

COUR D'APPEL DE ROUEN

**CHAMBRE SOCIALE ET DES AFFAIRES DE
SECURITE SOCIALE**

ARRET DU 23 JANVIER 2025

DÉCISION DÉFÉRÉE :

Jugement du CONSEIL DE PRUD'HOMMES - FORMATION PARITAIRE
D'ÉVREUX du 30 Mai 2023

DR x 2

CC :
- Me ROSE
- Me MOSQUET
LEVENEUR

CE :
- Me ROSE

Le 23/01/25

APPELANT :

Monsieur Guillaume MANON
5 Chemin de la Vauve aux Granges
91120 PALAISEAU

représenté par Me Michel ROSE de la SELARL DPR AVOCAT, avocat au barreau
de ROUEN substitué par Me Marie HODARA, avocat au barreau de PARIS

INTIMEE :

S.A.S.U. GOODRICH ACTUATION SYSTEMS
43, Rue des prés
27950 SAINT MARCEL

représentée par Me Simon MOSQUET-LEVENEUR de la SELARL LEXAVOUE
NORMANDIE, avocat au barreau de ROUEN substitué par Me Guillaume
TALNEAU, avocat au barreau de HAUTS-DE-SEINE

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 805 du Code de procédure civile, l'affaire a été plaidée et débattue à l'audience du 11 Décembre 2024 sans opposition des parties devant Madame BACHELET, Conseillère, magistrat chargé du rapport.

Le magistrat rapporteur a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour composée de :

Madame LEBAS-LIABEU, Présidente
Madame BACHELET, Conseillère
Madame ROYAL, Conseillère

GREFFIER LORS DES DEBATS :

Mme DUBUC, Greffière

DEBATS :

A l'audience publique du 11 décembre 2024, où l'affaire a été mise en délibéré au 23 janvier 2025

ARRET :

CONTRADICTOIRE

Prononcé le 23 Janvier 2025, 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 LEBAS-LIABEU, Présidente et par Mme DUBUC, Greffière.

M. Guillaume Manon a été engagé par la société Applications machines motrices, devenue la société Goodrich actuation systems (la société GAS), en qualité d'ingénieur études le 26 octobre 1998.

Il a été élu délégué du personnel en mai 2005, puis membre titulaire du comité d'établissement et du comité central d'entreprise. En janvier 2010, il est également devenu secrétaire du CHSCT, puis il a été désigné délégué syndical en janvier 2012. A compter de janvier 2015, il a été désigné secrétaire du comité d'établissement et délégué syndical central, outre ses autres mandats, toujours exercés.

Invoquant une discrimination syndicale, M. Manon a saisi le conseil de prud'hommes d'Evreux le 30 juin 2022 en paiement de rappel de salaires et indemnités.

Par jugement du 30 mai 2023, le conseil de prud'hommes, avec le bénéfice de l'exécution provisoire, a :

- ordonné le positionnement de M. Manon à l'échelon III A de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie,
- ordonné le rétablissement de l'intitulé de poste de M. Manon en le renommant "ingénieur études",
- ordonné à la société Goodrich actuation systems d'octroyer à M. Manon 0,5 jour de RTT acquis au titre de l'année 2020,

- dit que les condamnations prononcées en ce qu'elles n'ont pas le caractère de dommages et intérêts porteraient intérêt au taux légal à compter de la saisine du conseil ;
- condamné la société Goodrich actuation systems à payer à M. Manon la somme de 800 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'aux entiers dépens et dit qu'à défaut d'exécution spontanée du jugement, et en cas d'exécution forcée par voie extrajudiciaire, l'intégralité des sommes retenues par l'huissier instrumentaire devraient être supportées par la société Goodrich actuation systems en plus des condamnations mises à sa charge sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,
- débouté M. Manon du surplus de ses demandes et la société Goodrich actuation systems de ses demandes reconventionnelles.

M. Manon a interjeté appel de cette décision le 4 juillet 2023.

Par conclusions remises le 4 décembre 2024, auxquelles il est renvoyé pour un plus ample exposé des moyens, M. Manon demande à la cour de confirmer le jugement en toutes ses dispositions sauf celles relatives à l'article 700 du code de procédure civile et en ce qu'il l'a débouté du surplus de ses demandes et, statuant à nouveau des chefs infirmés, de :

