

RG N° N° RG F 21/00079 -
N° Portalis DCYJ-X-B7F-JBR

JUGEMENT
du 13 Décembre 2022

SECTION Encadrement

AFFAIRE
Philippe SCHEPPLER
contre
S. A. LABORATOIRES
EXPANSCIENCE

Monsieur Philippe SCHEPPLER
160 Le Bambois
67130 BELMONT
Assisté de Me Hélène SIGNORET substituant Me Thomas
HOLLANDE (Avocats au barreau de PARIS)

DEMANDEUR

MINUTE N°

S.A. LABORATOIRES EXPANSCIENCE
1 Place des Saisons
92400 COURBEVOIE
Représentée par Me Grégoire BLIN (Avocat au barreau de HAUTS
DE SEINE) substituant Me Anne-Laure BRAQUEHAYE (Avocat au
barreau de PARIS)

JUGEMENT DU
13 Décembre 2022

Qualification :
Contradictoire
Premier Ressort

DÉFENDEUR

Notification le :

- Composition du bureau de jugement lors des débats et du délibéré

Date de la réception

Monsieur Jean-Baptiste SAUTY, Président, Juge Départementaire
Madame Sylvia PACLET, Assesseur Conseiller (S)
Monsieur Emmanuel LELEU, Assesseur Conseiller (E)
Assistés lors des débats de Madame Sylvie COLMARD, Greffière

par le demandeur :

PROCÉDURE

par le défendeur :

- Date de la réception de la demande : 16 Juin 2021
- Bureau de Conciliation et d'Orientation du 17 Septembre 2021
- Convocations envoyées le 16 Juin 2021
- Renvoi BJ avec délai de communication de pièces
- Débats à l'audience de Jugement du 29 Avril 2022
- Prononcé de la décision fixé au 30 Juin 2022
- Renvoi devant le Juge départementaire
- Débats à l'audience de Départage du 21 Septembre 2022
- Prononcé de la décision fixé à la date du 21 Novembre 2022
- Délibéré prorogé à la date du 13 Décembre 2022
- Décision prononcée conformément à l'article 453 du Code de procédure civile en présence de Madame Sylvie COLMARD, Greffière

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

le :

à :



VOIES DE RECOURS

L'appel sur la compétence

Extraits du code de procédure civile :

Art. 83 : Lorsque le juge s'est prononcé sur la compétence sans statuer sur le fond du litige, sa décision peut faire l'objet d'un appel dans les conditions prévues par le présent paragraphe. La décision ne peut pareillement être attaquée du chef de la compétence que par voie d'appel lorsque le juge se prononce sur la compétence et ordonne une mesure d'instruction ou une mesure provisoire.

Art. 84 : Le délai d'appel est de quinze jours à compter de la notification du jugement. Le greffier procède à cette notification adressée aux parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Il notifie également le jugement à leur avocat, dans le cas d'une procédure avec représentation obligatoire. En cas d'appel, l'appelant doit, à peine de caducité de la déclaration d'appel, saisir, dans le délai d'appel, le premier président en vue, selon le cas, d'être autorisé à assigner à jour fixe ou de bénéficier d'une fixation prioritaire de l'affaire.

Art. 85 : Outre les mentions prescrites selon le cas par les articles 901 ou 933, la déclaration d'appel précise qu'elle est dirigée contre un jugement statuant sur la compétence et doit, à peine d'irrecevabilité, être motivée, soit dans la déclaration elle-même, soit dans des conclusions jointes à cette déclaration.

Nonobstant toute disposition contraire, l'appel est instruit et jugé comme en matière de procédure à jour fixe si les règles applicables à l'appel des décisions rendues par la juridiction dont émane le jugement frappé d'appel imposent la constitution d'avocat, ou, dans le cas contraire, comme il est dit à l'article 948.

Art. 91 : Lorsque le juge s'est déclaré compétent et a statué sur le fond du litige dans un même jugement rendu en dernier ressort, celui-ci peut être frappé d'appel exclusivement sur la compétence. Un pourvoi formé à l'encontre des dispositions sur le fond rend l'appel irrecevable. En cas d'appel, lorsque la cour infirme la décision attaquée du chef de la compétence, elle renvoie l'affaire devant la juridiction qu'elle estime compétente à laquelle le dossier est transmis à l'expiration du délai du pourvoi ou, le cas échéant, lorsqu'il a été statué sur celui-ci. La décision de renvoi s'impose aux parties et à la juridiction de renvoi.

Art. 104 : Les recours contre les décisions rendues sur la litigiosité ou la connexité par les juridictions du premier degré sont formés et jugés comme en matière d'exception d'incompétence. En cas de recours multiples, la décision appartient à la cour d'appel la première saisie qui, si elle fait droit à l'exception, attribue l'affaire à celle des juridictions qui, selon les circonstances, paraît la mieux placée pour en connaître.

Appel

Extraits du Code de procédure civile :

Art. 88 : Le juge peut, dans un même jugement, mais par des dispositions distinctes, se déclarer compétent et statuer sur le fond du litige, après avoir, le cas échéant, mis préalablement les parties en demeure de conclure sur le fond.

Art. 90 : Lorsque le juge s'est déclaré compétent et a statué sur le fond du litige dans un même jugement rendu en premier ressort, celui-ci peut être frappé d'appel dans l'ensemble de ses dispositions. Lorsque la cour infirme du chef de la compétence, elle statue néanmoins sur le fond du litige si la cour est juridiction d'appel relativement à la juridiction qu'elle estime compétente. Si elle n'est pas juridiction d'appel, la cour, en infirmant du chef de la compétence la décision attaquée, renvoie l'affaire devant la cour qui est juridiction d'appel relativement à la juridiction qui eût été compétente en première instance. Cette décision s'impose aux parties et à la cour de renvoi.

Art. 380 : La décision de sursis peut être frappée d'appel sur autorisation du premier président de la cour d'appel s'il est justifié d'un motif grave et légitime. La partie qui veut faire appel saisit le premier président, qui statue dans la forme des référés. L'assignation doit être délivrée dans le mois de la décision. S'il accueille la demande, le premier président fixe, par une décision inusceptible de pourvoi, le jour où l'affaire sera examinée par la cour, laquelle est saisie et statue comme en matière de procédures à jour fixe ou comme il est dit à l'article 948, selon le cas.

