salarié n'a pas donné entière satisfaction sur le plan professionnel, ses deux entretiens d'évaluation pour 2009 et 2010 qu'il verse aux débats font expressément état de ses fonctions de délégué du personnel, de représentant au comité d'entreprise et au CHSCT, l'employeur observant que ses activités à ce titre le rendent peu présent sur son poste.

Cette observation expressément indiquée dans la conclusion de sa notation est de nature à permettre au salarié de considérer que l'appréciation portée par son employeur, et ce, à deux reprises sur deux années différentes, sur ses capacités professionnelles, laquelle détermine en partie son évolution de carrière, n'est pas sans lien avec son statut de représentant syndical.

Les pièces versées par l'employeur comparant l'évolution des carrières des autres électriciens de maintenance ont été rédigées par lui-même sans que les informations données ne puissent être vérifiées, alors que seuls les bulletins de salaire réclamés peuvent apporter des éléments objectifs et incontestables. Certaines pièces produites sont, par ailleurs, anonymes. De même, l'attestation de Monsieur PERRIN ne permet pas de conclure à l'absence, au sein de l'entreprise, de salariés se trouvant dans une situation comparable à celle de Monsieur ROUYER, même s'ils n'occupent pas les mêmes postes.

En tout état de cause, et tel que relevé par le salarié, il ressort de ces pièces produites et des moyens soulevés par la direction de la société TRAPIL que cette dernière aborde le fond de la question de la disparité de traitement. Il appartiendra à la juridiction prud'homale saisie au fond d'apprécier, le cas échéant, la pertinence du critère du coefficient 160, ainsi que le caractère comparable ou non de la situation professionnelle des salariés dont les éléments de salaire sont produits, ce qu'il n'appartient pas à la juridiction de référé de faire. L'ensemble des éléments produits par la société TRAPIL ne sont donc pas de nature à remettre en cause les éléments constatés par le salarié quant à sa propre situation (et notamment sa progression indiciaire limitée entre 1990 et 2014, ainsi que la teneur de ses entretiens d'évaluation).

Ainsi, il convient de considérer que Monsieur ROUYER présente bien un intérêt légitime à obtenir, sur le fondement de l'article 145 du code de procédure civile, de la part de la société TRAPIL, les documents réclamés et que seule celle-ci détient, en vue d'une instance au fond.

Le conseil des prud'hommes a bien tenu compte des précisions apportées par l'employeur quant au fait qu'il avait conservé, sous forme numérique, l'ensemble des éléments relatifs aux évolutions de carrière de ses salariés, ainsi que les bulletins de salaire des 10 dernières années, sans que l'obligation de les produire ne puisse alors être considérée, tel qu'allégué, comme une charge excessive.

Il y a lieu, en conséquence, de confirmer l'ordonnance de référé qui a, à bon droit, ordonné à la société TRAPIL de produire les éléments de rémunération et d'évolution de carrière de l'ensemble des salariés embauchés au coefficient 160 depuis 1976, ainsi que leurs bulletins de salaire des mois de décembre depuis 10 ans.

Il convient également d'assortir l'obligation de production de ces documents d'une astreinte de 50 euros par jour de retard à compter du 30^{ème} jour suivant la notification du présent arrêt, et ce, pendant deux mois.

II. Sur les demandes au titre de l'article 700 du code de procédure civile et les dépens :

La société TRAPIL succombant doit être condamnée aux dépens. L'ordonnance de référé sera confirmée sur les dépens.

Des considérations d'équité imposent à la fois de confirmer la décision de première instance en ce qu'elle a débouté la société TRAPIL de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile, de la débouter également de sa demande à ce titre à hauteur de cour et d'accorder à Monsieur ROUYER une indemnité de 1.000 euros sur ce même fondement.

PAR CES MOTIFS

La Cour,

Confirme l'ordonnance de référé du conseil des prud'hommes de METZ du 4 juin 2015, sauf en ce qui concerne les dispositions relatives aux modalités de l'astreinte,

Statuant dans cette limite, et y ajoutant,

Dit que l'obligation de produire les documents sociaux sera assortie d'une astreinte de 50 euros par jour de retard à compter du 30^{ème} jour suivant notification de la présente décision, et ce, pendant un délai de deux mois ;

Condamne la société TRAPIL à verser à Monsieur ROUYER la somme de 1.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

Condamne la société TRAPIL aux dépens.

Le Greffier,

La Présidente,