- juger qu'il a été victime d'une discrimination fondée sur l'exercice de ses mandats, constater son positionnement au grade G13 de la nouvelle classification de la convention collective nationale de la métallurgie, ordonner la revalorisation de son salaire mensuel brut à hauteur de 7 808,88 euros avec régularisation à compter de la date de la requête et condamner la société Goodrich actuation systems à lui payer les sommes suivantes :
- dommages et intérêts en réparation du préjudice de perte de salaire subi depuis 2014 : 72 458,54 euros
- dommages et intérêts indemnisant son préjudice de retraite : 17 898,71 euros
- dommages et intérêts pour préjudice moral : 10 000 euros
- à titre subsidiaire, ordonner la revalorisation de son salaire mensuel brut à hauteur de 7 808,88 euros avec régularisation à compter de la date de la requête et condamner la société Goodrich actuation systems à lui payer la somme de 60 330,45 euros à titre de rappel de salaire depuis le mois de juillet 2016 en application du protocole d'accord sur le droit syndical et le développement du dialogue social au sein de Goodrich acuation systems du 7 janvier 2004, outre 6 033,04 euros au titre des congés payés afférents,
- en tout état de cause, condamner la société Goodrich actuation systems à lui payer les sommes suivantes :
- rappel de salaire sur le maintien de rémunération dû en application de l'article 16 2° de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie : 466,49 euros
- congés payés afférents : 46,65 euros
- rappel de salaire sur le maintien de la rémunération dû en application de la prévoyance : 883,50 euros
- congés payés afférents : 88,35 euros
- indemnité en application de l'article 700 du code de procédure civile : 6 800 euros
- débouter la société Goodrich actuation systems de l'ensemble de ses demandes et la condamner aux entiers dépens de première instance et d'appel.

Par conclusions remises le 3 décembre 2024, auxquelles il est renvoyé pour un plus ample exposé des moyens, la société Goodrich actuation systems demande à la cour d'infirmier le jugement sauf en ce qu'il a débouté M. Manon du surplus de ses demandes et en conséquence, de débouter M. Manon de l'ensemble de ses demandes et le condamner à lui payer la somme de 3 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'aux entiers dépens.

L'ordonnance de clôture de la procédure a été rendue le 5 décembre 2024.

MOTIFS DE LA DECISION

Sur la demande relative à la modification d'intitulé de son poste

M. Manon demande à ce que l'intitulé de son poste, "ingénieur études" qui lui a été retiré en juillet 2019 au profit de l'intitulé "ingénieur systèmes/électronique" soit rétabli dans la mesure où il recoupait deux métiers qu'il est le seul à exercer, à savoir ingénieur systèmes/électronique mais aussi ingénieur performances et modélisation.

Si la société GAS explique que cette modification d'intitulé s'est inscrite dans une politique d'harmonisation des intitulés qui a concerné l'ensemble des salariés afin qu'ils correspondent aux fonctions réellement exercées dans un souci de lisibilité, sans aucune incidence sur les fonctions exercées, elle se contente cependant de produire un tableau listant des "intitulés d'emplois actuels", puis "l'intitulé revu", soit "ingénieur systèmes/électronique", auquel il ne peut être accordé aucune force probante tant il est dénué de tout élément permettant de le dater, de le rattacher à tel ou tel salarié et tout simplement de l'authentifier et de s'assurer qu'il n'a pas été réalisé pour les seuls besoins de la procédure.

Il ne peut en outre qu'être constaté qu'il n'est pas versé le moindre bulletin de paie de salariés qui auraient vu leur ancien intitulé de poste modifié et il ne peut donc être considéré qu'elle établirait que le changement d'intitulé de l'emploi de M. Manon se serait inscrit dans une politique d'harmonisation de la société à défaut pour elle de produire des éléments plus probants.

Dès lors, il convient de confirmer le jugement en ce qu'il a maintenu l'intitulé de l'emploi de M. Manon sous le vocable "ingénieur études", étant néanmoins précisé que cet intitulé n'aura plus à s'appliquer à compter du 1^{er} juin 2024, date à laquelle M. Manon a signé un avenant le nommant au poste d'ingénieur performance et modélisation senior.

Sur la question de l'existence d'une discrimination syndicale

Si depuis le 1^{er} janvier 2024, compte tenu d'une nouvelle grille de classification prévue à la convention collective, il est justement positionné au grade G13, M. Manon estime qu'il ne lui était pas auparavant appliqué le bon échelon puisqu'il aurait dû relever de la position III, et non de la position II, compte tenu des connaissances fondamentales et de l'expérience étendue qu'il avait pour avoir 26 ans d'ancienneté et obtenir des performances d'excellente qualité comme constaté lors de son dernier entretien d'évaluation.

A cet égard, il estime que ses compétences et son expérience lui permettaient de disposer d'une large autonomie lui permettant de rendre des travaux précieux pour son équipe, ce qui se caractérisait d'ailleurs par l'occupation du poste d'ingénieur étude dont l'intitulé a été supprimé, étant ajouté qu'il était le seul en 2018 à ancienneté comparable à être resté en position II avec un diplôme d'ingénieur.

Ainsi, il soutient avoir été stigmatisé en tant que représentant du personnel, ce qu'il avait pu évoquer lors d'un entretien d'évaluation en expliquant être limité dans l'exercice de son activité professionnelle alors même que des correctifs étaient envisageables, et ce, sans que la société GAS n'ait initié aucun changement, lui reprochant même d'avoir refusé de s'intégrer aux projets de service en sachant qu'il ne pouvait intervenir dans l'urgence compte tenu de ses mandats et qu'il demandait à ce qu'il lui soit confié des projets à long terme lui permettant de concilier sa carrière et sa qualité de délégué syndical.