Art. 544 : Les jugements qui tranchent dans leur dispositif une partie du principal et ordonnent une mesure d'instruction ou une mesure provisoire peuvent être immédiatement frappés d'appel comme les jugements qui tranchent tout le principal. Il en est de même lorsque le jugement qui statue sur une exception de procédure, une fin de non-recevoir ou tout autre incident met fin à l'instance.

Art. R.1461-2 : L'appel est porté devant la chambre sociale de la cour d'appel. Il est formé, instruit et jugé suivant la procédure avec représentation obligatoire.

Article R1462-2 : Le jugement n'est pas susceptible d'appel si la seule demande reconventionnelle en dommages-intérêts, fondée exclusivement sur la demande initiale, dépasse le taux de la compétence en dernier ressort.

Appel d'une décision ordonnant une expertise

Art. 272 du code de procédure civile : La décision ordonnant l'expertise peut être frappée d'appel indépendamment du jugement sur le fond sur autorisation du premier président de la cour d'appel s'il est justifié d'un motif grave et légitime. La partie qui veut faire appel saisit le premier président qui statue en la forme des référés. L'assignation doit être délivrée dans le mois de la décision. S'il fait droit à la demande, le premier président fixe le jour où l'affaire sera examinée par la cour, laquelle est saisie et statue comme en matière de procédure à jour fixe ou comme il est dit à l'article 948 selon le cas. Si le jugement ordonnant l'expertise s'est également prononcé sur la compétence, l'appel est formé, instruit et jugé selon les modalités prévues aux articles 83 à 89.

Opposition

Extraits du code de procédure civile :

Art. 532 : Le délai de recours par une voie ordinaire est d'un mois en matière contentieuse (...).

Art. 538 : L'opposition remet en question, devant le même juge, les points jugés par défaut pour qu'il soit à nouveau statué en fait et en droit. Le jugement frappé d'opposition n'est rétracté que par le jugement qui le rétracte.

Art. 573 : L'opposition est faite dans les formes prévues pour la demande en justice devant la juridiction qui a rendu la décision (...).

Art. 574 : L'opposition doit contenir les moyens du défaillant.

Extraits du code du travail :

Art. R.1463-1 al 1er L'opposition est portée directement devant le bureau de jugement.

Les dispositions des articles R. 1452-1 à R. 1452-4 sont applicables.

L'opposition est caduque si la partie qui l'a faite ne se présente pas. Elle ne peut être réitérée.

Pourvoi en cassation

Extraits du Code de procédure civile :

Art. 612 du code de procédure civile : Le délai de pourvoi en cassation est de deux mois. (...).

Art. 613 du code de procédure civile : A l'égard des décisions par défaut, le pourvoi ne peut être formé par la partie défaillante qu'à compter du jour où son opposition n'est plus recevable.

Art. 973 du code de procédure civile : Les parties sont tenues, sauf disposition contraire, de constituer un avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation. Cette constitution emporte élection de domicile.

Art. 974 du code de procédure civile : Le pourvoi en cassation est formé par déclaration au greffe de la Cour de cassation.

Art. 975 du code de procédure civile : La déclaration de pourvoi contient, à peine de nullité :

- 1° Pour les demandeurs personnes physiques : l'indication des nom, prénoms et domicile ;
- 2° Pour les demandeurs personnes morales : l'indication de leurs forme, dénomination et siège social et, s'agissant des autorités administratives ou judiciaires, l'indication de leur dénomination et du lieu où elles sont établies ;
- 3° Pour les défendeurs personnes physiques : l'indication des nom, prénoms et domicile ;
- 4° Pour les défendeurs personnes morales : l'indication de leurs forme, dénomination et siège social et, s'agissant des autorités administratives ou judiciaires, l'indication de leur dénomination et du lieu où elles sont établies ;
- 5° La constitution de l'avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation du demandeur ;
- 6° L'indication de la décision attaquée.

La déclaration précise, le cas échéant, les chefs de la décision auxquels le pourvoi est limité. Elle est signée par l'avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation.

Extraits du code du travail :

Art. R1462-1 Le conseil de prud'hommes statue en dernier ressort :

- 1° Lorsque la valeur totale des prétentions d'aucune des parties ne dépasse le taux de compétence fixé par décret ;
- 2° Lorsque la demande tend à la remise, même sous astreinte, de certificats de travail, de bulletins de paie ou de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer, à moins que le jugement ne soit en premier ressort en raison du montant des autres demandes.

Tierce opposition

Extraits du Code de procédure civile :

Art. 582 : La tierce opposition tend à faire rétracter ou réformer un jugement au profit du tiers qui l'attaque. Elle remet en question relativement à son auteur les points jugés qu'elle critique, pour qu'il soit à nouveau statué en fait et en droit.

Art. 583 : Est recevable à former tierce opposition toute personne qui y a intérêt, à la condition qu'elle n'ait été ni partie ni représentée au jugement qu'elle attaque. Les créanciers et autres ayants cause d'une partie peuvent toutefois former tierce opposition au jugement rendu en fraude de leurs droits ou s'ils invoquent des moyens qui leur sont propres. (...)

Art. 584 : En cas d'indivisibilité à l'égard de plusieurs parties au jugement attaqué, la tierce opposition n'est recevable que si toutes ces parties sont appelées à l'instance.

Art. 585 : Tout jugement est susceptible de tierce opposition si la loi n'en dispose autrement.

Art. 586 : La tierce opposition est ouverte à titre principal pendant trente ans à compter du jugement à moins que la loi n'en dispose autrement. Elle peut être formée sans limitation de temps contre un jugement produit au cours d'une autre instance par celui auquel on l'oppose.

En matière contentieuse, elle n'est cependant recevable, de la part du tiers auquel le jugement a été notifié, que dans les deux mois de cette notification, sous réserve que celle-ci indique de manière très apparente le délai dont il dispose ainsi que les modalités selon lesquelles le recours peut être exercé. Il en est de même en matière gracieuse lorsqu'une décision en dernier ressort a été notifiée.