Enfin, il indique que cette stagnation de carrière s'est accompagnée d'une stagnation de sa rémunération et qu'ainsi entre fin 2009 et fin 2017, sa rémunération n'a

progressé que de 33,8% quand, sur la même période, il ressort du rapport Syndec que la moyenne des salaires des cadres de la société GAS augmentait de 42,5%, sachant que ses augmentations de salaire ont quasi exclusivement relevé des augmentations générales à compter de 2014, date à laquelle il a eu des mandats "lourds", sans qu'aucun des entretiens prévus par le protocole d'accord sur le droit syndical n'ait été mis en oeuvre.

Face à l'argumentation de la société GAS et aux comparaisons qu'elle propose pour discréditer ses dires, il estime qu'elles sont inopérantes dans la mesure où elle le compare, soit à des salariés qui n'exercent pas les mêmes fonctions que lui, soit à des salariés du même âge mais dont la situation n'est pas comparable, soit enfin à des salariés qui exercent des fonctions comparables mais dont l'expérience et l'ancienneté ne le sont pas.

Il note en outre qu'elle tente de créer une confusion entre les augmentations individuelles et les augmentations individuelles généralisées, lesquelles sont appliquées à tous les salariés, et que c'est à tort qu'elle estime devoir exclure les augmentations liées aux promotions dans la mesure où l'accord de janvier 2004 relatif au droit syndical ne les exclut pas, ce qu'avait d'ailleurs admis la direction lors du comité social et économique du 17 février 2022, et que surtout, il relie son absence d'évolution de carrière à l'exercice de ses fonctions syndicales.

Enfin, il relève que la société GAS n'apporte aucun élément de comparaison postérieurement à 2017, mais même antérieurement, aucun élément chiffré sur l'évolution des rémunérations des salariés relevant de la qualification ingénieurs études alors qu'elle est certainement plus importante que celle des cadres de l'établissement tous métiers confondus, ce qu'il a d'ailleurs établi en partant de certains postulats d'évolution de carrière des salariés de l'engineering.

En réponse, la société GAS fait valoir que le salaire de M. Manon a augmenté de 223% depuis son embauche, soit une augmentation très supérieure à l'inflation, et que depuis 2014, date à laquelle il estime avoir été victime de discrimination, il a bénéficié de 15 augmentations, incluant 10 augmentations individuelles, peu important que certaines lui aient été versées en application du protocole d'accord sur le droit syndical.

Elle relève d'ailleurs qu'ayant comparé le salaire de M. Manon à des salariés occupant des fonctions similaires, elle a pu constater qu'il bénéficiait d'un des salaires les plus élevés et note d'ailleurs qu'il en vient, pour accréditer sa thèse, à prendre l'exemple d'un des seuls salariés ayant un salaire plus élevé que lui alors qu'il s'explique par ses compétences toutes particulières, sachant que M. Manon lui ayant opposé son âge et son ancienneté, elle a fait de nouveaux comparatifs qui démontrent à nouveau qu'il est particulièrement bien situé dans l'échelle des salaires, sans que son graphique relatif à un nuage de points puisse modifier cette analyse dans la mesure où il l'a réalisé en partant de postulats parfaitement arbitraires.

Ainsi, elle constate que les revendications de M. Manon conduiraient à lui octroyer un salaire plus élevé que son propre manager, ce qui apparaît parfaitement incongru, peu important qu'il ait eu un diplôme d'ingénieur plus tardivement que lui. Bien plus, elle note qu'elle a recensé le montant du salaire perçu par les différents managers de l'activité engineering de l'établissement de Saint-Ouen l'Aumône et qu'ils perçoivent quasiment tous un salaire inférieur à celui de M. Manon, ce dont elle justifie en produisant leurs bulletins de salaire.

En ce qui concerne le rapport Syndex, elle considère qu'il ne permet pas de corroborer les allégations de discrimination de M. Manon en ce qu'il est imprécis pour ne pas expliciter les modalités de calcul de la comparaison et en ce qu'il traite l'ensemble de la catégorie socio-professionnelle des cadres alors que l'inégalité de

traitement et la discrimination doivent s'apprécier par rapport aux salariés de l'entreprise placés dans une situation comparable, sachant qu'il y avait 509 cadres dans l'entreprise en 2023, dont 193 à Saint-Ouen l'Aumône.

Elle note encore que l'expert s'est logiquement référé au montant de salaire perçu en début de période de référence, soit janvier 2009, puis au salaire perçu en fin de période de référence, soit décembre 2017, ce qui rend les calculs de M. Manon erronés puisqu'il prend comme base de comparaison le salaire qu'il percevait en juillet 2009.