Art. 587 : La tierce opposition formée à titre principal est portée devant la juridiction dont émane le jugement attaqué. La décision peut être rendue par les mêmes magistrats. (...)

Art. 588 : La tierce opposition incidente à une contestation dont est saisie une juridiction est tranchée par cette dernière si elle est de degré supérieur à celle qui a rendu le jugement ou si, étant d'égal degré, dans les autres cas, la tierce opposition incidente n'y fait obstacle. La tierce opposition est alors formée de la même manière que les demandes incidentes.

Art. 589 : La juridiction devant laquelle est portée, par voie de demande principale, devant la juridiction qui a rendu le jugement.

Art. 590 : Le juge saisi de la tierce opposition à titre principal peut, suivant les circonstances, passer outre ou surseoir.

Art. 591 : La décision qui fait droit à la tierce opposition ne rétracte ou ne réformé le jugement attaqué que sur les chefs préjudiciables au tiers opposant. Le jugement primitif conserve ses effets entre les parties, même sur les chefs annulés. Toutefois la chose jugée sur tierce opposition l'est à l'égard de toutes les parties appelées à l'instance en application de l'article 584.

Art. 592 : Le jugement rendu sur tierce opposition est susceptible des mêmes recours que les décisions de la juridiction dont il émane.

Extraits du Code du travail :

R. 1454-26 : Les décisions du conseil de prud'hommes sont notifiées aux parties par le greffe de ce conseil au lieu de leur domicile. La notification est faite par lettre recommandée avec avis de réception sans préjudice du droit des parties de les faire signifier par acte d'huissier de justice. Les parties sont informées des mesures d'administration judiciaire par tous moyens. Lorsque le bureau de conciliation et d'orientation a pris une décision provisoire palliant l'absence de délivrance par l'employeur de l'attestation prévue à l'article R. 1234-9, la décision rendue au fond par le bureau de jugement est notifiée à l'agence de Pôle emploi dans le ressort de laquelle est domicilié le salarié. Pôle emploi peut former tierce opposition dans le délai de deux mois.

EXPOSÉ DU LITIGE

La SALABORATOIRES EXPANSCIENCE est un laboratoire pharmaceutique et dermo-cosmétique, dont le siège social est situé à COURBEVOIE

M. Philippe SCHEPPLER a été embauché selon contrat à durée indéterminée en date du 30 mai 2002 par la SA LABORATOIRES EXPANSCIENCE (alors dénommée SA LABORATOIRES PHARMASCIENCE) en qualité de délégué pharmaceutique.

Suite aux élections de mai 2019, M. Philippe SCHEPPLER a été élu titulaire au comité social et économique (CSE) de la société, et désigné en qualité de membre de la commission santé, sécurité et conditions de travail, ainsi que de secrétaire du CSE.

Il exerce en outre les fonctions de représentant des salariés au conseil de surveillance et au conseil d'administration de la société, et est titulaire d'un mandat de délégué syndical UNSA.

Se plaignant d'une diminution significative de sa rémunération variable en rapport avec l'exercice de ses mandats, M. Philippe SCHEPPLER a sollicité de son employeur la régularisation de sa situation, sans que les discussions entre les parties n'aient pu aboutir à un accord.

Par requête déposée au greffe le 16 juin 2021, M. Philippe SCHEPPLER a saisi la section Encadrement du Conseil de prud'hommes de SAVERNE de diverses demandes indemnitaires à l'encontre de la SA LABORATOIRES EXPANSCIENCE.

L'affaire a été appelée devant le bureau de conciliation le 17 septembre 2021, puis renvoyée à l'audience du bureau de jugement du 4 mars 2022, avant de faire l'objet d'un renvoi à l'audience du 29 avril 2022, et mise en délibéré au 30 juin 2022.

Selon procès-verbal en date du 30 juin 2022, la formation de jugement s'est déclarée en partage de voix.

L'affaire a été rappelée à l'audience du Conseil de prud'hommes statuant en sa formation de départage en date du 21 septembre 2022.

A cette audience, M. Philippe SCHEPPLER, comparant assisté de son avocat, a repris les termes de ses dernières écritures (« conclusions en réponse n° 2), sollicitant du Conseil qu'il :

- condamne la société au versement des sommes de :
 - à titre principal, 31 415,15 € bruts à titre de rappel de rémunération variable, outre 3 141,51 € bruts de cotés payés afférents ;
 - à titre subsidiaire, 20 376,12 € bruts à titre de rappel de rémunération variable, outre 2 037,61 € bruts de cotés payés afférents ;
- en tout état de cause :
 - 11 951,82 € bruts de rappel de complément d'indemnisation maladie, outre 1 195,18 € de congés payés y afférents ;
 - 15 000 € nets à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi du fait de la discrimination syndicale ;
- enjoigne à la société de respecter les principes applicables à la rémunération variable des représentants du personnel, et de verser à l'avenir la rémunération variable de M. SCHEPPLER dans son intégralité ;
- la condamne à lui remettre des bulletins de salaire rectifiés pour les mois de juin 2019 à la date du jugement à intervenir, sous astreinte de 500 € par jour de retard et par document à compter de l'expiration d'un délai de 8 jours à compter du prononcé du jugement ;
- se réserve la liquidation de l'astreinte ;
- condamne la société à lui verser la somme de 2 500 € nets en application de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'aux dépens ;
- déboute la société de sa demande reconventionnelle prise sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;
- ordonne l'exécution provisoire du jugement à intervenir ;
- ordonne la capitalisation des intérêts.

Au soutien de ses prétentions, il a fait valoir que le système de rattrapage en vigueur dans l'entreprise pour les représentants du personnel mis en place en 2004 et réévalué en 2014 n'était pas conforme aux règles jurisprudentielles applicables en la matière, qu'en raison de l'évolution du nombre de ses mandats et de la nature de ses objectifs l'évolution de sa rémunération variable était désormais déconnectée de celle des autres délégués pharmaceutiques, que l'employeur surévaluait sa rémunération qu'il aurait perçue en intégrant un trop-perçu qu'il remboursait en réalité désormais par prélevement sur son salaire, qu'alors qu'auparavant il percevait une rémunération supérieure d'environ 37 % à celle des autres délégués pharmaceutiques et avait toujours été classé

dans les meilleurs, sa rémunération avait décroché après qu'il ait été investi de ses mandats électifs et il avait chuté dans le classement des délégués pharmaceutiques, et qu'ainsi l'attribution de nouveaux mandats s'était accompagnée d'une baisse sensible de sa rémunération variable, tant en valeur absolue que par rapport à ses collègues, laissant supposer l'existence d'une discrimination.

Il a ajouté que l'employeur ne faisait la preuve d'aucune justification objective de l'absence de discrimination, qu'en effet le système de rattrapage était inadapté et les négociations collectives destinées à le réévaluer n'avaient pas abouti faute de recueillir l'adhésion des organisations syndicales dans l'entreprise, que les objectifs de M. Philippe SCHEPPLER n'avaient jamais été prouvés et qu'il ne s'était jamais vu appliquer la moyenne des primes des autres délégués pharmaceutiques pour le temps consacré à ses mandats, que la présence d'alternants sur son secteur était insuffisante en ce que cette mesure n'était pas dédiée aux représentants du personnel, que les alternants étaient peu présents sur son secteur et que certains étaient incompetents, que les rémunérations variables pour le Q3 2019 ne faisaient l'objet d'aucun plafond contrairement aux rémunérations variables pour 2020, et qu'il était en conséquence en droit de prétendre à un rappel de rémunération variable, à un complément de maintien de salaire dans le cadre de son arrêt maladie d'avril à décembre 2021, et à une indemnité pour discrimination syndicale compte tenu de la non-efficacité des négociations tant collectives qu'individuelles pour régulariser la situation des salariés mandatés.

A cette audience, la SALABORATOIRES EXPANSCIENCE, comparant représentée par son avocat, a repris les termes de ses dernières écritures (« Conclusions n° 2), sollicitant du Conseil qu'il :

- déboute M. Philippe SCHEPPLER de ses demandes de rappel de rémunération variable ;
- le déboute de sa demande au titre de la discrimination syndicale ;
- le déboute de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;
- le condamne à lui payer la somme de 3 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'aux dépens ;
- le déboute de sa demande au titre de l'exécution provisoire.

Au soutien de ses prétentions, elle a fait valoir que les demandes indemnitaires formulées par M. Philippe SCHEPPLER tendaient à ce qu'il bénéficie d'un double rattrapage du fait de l'application du système de rattrapage en vigueur dans l'entreprise dont il avait déjà bénéficié, que ces demandes excédaient les plafonds applicables aux primes pour les années 2019 et 2020, que le montant des primes tel que réclamé excédait d'ailleurs celui perçu par le meilleur délégué pharmaceutique alors que M. Philippe SCHEPPLER n'avait jamais été premier, que ces éléments démontraient sa mauvaise foi, qu'en outre l'employeur avait affecté des alternants sur son secteur, et qu'il avait bénéficié d'un maintien de salaire lors de deux PSE en 2012/2013 et 2018.

Sur les demandes indemnitaires, elle a indiqué que pour les mêmes raisons le complément d'indemnisation maladie pour l'année 2021 n'était pas justifié, et que les négociations menées tant sur plan collectif qu'individuel avec M. Philippe SCHEPPLER excluaient toute discrimination syndicale, ayant à l'inverse tout mis en œuvre pour conclure un accord d'entreprise relatif à la rémunération variable des élus, et conclure un avenant individuel avec M. Philippe SCHEPPLER. Elle s'est enfin opposée à la demande d'exécution provisoire du jugement à intervenir en l'absence d'urgence ni de tout autre élément justifiant une telle mesure.

Il est renvoyé aux conclusions des parties pour un plus ample exposé des prétentions et moyens conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile.

A l'issue de l'audience le juge a indiqué aux parties présentes que l'affaire était mise en délibéré au 21 novembre 2022, délibéré prorogé au 13 décembre 2022.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Il sera rappelé à titre liminaire qu'il n'appartient pas au juge de statuer sur les demandes tendant à ce qu'il soit « dit », « constaté » ou « donné acte » qui ne sont pas des prétentions au sens de l'article 4 du code de procédure civile.

Sur l'existence d'une discrimination syndicale

Selon les dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail en leur version applicable au litige, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de mutation, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de

contrat en raison notamment de ses activités syndicales ou mutualistes ou de son exercice d'un mandat électif.

L'article L. 2141-5, alinéa 1er du même code rappelle qu'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. 2141-8 du même code précise que ces dispositions sont d'ordre public, et que toute mesure prise par l'employeur contrairement à ces dispositions est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts.

Aux termes de l'article L. 1134-1 du même code, lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

En application de ces dispositions, l'exercice de mandats représentatifs ne peut avoir aucune incidence défavorable sur la rémunération du salarié. Ainsi, le non-exercice par un représentant syndical de ses fonctions salariées en raison de l'exercice d'une activité syndicale ne peut avoir pour effet de le priver du bénéfice d'une prime versée aux salariés occupant le même emploi que lui. Le montant de cette prime doit être fixé, pour la partie de l'activité du salarié correspondant à ses mandats, au montant moyen de cette prime versée, pour un temps équivalent, aux autres salariés, et, pour la part correspondant à son temps de production, à une somme calculée sur la base d'objectifs réduits à la mesure de ce temps et soumis à des abattements eux-mêmes proportionnés à cette mesure (Cass. Soc., 6 juillet 2010, n° 09-41.354).

Sur l'existence d'éléments de fait pouvant laisser supposer l'existence d'une discrimination

Suite aux élections de mai 2019, M. Philippe SCHEPPLER est membre élu et secrétaire du CSE. Il est par ailleurs représentant des salariés au conseil de surveillance et au conseil d'administration de la société, et titulaire d'un mandat de délégué syndical UNSA. Il est désormais admis par chacune des parties que le temps consacré à l'exercice de ses mandats représente 57 % de son temps de travail.