Elle relève également que l'assiette de comparaison n'est pas la bonne puisqu'en vertu de l'accord du 7 janvier 2004 relatif au droit syndical, il faut tenir compte des salariés du même établissement et des augmentations hors promotions, cette donnée étant essentielle puisqu'il ressort du rapport Syndec que pour les cadres, le fait d'avoir une promotion augmente de façon substantielle la hausse de salaire et que les cadres de l'établissement de Vernon ont vu leur salaire progresser davantage.

Ainsi, elle explique avoir procédé à la comparaison prévue par l'accord de janvier 2004 relatif au droit syndical, en tenant compte des augmentations individuelles perçues hors promotions par les cadres de l'établissement de Buc auquel était rattaché M. Manon jusqu'en décembre 2017, tout en précisant également ces augmentations sur l'établissement de Saint-Ouen l'Aumône pour éviter toute contestation puisqu'il y est affecté depuis, et qu'il en résulte que les augmentations individuelles de M. Manon ont été de 33,42% sur la période de 2009 à 2017 quand elles ont été de 28,88% pour l'ensemble des cadres de l'établissement de Buc et de 29,68% pour l'ensemble des cadres de l'établissement de Saint-Ouen l'Aumône.

Enfin, elle précise qu'à supposer même que doivent être prises en compte les augmentations individuelles de salaire liées aux promotions, ce qu'elle conteste, en tout état de cause, M. Manon a bénéficié d'une augmentation de salaire qui reste supérieure à celles des cadres pris dans leur ensemble, que l'on se réfère à ceux de Saint-Ouen l'Aumône ou ceux de Buc, et, à cet égard, elle conteste que ses calculs seraient erronés au motif qu'elle n'y aurait pas ajouté les augmentations générales dans la mesure où, contrairement à ce qu'il prétend, il n'y a eu aucune augmentation générale entre 2010 et 2015, celui-ci confondant augmentations générales et augmentations générales individualisées, lesquelles sont traitées en paye comme des augmentations individuelles.

Enfin, elle relève qu'elle n'a pas à comparer le salaire de M. Manon à ceux des salariés de même qualification d'appartenance dès lors qu'il n'y a jamais eu dix ingénieurs études au sein de l'établissement de Saint-Ouen l'Aumône et qu'en vertu de l'accord de janvier 2004, il faut en ce cas se référer à la moyenne des salaires de la catégorie socio-professionnelle de l'établissement auquel est affecté le salarié ayant des mandats de représentation.

Aux termes de l'article L.1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie 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.

L'article L.2141-5 du code du travail 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.

En application des articles L. 1132-1, L.1132-4 et L. 2141-5 du code du travail, lorsque le salarié présente plusieurs éléments de fait constituant selon lui une discrimination directe ou indirecte, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments dans leur ensemble laissent supposer l'existence d'une telle discrimination et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

A titre liminaire, il convient d'indiquer que la société GAS comportait trois établissements jusqu'en décembre 2017, à savoir, l'établissement de Vernon, l'établissement de Saint-Ouen l'Aumône et l'établissement de Buc, auquel était affecté M. Manon jusqu'à sa fermeture, date à laquelle il a rejoint l'établissement de Saint-Ouen l'Aumône.

Il doit également être précisé que s'applique au sein de la société GAS un protocole d'accord sur le droit syndical et le développement du dialogue social signé le 7 janvier 2004 dont il résulte que la progression du salaire des élus et/ou mandatés évolue au minimum tous les trois ans d'une manière au moins équivalente à celle de la catégorie socioprofessionnelle (ouvriers, Etam, cadres) de son établissement de rattachement ou, si plus favorable, à celle de la qualification d'appartenance si celle-ci comprend au moins dix salariés en contrat à durée indéterminée au sein de son établissement de rattachement à la date de la révision, le salarié mandaté devant en outre bénéficier d'un suivi approfondi de son évolution de carrière tous les trois ans par la fonction ressources humaines.

A cet égard, et alors que M. Manon invoque une évolution de carrière défavorable en raison de ses mandats, il n'est en l'espèce pas justifié par la société GAS qu'elle aurait organisé ce suivi triennal approfondi, seuls les entretiens professionnels avec le supérieur hiérarchique étant produits aux débats et, à l'appui de sa demande, M. Manon fournit une extraction de données excel dont il ressort, qu'à ancienneté comparable, à savoir une vingtaine d'années, les salariés titulaires d'un diplôme d'ingénieur ne sont que trois sur quatorze, lui compris, à être positionnés au niveau P2 quand les autres salariés se situent au niveau P3.

S'il est exact que ces derniers occupent pour la plupart des postes de responsables, voire directeur, pour autant, ces données sont pertinentes pour examiner si M. Manon présente des faits laissant supposer l'existence d'une discrimination en ce qu'il soutient qu'il n'a pas connu l'évolution de carrière des autres salariés placés dans une situation comparable à la sienne.