Au sein de la SA LABORATOIRES EXPANSCIENCE la rémunération des délégués pharmaceutiques est composée en premier lieu d'une part fixe, et en second lieu d'une part variable significative déterminée au regard des résultats du salarié sur son secteur d'attribution sur une période de plusieurs mois déterminée. Le mode de détermination des primes varie chaque année.

M. Philippe SCHEPPLER reproduit un tableau en page 10 de ses conclusions, lequel est particulièrement éloquent quant au décrochage de sa rémunération variable par rapport à celle des autres délégués pharmaceutiques à compter de l'année 2020, dans la mesure où après avoir connu un écart stable de 2014 à 2019 d'environ 8 000 € au bénéfice du demandeur compte tenu de ses résultats très satisfaisants, en 2020 la chute de sa rémunération a été proportionnelle à l'augmentation de celle des autres délégués pharmaceutiques – augmentation d'autant plus importante et *a priori* paradoxale que pour cette année l'enveloppe globale de primes a bénéficié d'une augmentation.

De la même façon, le tableau figurant en page 13 des conclusions de la SA LABORATOIRES EXPANSCIENCE fait état du classement des délégués pharmaceutiques en fonction du montant des primes qui leur ont été attribuées, et démontre clairement qu'alors que de 2010 à 2019 M. Philippe SCHEPPLER affichait constamment les meilleurs résultats en étant classé en moyenne 16ème sur 100, il a subi en 2020 un déclassement brutal en étant positionné 73ème sur 100.

Pourtant, il résulte de son compte-rendu d'entretien pour l'année 2020, réalisé le 4 janvier 2021, que s'agissant de la maîtrise de sa fonction il a été évalué « A » et donc considéré comme dépassant les exigences de sa fonction de façon régulière et continue, et que l'ensemble des objectifs a été atteint « malgré un 50 % sur le terrain » et alors qu'il avait dû « subir des tas d'avarie et de problématiques sur le secteur lié à la non compétence de l'alternant en assumant pas sa définition de fonction ». A cet égard, il importe peu qu'il ait bénéficié d'un maintien de salaire pendant deux mandats de sauvegarde de l'emploi en 2012/2013 et 2018 au regard des résultats du salarié manifestement supérieurs à la moyenne sur toutes les autres années.



Dès lors, M. Philippe SCHEPPLER présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, dans la mesure où comme il le relève, suite à son investiture au CSE il a subi une baisse de sa rémunération variable tant en valeur absolue que par rapport à ses collègues.

Sur les éléments objectifs étrangers à toute discrimination fondant la décision de l'employeur

Sur le « système de rattrapage » en vigueur au sein de l'entreprise

La SA LABORATOIRES EXPANSCIENCE fait valoir qu'elle a mis en place un système de rattrapage pour les représentants du personnel au sein de la société en 2004, lequel affecte un coefficient aux journées exclusivement passées sur le terrain afin de couvrir les conséquences des journées consacrées à l'exercice du mandat des salariés concernés.

Ainsi de 2004 à 2014 le coefficient appliqué à une « *journée terrain* » était fixé à 1,25 % selon la note du DRH du 19 novembre 2004. Ce coefficient a été revalorisé à compter du 1er janvier 2015 selon note du DRH du 17 décembre 2014 (alors que la note de 2004 indiquait que le taux de 1,25 % s'appliquait seulement à 2004 et 2005 selon la note de 2004, sans toutefois avoir été jusqu'alors révisé) pour être fixé à 1,15 % pour le premier quadrimestre, 1,65 % pour le deuxième, et 1,15 % pour le troisième.

Ce système ne tient donc compte ni du volume horaire effectif consacré à l'exercice des mandats, pourtant variable selon les salariés concernés en fonction du nombre et de la nature des mandats exercés, ni du montant moyen des primes versées aux autres délégués pharmaceutiques, et n'implique en outre en lui-même aucune proratisation des objectifs.

Dès lors, ce système de « rattrapage », loin de démontrer les efforts réalisés par l'employeur pour prévenir les discriminations syndicales, fait à l'inverse en lui-même présumer l'existence d'une telle discrimination syndicale en ce qu'il ne permet pas de compenser réellement et équitablement le temps consacré par un salarié à l'exercice de ses mandats électifs.

D'ailleurs, par courriers des 13 septembre 2019 et 19 février 2021, l'employeur a proposé à la signature de M. Philippe SCHEFFLER deux avenants afin que l'exercice de ses mandats syndicaux et représentatifs « *n'entraîne pas de conséquences négatives sur votre activité professionnelle, notamment en termes de rémunération variable compte tenu de leur nature même et de l'importance de vos mandats* », traduisant la conscience qu'avait alors l'employeur de ce que le système en vigueur de rémunération variable ne permettait pas de corriger équitablement sa situation. De même, le diagnostic établi par le DRH relatif à la gestion de la rémunération des collaborateurs disposant d'un mandat représentatif énonce expressément que « *les secteurs et objectifs ne sont pas adaptés aux mandats* » bien qu'un coefficient multiplicateur vienne compenser le temps de mandat ; l'employeur, conscient de cet état de fait, a ainsi entendu lancer un processus de concertation à ce sujet.

Par ailleurs, il est révélateur que pour le premier cycle 2020, M. Philippe SCHEPPLER n'ait reçu aucune « prime partenariat » récompensant le nombre de partenariats noués avec les clients, alors qu'au sein de la même région que lui, sur 10 délégués pharmaceutiques (lui inclus) un total de 18 153,92 € a été versé au titre des primes, soit une moyenne de 1 815,39 € par salarié, de sorte qu'en consacrant 57 % de son temps à l'exercice de ses mandats M. Philippe SCHEPPLER aurait dû percevoir *a minima* pour cette partie de son temps de travail une prime de 1 034,77 € (18 153,92 € / 10 salariés / 100 x 57).

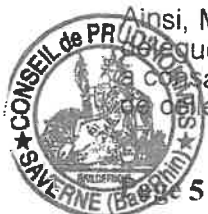
De même, dans le barème des primes pour le troisième quadrimestre 2019, il est expressément indiqué dans le document établi par l'employeur que pour les primes *sell out*, aucune proratisation ne devait avoir lieu pour les délégués ni les élus, soit en méconnaissance des règles ci-avant rappelées.