Bien plus, alors qu'il n'est pas contredit lorsqu'il indique que MM. Plassais, Montbrun et Legrand faisaient partie du même service que lui, à savoir l'équipe "systèmes", il résulte de ce document que, sans avoir aucun titre de responsable, ils étaient tous trois en décembre 2018 placés en position III A et rémunérés à un salaire supérieur à celui de M. Manon, et ce, alors que deux d'entre eux avaient une ancienneté très inférieure à la sienne.

Ainsi, M. Legrand, embauché en 2000, percevait un salaire de 7 536 euros, M. Montbrun embauché en 2018 percevait un salaire de 6 000 euros et M. Plassais engagé en 2012 percevait un salaire de 5 664 euros alors que M. Manon, engagé en 1998 percevait un salaire de 5 477 euros.

Il ressort également d'un rapport du cabinet Syndex, expert-comptable au comité d'entreprise, que l'évolution des salaires de base des cadres au sein de la société GAS a été de 42,5 % entre décembre 2009 et décembre 2017 quand il n'a connu qu'une évolution de salaire de 33,8%, étant précisé qu'il justifie par la production d'un mail d'un des rédacteurs de ce rapport que ce sont bien les salaires atteints en décembre 2009, et non janvier 2009, qui ont été pris en compte.

Enfin, s'agissant de la stigmatisation qu'il dénonce, M. Manon justifie du changement d'intitulé de son poste en juillet 2019 comme jugé précédemment et produit un mail du 21 février 2016 de M. Socheleau, responsable systèmes et R&T, aux termes duquel il indique à plusieurs salariés que le nouvel organigramme ne sera pas intégré à la nouvelle organisation engineering Buc/Soa/Vernon dans la mesure où il va falloir attendre la tenue d'un CE extraordinaire car M. Manon, en tant que membre du CE et concerné par les changements au sein de l'équipe systèmes, a dû en être informé en avance et a décrété que le CE devait être consulté avant diffusion. Il conclut en leur disant de ne pas s'inquiéter, que le nouvel organigramme est toujours d'actualité, que c'est juste une histoire de temps, *“le temps de satisfaire les desideratas de M. Manon...”*.

Ainsi, M. Manon présente des faits de nature à laisser supposer l'existence d'une discrimination et il appartient en conséquence à la société GAS de prouver que ses décisions reposaient sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

A cet égard, il doit déjà être relevé qu'il a été jugé qu'il n'était pas justifié par des éléments objectifs le changement d'intitulé du poste de M. Manon en juillet 2019 et il ne peut être justifié la teneur du mail de M. Socheleau.

Il doit encore être indiqué qu'il importe peu que la situation de M. Manon n'ait pas été évoquée dans le cadre de la commission mixité, celle-ci traitant les situations d'inégalité entre hommes et femmes.

En ce qui concerne le positionnement de M. Manon au niveau II, la société GAS rappelle que pour bénéficier de la position III, le salarié doit, en vertu de la convention collective, non seulement mettre en oeuvre des connaissances équivalentes à celles sanctionnées par un diplôme ainsi que des connaissances fondamentales et une expérience étendue dans une spécialité mais en outre que des salariés soient placés sous son autorité ou que son poste comporte dans les domaines scientifique, technique, administratif, commercial ou de gestion des responsabilités exigeant une large autonomie de jugement et d'initiative dans le cadre de ses attributions.

Or, elle estime que M. Manon, qui n'a jamais eu de fonctions de management, ne justifie pas remplir cette seconde condition pour ne pas exercer de responsabilités exigeant une large autonomie de jugement et d'initiative dans le cadre de ses attributions, étant au contraire déconnecté de la réalité des projets et besoins des clients, faute d'investissement personnel.

Néanmoins, et alors que M. Manon a présenté des éléments laissant supposer qu'il n'avait pas bénéficié d'une évolution de carrière aussi favorable que les salariés placés dans une situation comparable à la sienne, il n'appartient pas à M. Manon de justifier qu'il exercerait les fonctions dans les conditions posées par la convention collective mais à la société GAS d'établir les raisons objectives permettant d'expliquer le fait que M. Manon soit un des rares ingénieurs à être toujours positionné au niveau II à ancienneté comparable.

Or, outre qu'elle n'explicite pas les raisons de l'absence de suivi approfondi de l'évolution de carrière de M. Manon par la fonction ressources humaines, laquelle ne peut être comblée par les seuls rattrapages de salaire opérés en vertu de l'accord de

janvier 2004, les tableaux qu'elle produit pour démontrer que M. Manon aurait connu une évolution de carrière comparable à des salariés ayant le même âge ou la même ancienneté que lui ne sont aucunement probants en ce qu'ils portent sur un échantillonnage très restreint de six salariés, M. Manon compris, et surtout, s'ils concernent des salariés relevant de la même catégorie socio-professionnelle, à savoir cadres et ingénieurs, pour autant, le type de fonctions exercé est très différent et enfin, il n'est pas même croisé les données relatives à l'âge et à l'ancienneté.

Par ailleurs, le tableau comparant M. Manon à seize autres ingénieurs dont il ressort que seuls deux d'entre eux ont un niveau P3 et que M. Manon se situe dans les quatre rémunérations les plus hautes, n'est pas plus probant à défaut de tout élément sur leur ancienneté, et en conséquence sur leur expérience, sachant qu'en le confrontant aux données extraites par M. Manon, il apparaît que les salariés se retrouvant dans ces données et ayant un salaire moindre ont tous une ancienneté très inférieure à la sienne.

Enfin, et alors qu'il est évoqué le manque d'investissement de M. Manon, celui-ci n'est aucunement établi dans la mesure où il ressort en réalité des entretiens professionnels un différend quant à son intégration dans les projets et dans l'entreprise en raison de ses mandats, ce qui ne remet pas en cause la qualité de son travail qui est au contraire remarquée par son supérieur hiérarchique.

Il n'est ainsi pas apporté d'éléments objectifs justifiant l'absence d'évolution de carrière lui permettant d'accéder au positionnement III indice 135 et il convient donc de confirmer le jugement en ce qu'il a dit qu'il devait être positionné à cet indice, étant néanmoins relevé que depuis janvier 2024, ce repositionnement n'a plus d'intérêt, M. Manon étant classifié G13 en vertu de la nouvelle grille de classification de la convention collective.

S'agissant plus particulièrement des écarts de rémunération mis en avant par M. Manon, comme relevé précédemment, le tableau produit par la société GAS comparant M. Manon à d'autres ingénieurs n'est pas probant et elle est défailante à établir les raisons objectives l'ayant conduite à rémunérer à un niveau sensiblement plus élevé MM. Montbrun et Plassais, tous deux ingénieurs électroniques dans le même service que M. Manon, avec une ancienneté très inférieure, sachant qu'elle se contente d'indiquer qu'il lui était nécessaire de les retenir pour qu'ils ne partent pas à la concurrence, et ce, sans en apporter la moindre preuve.

Aussi, si le titre d'expert attaché à M. Legrand pouvait justifier une différence de traitement, tel n'est pas le cas pour MM. Montbrun et Plassais et le simple fait que M. Paillat, engagé à une date similaire à celle de M. Manon, ait eu, en 2018, un salaire moindre que ce dernier, est insuffisant à justifier cette différence de traitement avec les deux autres ingénieurs, et ce, d'autant que la société GAS n'apporte aucun élément tendant à contredire M. Manon lorsqu'il indique que M. Paillat n'avait obtenu son diplôme d'ingénieur qu'en 2009 et avait ainsi une moindre expérience que lui en cette qualité.

Au vu de ces seuls éléments, il est établi l'existence d'une discrimination syndicale mais il convient d'établir le préjudice subi par M. Manon, lequel fait reposer ses calculs sur l'écart d'évolution de sa rémunération par rapport à celles des cadres de la société GAS tel que relevé par le cabinet Syndex qui évoque une évolution annuelle moyenne de leur salaire de base de 4,4% sur la période de 2009 à 2017, étant rappelé qu'il a été jugé précédemment qu'il s'agissait de la période de décembre 2009 à décembre 2017.

Il doit dans un premier temps être relevé que c'est de manière pertinente que M. Manon opère une comparaison des salaires sans exclure les salariés promus compte tenu du constat précédent qui tend à démontrer qu'il a connu une évolution de

carrière moins satisfaisante que les autres salariés engagés à ancienneté et diplômes équivalents, étant au surplus constaté qu'il ne ressort aucunement de l'accord de janvier 2004 relatif au droit syndical que la comparaison à opérer pour effectuer les rattrapages de salaires devrait exclure les augmentations liées à des promotions.

Au contraire, dans la mesure où le rapport Syndex prend en compte l'ensemble des établissements, en ce compris celui de Vernon pour lequel il est expressément indiqué que les cadres de cet établissement ont des salaires en moyenne plus élevés que ceux de leurs collègues des autres sites, il convient, pour évaluer le taux d'augmentation annuelle moyen pour la période de 2010 à 2017 devant s'appliquer à M. Manon, de se référer au tableau produit par la société GAS reprenant les augmentations individuelles avec promotion des salariés affectés à l'établissement de Buc, en lui ajoutant les augmentations générales stricto sensu.

Ainsi, en partant du salaire de M. Manon en décembre 2009, soit 3 964 euros, puis en prenant ensuite comme base pour chacune des années le salaire obtenu avec le taux d'augmentation, il aurait dû percevoir les salaires mensuels suivants :

Pour l'année 2010, 4 127,71 euros sur la base d'un taux de 4,13%.
Pour l'année 2011, 4 284,56 euros sur la base d'un taux de 3,80%
Pour l'année 2012, 4 447,37 euros sur la base d'un taux de 3,80%,
Pour l'année 2013, 4 636,38 euros sur la base d'un taux de 4,25%,
Pour l'année 2014, 4 817,20 euros sur la base d'un taux de 3,90%,
Pour l'année 2015, 5 015,67 euros sur la base d'un taux de 4,12%,
Pour l'année 2016, 5 208,77 euros sur la base d'un taux de 3,85%
Pour l'année 2017, 5 424,41 euros sur la base d'un taux de 4,14 %

Il en ressort, en les comparant aux salaires effectivement perçus par M. Manon, que c'est à compter de l'année 2017 qu'il y a eu un décrochage par rapport aux salaires des cadres de l'établissement de Buc puisqu'il n'a perçu qu'un salaire mensuel de 5 305 euros, soit une différence mensuelle de 119,41 euros, soit 1 432,92 euros sur l'année.