Dès lors, cet argument est inopérant à démontrer que l'employeur n'aurait commis aucune discrimination.

Sur le renfort d'alternants sur le secteur de M. Philippe SCHEPPLER

L'employeur indique que M. Philippe SCHEPPLER bénéficie d'un alternant dont les résultats sont intégrés à 100 % dans ses propres résultats.

Ainsi, Mme Maureen CARNET a été embauchée en contrat de professionnalisation en qualité de déléguée pharmaceutique à compter du 9 septembre 2019. M. Philippe SCHEPPLER indique qu'elle a consacré 27 jours « *terrain* » sur son secteur en 2020, bien que l'employeur produise un courriel ci-dessous dont il résulte qu'elle aurait travaillé 55 jours sur le secteur du demandeur ; toutefois



même en retenant le décompte mis en avant par l'employeur, en tout état de cause cette alternante a ainsi consacré en moyenne 4 jours et demi par mois au secteur de M. Philippe SCHEPPLER, alors que celui-ci exerçait ses mandats représentatifs à hauteur de 57 % de son temps de travail, de sorte que ce soutien était largement inférieur aux besoins à compenser.

En outre, il ressort du bilan 2020 que M. Philippe SCHEPPLER est en charge du secteur 211, alors que Mme Maureen CARNET y est affectée au secteur 210, de sorte qu'elle n'est pas exclusivement affectée à son secteur.

Par ailleurs, les parties s'accordent sur le fait qu'à compter du 1er septembre 2020 Mme Maureen CARNET a été remplacée par M. REGBAOUI, lequel a ensuite été remplacé par M. LAKHDARI dès le 4 janvier 2021. Il n'est produit aucun décompte du volume journalier de ces alternants affectés au secteur de M. Philippe SCHEPPLER. Par ailleurs, s'agissant de M. Vianney ENGELHARDT, son incompétence manifeste ressort des échanges de courriels produits.

En tout état de cause, en indiquant que ces alternants/apprentis devaient permettre à M. Philippe SCHEPPLER notamment d'atteindre plus facilement ses objectifs, l'employeur méconnaît les règles ci-avant rappelées imposant non pas de compenser l'impossibilité pour le salarié mandaté d'atteindre les objectifs fixés pour un temps plein travaillé, mais de proratiser les objectifs à atteindre en fonction du temps consacré à l'exercice de ses mandats. Ainsi, comme le souligne M. Philippe SCHEPPLER, l'évaluation de ses performances et leur rétribution financière corrélative ne sauraient dépendre de l'investissement de tierces personnes, investissement d'ailleurs aléatoire en fonction des compétences dudit tiers. Par ailleurs, la succession d'alternants et le nécessaire investissement corrélatif pour les former aux tâches spécifiques du secteur confié occasionnent nécessairement une perte de temps pour le délégué pharmaceutique, laquelle ne peut qu'être éventuellement compensée à moyen voire long terme.

D'ailleurs, dans le compte-rendu d'entretien annuel 2020 de M. Philippe SCHEPPLER, son manager précise que « *Philippe a dû subir des tas d'avarie et de problématiques sur le secteur lié à la non-compétence de l'alternant en assumant pas sa définition de fonction. Toutefois le renfort de Maureen a permis de limiter la casse avec nos clients* ».

Dès lors, cet argument est également inopérant à démontrer que l'employeur n'aurait commis aucune discrimination.

La SA LABORATOIRES EXPANSCIENCE n'apportant pas d'éléments objectifs étrangers à toute discrimination syndicale justifiant ses décisions quant à la baisse manifeste de rémunération subie par M. Philippe SCHEPPLER, l'existence d'une discrimination syndicale est caractérisée. Les demandes indemnitaires formulées par le salarié doivent donc être examinées.

Sur les demandes indemnitaires de M. Philippe SCHEPPLER

Sur la demande de rappel de rémunération variable pour 2019 et 2020

Sur le principe de double indemnisation évoqué par l'employeur

La SA LABORATOIRES EXPANSCIENCE fait valoir que M. Philippe SCHEPPLER réclame des rappels de rémunération sur une base de calcul tenant déjà compte du rattrapage opéré en application des notes du DRH de 2004 et 2014 évoquées ci-avant.

Il n'est pas contesté par M. Philippe SCHEPPLER que la rémunération variable qu'il a perçue tient effectivement déjà compte du rattrapage salarial mis en place par l'employeur. Dès lors, la base de calcul à prendre en compte est sa rémunération diminuée des rattrapages mis en place, et le résultat obtenu sur cette base devra être diminué du rattrapage déjà perçu pour prévenir toute double indemnisation, méthode de calcul d'ailleurs appliquée par le salarié dans ses propres conclusions.

En tout état de cause, contrairement à ce que soutient la SA LABORATOIRES EXPANSCIENCE, ce moyen ne peut conduire à lui seul au rejet des demandes de M. Philippe SCHEPPLER, celles-ci devant simplement être ramenées dans les limites ainsi définies.

Sur l'existence de plafonds de rémunération variable

Il est admis par les parties que les primes des trois périodes de l'année 2020 étaient plafonnées respectivement à 17 380 € (C1), 15 553 € (C2) et 20 129 € (C3).



S'agissant du dernier quadrimestre 2019, l'employeur produit deux tableaux réalisés par ses soins, dont l'un (pièce 32) mentionne l'existence de plafonds s'agissant des primes DN pour les *sell in* et les *sell out*. Toutefois, ces tableaux ont été manifestement établis pour les besoins de la cause, étant non datés, sans en-tête ni autre élément attestant de leur provenance, mais surtout comportant pour l'un d'entre eux une colonne « *Pièces adverses* » auxquelles il se réfère. Ces tableaux apparaissent d'autant plus dénués de force probante qu'ils comportent des incohérences manifestes, ainsi selon le premier tableau, pour la période de juin à décembre 2019, le plafond total des primes se serait élevé à 19 651 € (pièce 9), alors que selon le second tableau, pour la période Q3 2019 donc de septembre à décembre 2019, le plafond total des primes se serait élevé à 19 814 € (pièce 7), soit un plafond plus important pour une période moindre. A l'audience, la SA LABORATOIRES EXPANSCIENCE n'a pu apporter aucun élément de réponse au Conseil sur ce point.

A l'inverse, M. Philippe SCHEPPLER produit pour sa part un document établi par la direction des ressources humaines elle-même, diffusé le 19 juillet 2019 aux délégués pharmaceutiques concernant le barème de primes Q3 de l'année 2019, lequel, dès lors plus probant, doit être retenu. Il ressort de ce document que s'agissant des primes sur les DN, les DN *sell in* et *sell out* ne font l'objet d'aucun plafond, contrairement aux primes sur les chiffres d'affaires. Il ne sera dès lors tenu compte d'aucun plafond pour ce cycle.

Sur le calcul de rappel de rémunération variable pour 2019 et 2020

En application des règles ci-avant rappelées, le montant des primes doit être fixé :

- pour la partie de l'activité du salarié correspondant à l'exercice de ses mandats : au montant moyen de la prime versée, pour un temps équivalent, aux autres salariés occupant le même emploi ;
- pour la partie correspondant à son temps de production : à une somme calculée sur la base d'objectifs réduits à la mesure de ce temps et soumis à des abattements eux-mêmes proportionnés à cette mesure.

S'agissant de la partie de l'activité consacrée à l'exercice de ses mandats, le montant de rémunération variable auquel M. Philippe SCHEPPLER est en droit de prétendre s'élève donc à 57 % de la rémunération variable moyenne perçue par les autres délégués pharmaceutiques.

A titre principal, M. Philippe SCHEPPLER sollicite un rappel de rémunération variable pour le troisième quadrimestre 2019 et l'année 2020, calculé sur la base de sa propre rémunération variable effectivement perçue pour un temps de travail effectif à 43 %, projetée sur un temps de travail théorique à 100 % donc en l'absence d'exercice de ses mandats (soit la formule [rémunération variable avant rattrapage x 100 / 43]). Cette demande de rattrapage, en ses modalités de calcul, ne correspond pas aux règles fixées par la jurisprudence ci-dessus rappelées, de sorte qu'elle sera rejetée.

A titre subsidiaire, il réclame un rappel de rémunération variable pour la seule année 2020, correspondant bien à la moyenne des délégués pharmaceutiques, mais augmentée de 37 % en indiquant qu'il avait en moyenne perçu de 2014 à 2019 une rémunération variable supérieure de 37 % aux autres délégués pharmaceutiques. Cette survalorisation ne peut toutefois être prise en compte, les règles de calcul ci-avant rappelées n'imposant de prendre en compte que le montant moyen de la prime versée pour un temps équivalent aux autres salariés occupant le même emploi, sans être pondérée en fonction des résultats habituels du salarié mandaté pour un temps de travail à temps plein.

Dès lors, M. Philippe SCHEPPLER est en droit de réclamer une somme correspondant à 57 % de la moyenne de la rémunération variable annuelle 2020 des délégués pharmaceutiques (34 686 € selon données fournies par la société, pièce 26 du demandeur), diminuée des sommes qu'il a perçues au titre du système de rattrapage.

Au titre du premier cycle 2020 (C1), M. Philippe SCHEPPLER a perçu la somme de 4 738,78 € avant système de rattrapage (pièce 7 défendeur), soit 5 914,53 € après système de rattrapage (pièces 12 et 20 demandeur), correspondant à un delta de 1 175,75 €.

Au titre du deuxième cycle 2020 (C2), il a perçu la somme de 5 260,03 € avant système de rattrapage (pièce 7 défendeur), soit 8 624,37 € après système de rattrapage (pièces 12 et 20 demandeur), correspondant à un delta de 3 364,34 €.

Au titre du troisième cycle 2020 (C3), aucune pièce n'est produite de part ou d'autre pour justifier la rémunération perçue par le salarié spécifiquement au titre de ce cycle, étant relevé que la pièce n° 22 à laquelle le demandeur se réfère dans ses écritures ne figure pas à son bordereau de pièces et n'est pas produite ; de même, les pièces n° 12 et 20 du défendeur ne comprennent que



les données relatives à C1 et C2, à l'exclusion de C3. Toutefois, M. Philippe SCHEPPLER se prévaut d'un montant perçu après système de rattrapage de 12 604,80 € (page 16 des conclusions) correspondant à la différence entre d'une part le montant total perçu en 2020 (27 143,70 €, déduction déjà faite de 6 248 € de prime perçue à tort par le salarié qu'il rembourse par prélèvement mensuel sur son salaire, selon pièce n° 27 du demandeur) selon données fournies par la société (pièce n° 26 du demandeur) non remises en cause par celle-ci, et d'autre part les sommes perçues au titre de C1 et C2 (5 914,53 € et 8 624,37 €), qu'il y a donc lieu de retenir. Par ailleurs, M. Philippe SCHEPPLER indique ne pas avoir eu communication par l'employeur de l'éventuel montant perçu avant système de rattrapage, et à cet égard la SA LABORATOIRES EXPANSCIENCE ne verse aux débats aucun élément en ce sens, son « *tableau des résultats pour l'année 2020* » (pièce n° 7) ne mentionnant que les C1 et C2, de sorte qu'en l'absence de justification de l'application du système de rattrapage litigieux il y a lieu de considérer que le montant de 12 604,80 € n'a bénéficié d'aucune revalorisation.

Dès lors, M. Philippe SCHEPPLER est en droit de réclamer un rappel de rémunération variable au titre de l'année 2020 s'élevant à :

$$(34\,686\text{ €} / 100 \times 57) - (1\,175,75\text{ €} + 3\,364,34\text{ €} + 0\text{ €}) = 15\,230,93\text{ €}$$

Il sera précisé que cette somme, cumulée avec le total de sa rémunération variable perçue au cours de l'année 2020 (27 143,70 €), soit un total de 42 374,63 €, n'excède pas le plafond total des primes fixé pour l'année 2020 (53 062 €, soit 17 380 € au titre du C1 + 15 553 € au titre du C2 + 20 129 € au titre du C3) contrairement à ce que soutient l'employeur, étant précisé que la rémunération variable de M. Philippe SCHEPPLER ne peut être comparée au plafond de chacun des cycles pris séparément, en l'absence de communication par l'employeur de la moyenne des primes perçues par les délégués pharmaceutiques pour chacun de ces cycles.