Par ailleurs, alors qu'à compter de 2018, la société GAS ne produit plus aucun élément chiffré permettant d'écarter les constats dressés dans le rapport Syndec sur lequel M. Manon a calculé sa demande, il convient de retenir les calculs de M. Manon, sauf à prendre comme base initiale le salaire de 5 424,41 euros.

Ainsi, M. Manon aurait dû percevoir les salaires mensuels suivants :

Pour l'année 2018, 5 663,08 euros sur la base d'un taux de 4,4 %, au lieu de 5 477 euros, soit une différence mensuelle de 186,08 euros, soit 2 232,96 euros sur l'année,
Pour l'année 2019, 5 912,25 euros sur la base d'un taux de 4,4 %, au lieu de 5 647 euros, soit une différence mensuelle de 265,25 euros, soit 3 183 euros sur l'année
Pour l'année 2020, 6 184,21 euros sur la base d'un taux de 4,6 %, au lieu de 5 812 euros, soit une différence mensuelle de 372,21 euros, soit 4 466,52 euros sur l'année,
Pour l'année 2021, 6 270,79 euros sur la base d'un taux de 1,4 %, au lieu de 5 892 euros, soit une différence mensuelle de 378,79 euros, soit 4 545,48 euros sur l'année,
Pour l'année 2022, 6 546,70 euros sur la base d'un taux de 4,4 %, au lieu de 6 038 euros, soit une différence mensuelle de 508,70 euros, soit 6 104,40 euros sur l'année,
Pour l'année 2023, 7 044,25 euros sur la base d'un taux de 7,6 %, au lieu de 6 446 euros, soit une différence mensuelle de 598,25 euros, soit 7 179 euros sur l'année,
Pour l'année 2024, 7 495,08 euros sur la base d'un taux de 6,4 %, au lieu de 6 776 euros, soit une différence mensuelle de 719,08 euros, soit 7 190,80 euros jusqu'au 31 octobre 2024.

Il est donc dû à M. Manon une somme de 36 335,08 euros, outre les congés payés afférents, soit 3 633,51 euros, soit des dommages et intérêts à hauteur de 39 968,59 euros, auquel il convient d'ajouter le préjudice de retraite évalué à 10 800 euros.

Par ailleurs, et alors que M. Manon a sollicité la réparation de son préjudice jusqu'à la date du 31 octobre 2024, il ne peut dans le même temps solliciter la revalorisation de son salaire à compter de la date de la saisine du conseil de prud'hommes, soit le 30 juin 2022, sauf à lui offrir une double indemnisation, et il convient donc de revaloriser son salaire à compter du 1^{er} novembre 2024 à la somme de 7 495,08 euros.

Enfin, compte tenu du préjudice moral résultant de cette discrimination syndicale, il convient de condamner la société GAS à payer à M. Manon la somme de 2 000 euros à titre de dommages et intérêts.

Sur la demande de 0,5 jour de RTT

Il résulte du mail de M. Manon qu'il réclamait en septembre 2021 les RTT acquis en 2020, année au cours de laquelle il avait été présent 58 jours ouvrés, aussi, rappelant que le nombre de jours de RTT était de 12 jours pour les cadres, il indique qu'en proratisant sur son temps de présence, il lui est dû 3,5 jours.

En réponse, la société GAS indique qu'en vertu de l'accord d'entreprise du 13 novembre 2003, le calcul du nombre de jours de RTT dû en cas d'absence a été prévu, à savoir $(217 - \text{le nombre de jours d'absence ouvrés, soit en l'espèce } 194) \times (\text{le nombre de jours de RTT déterminés annuellement, soit } 11, \text{ divisé par } 217)$.

Néanmoins, alors qu'il n'est pas produit cet accord d'entreprise et que le calcul de M. Manon est parfaitement cohérent pour proratiser le nombre de jours de RTT en fonction des jours de présence, il convient, comme il le demande, de confirmer le jugement en ce qu'il lui a été accordé 0,5 jours de RTT compte tenu des régularisations opérées par la société GAS.

Sur la demande de rappel de salaire au titre du maintien de la rémunération durant l'arrêt-maladie

Selon l'article 16 de la convention collective des ingénieurs et des cadres de la métallurgie, dans sa version en vigueur depuis le 26 février 2003, après 1 an de présence dans l'entreprise, en cas d'absence pour maladie ou accident constaté dans les conditions prévues au 1^o, l'employeur doit compléter les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et par un régime complémentaire de prévoyance, pour assurer à l'intéressé des ressources égales à tout ou partie de ses appointements mensuels sur les bases suivantes :

La durée d'absence susceptible d'être indemnisée en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise est :

- de 1 à 5 ans : 3 mois à plein tarif et 3 mois à demi-tarif ;
- de 5 à 10 ans : 4 mois à plein tarif et 4 mois à demi-tarif ;
- de 10 ans à 15 ans : 5 mois à plein tarif et 5 mois à demi-tarif ;
- au-delà de 15 ans : 6 mois à plein tarif et 6 mois à demi-tarif.

En l'espèce, M. Manon a été placé en arrêt-maladie du 23 avril 2020 au 15 février 2021, puis en mi-temps thérapeutique par la suite.

Ayant plus de 15 ans d'ancienneté, il aurait dû bénéficier d'un maintien de son salaire à 100% jusqu'au 23 octobre 2020 et d'un maintien de salaire à 50% pour le reste de la période, soit un salaire mensuel net de 4 490,94 euros sur la période de maintien de salaire à 100% et un salaire mensuel net de 2 245,47 euros pour la deuxième période.

Aussi, et alors qu'un salarié en arrêt-maladie ne peut percevoir davantage que le salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé, il n'existe pas, comme M. Manon le soutient, un solde en sa défaveur au titre de la période de maintien de salaire à 100% puisqu'il a perçu sur cette période, a minima, le salaire net perçu lorsqu'il travaillait.

Il convient donc de confirmer le jugement en ce qu'il l'a débouté de sa demande de rappel de salaire sur le maintien de rémunération dû en application de l'article 16 2° de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

En ce qui concerne la demande relative au maintien de la rémunération en application de la prévoyance, il n'est pas contesté que celle-ci assure un maintien de salaire à hauteur de 90% durant 106 jours et il résulte suffisamment de ses explications et des bulletins de salaire qu'il lui est dû la somme qu'il réclame de 883,50 euros, outre 88,35 euros.

Il convient donc d'infirmier le jugement et de condamner la société GAS à lui payer ces sommes.

Sur les intérêts

Les sommes allouées en première instance et en appel à caractère salarial porteront intérêts au taux légal à compter de la convocation de l'employeur en conciliation et celles à caractère indemnitaire à compter du jugement de première instance pour les dispositions confirmées et du présent arrêt pour les dispositions prononcées.

Sur les dépens et frais irrépétibles

En qualité de partie succombante, il y a lieu de condamner la société GAS aux entiers dépens, y compris ceux de première instance, de la débouter de sa demande formulée en application de l'article 700 du code de procédure civile et de la condamner à payer à M. Manon la somme de 2 200 euros sur ce même fondement, en plus de la somme allouée en première instance.

PAR CES MOTIFS

La cour statuant contradictoirement et publiquement, par arrêt mis à disposition au greffe,

Infirmes le jugement en toutes ses dispositions sauf celles relatives à l'article 700 du code de procédure civile, aux dépens, en ce qu'il a ordonné à la société Goodrich actuation systems de positionner M. Manon à l'échelon III A de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, de rétablir l'intitulé de son poste en le renommant "ingénieur études" et de lui octroyer 0,5 jours de RTT acquis au titre de l'année 2020 mais aussi en ce qu'il a débouté M. Manon de sa demande au titre du maintien de la rémunération dû en application de l'article 16 2° de la convention collective ;

Statuant à nouveau des chefs infirmés,

Dit que M. Guillaume Manon a été victime de discrimination syndicale ;

Condamne la société Goodrich actuation systems à payer à M. Guillaume Manon les sommes suivantes :

- dommages et intérêts pour discrimination syndicale : 39 968,59 euros
- dommages et intérêts pour préjudice de retraite : 10 800 euros
- dommages et intérêts pour préjudice moral : 2 000 euros
- rappel de salaire au titre des indemnités de prévoyance : 883,50 euros
- congés payés afférents : 88,35 euros

Dit que les sommes allouées en première instance et en appel à caractère salarial porteront intérêts au taux légal à compter de la convocation de l'employeur en conciliation et celles à caractère indemnitaire à compter du jugement de première

instance pour les dispositions confirmées et du présent arrêt pour les dispositions prononcées ;

Ordonne la revalorisation du salaire mensuel brut de M. Guillaume Manon à hauteur de 7 495,08 euros à compter du 1^{er} novembre 2024 ;

Vu l'évolution du litige, dit que la modification de l'intitulé de poste n'a plus lieu à s'appliquer depuis le 1^{er} juin 2024 ;

Y ajoutant,

Condamne la société Goodrich actuation systems aux entiers dépens ;

Condamne la société Goodrich actuation systems à payer à M. Guillaume Manon la somme de 2 200 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

Déboute la société Goodrich actuation systems de sa demande formulée en application de l'article 700 du code de procédure civile.

LE GREFFIER

LA PRESIDENTE