De même, contrairement à ce que soutient l'employeur, ce total de rémunération variable reste inférieur au montant des primes perçues par Mme Séverine AGULLO, déléguée pharmaceutique la plus performante, laquelle a perçu selon la SA LABORATOIRES EXPANSCIENCE une rémunération variable totale de 50 535,45 € au titre de l'année 2020. En tout état de cause, il sera relevé que les règles ci-avant rappelées tendent à compenser mécaniquement le temps consacré par un salarié à l'exercice de ses mandats, sans que ce rattrapage n'ait à souffrir la limite des performances du meilleur salarié de l'entreprise.

La SA LABORATOIRES EXPANSCIENCE sera dès lors condamnée à payer à M. Philippe SCHEPPLER la somme de 15 230,93 € bruts à titre de rappel de rémunération variable pour l'année 2020, outre 1 523,09 € au titre des congés payés afférents.

Il convient également de condamner l'employeur à lui remettre les bulletins de salaire rectificatifs correspondant à ces sommes. Il n'y a pas lieu d'assortir cette obligation d'une astreinte, en l'absence de démonstration d'une éventuelle réticence de la part de l'employeur.

Enfin, il n'y a pas lieu d'ordonner à l'employeur de régulariser pour l'avenir son mode de calcul de la rémunération variable de M. Philippe SCHEPPLER, dans la mesure où une telle obligation découle déjà des textes tels qu'interprétés par la jurisprudence, et a été rappelée et sanctionnée dans le cadre de la présente procédure.

Sur la demande de rattrapage au titre du maintien de salaire perçu en 2021

M. Philippe SCHEPPLER a été placé en arrêt maladie du 4 avril 2021 à la fin de l'année 2021. Il a perçu dans ce cadre des indemnités journalières de sécurité sociale, ainsi qu'un complément employeur permettant un maintien de salaire dès le premier jour d'arrêt. Ce complément de salaire est calculé sur la moyenne du salaire perçu au cours de l'année précédant l'arrêt de travail.

En l'occurrence, au cours de la période d'avril 2020 à mars 2021 M. Philippe SCHEPPLER a perçu une rémunération totale de 76 069,92 € bruts, dont 30 847,52 € bruts de part variable soit une moyenne mensuelle de rémunération variable de 2 570,63 € bruts.

Il résulte des développements ci-dessus que pour l'année 2020 M. Philippe SCHEPPLER a droit à un rappel de rémunération variable de 15 230,93 € bruts, soit une moyenne de 1 269,24 € bruts par mois pour l'année 2020, portant sa rémunération variable mensuelle totale à 3 839,87 € bruts.

En outre, de janvier à mars 2021 il a perçu une rémunération variable totale de 11 143,36 €.



Dès lors, sur l'année de référence précédant son arrêt maladie, il aurait dû percevoir une rémunération variable mensuelle moyenne brute de $[(3\ 839,87\ € \times 9\ \text{mois}) + 11\ 143,36\ €] = 45\ 702,19\ €$ bruts sur 12 mois, soit 3 808,52 € bruts par mois, soit un écart de 1 237,89 € bruts entre d'une part le salaire de référence effectivement maintenu par l'employeur, et d'autre part celui qui aurait dû être pris en compte pour le calcul de ses droits. Le préjudice économique de M. Philippe SCHEPPLER s'élève donc, pour la période d'avril à décembre 2021, à la somme totale de 11 141,01 € bruts, que la SA LABORATOIRES EXPANSCIENCE sera condamnée à lui payer, outre 1 114,10 € au titre des congés payés afférents.

Sur la demande de dommages et intérêts pour discrimination syndicale

Pour s'opposer à la demande indemnitaire de M. Philippe SCHEPPLER, la SA LABORATOIRES EXPANSCIENCE fait valoir qu'elle a engagé des négociations tant individuelles avec le demandeur, que collectives avec les organisations syndicales, afin de régulariser le système de rattrapage en vigueur.

En l'occurrence, il n'est pas contesté que les négociations collectives n'ont pas abouti. Dans le même temps, la SA LABORATOIRES EXPANSCIENCE ne justifie d'aucune mesure prise pour corriger dans l'attente les biais induits par son système de rattrapage.

S'agissant des négociations individuelles avec M. Philippe SCHEPPLER, il résulte des nombreux échanges de courriels entre les parties, intervenus de 2019 à 2021, que dans un premier temps la SA LABORATOIRES EXPANSCIENCE, tout en reconnaissant le caractère inadapté de ses règles de calcul de la rémunération variable des salariés mandatés, minimisait le temps consacré par M. Philippe SCHEPPLER à l'exercice de ses mandats : 45 % en 2019, puis 50 %, pour enfin admettre une quotité de 57 % en début d'année 2021 seulement, et en tout état de cause sans évoquer de mesure indemnitaire de rattrapage au titre des périodes antérieures. Depuis, un désaccord persiste quant à la proratisation des objectifs de M. Philippe SCHEPPLER au sujet de la détermination de la liste des clients de son secteur, celui-ci souhaitant pouvoir conserver un certain nombre de clients au potentiel financier fort.

Il en résulte que la SA LABORATOIRES EXPANSCIENCE ne peut valablement reprocher à M. Philippe SCHEPPLER de ne pas avoir accepté de signer les différents avenants qui lui ont été proposés, dans la mesure où ceux-ci ne respectaient pas suffisamment ses droits en particulier en ne prenant pas suffisamment en compte la quotité horaire dévolue à l'exercice de ses mandats.

Il n'a ainsi pas été possible pour M. Philippe SCHEPPLER d'exercer ses mandats de façon sereine, en ce que sa rémunération n'a pas été adaptée à sa situation de salarié mandaté, et que ses objectifs n'ont fait jusqu'alors l'objet d'aucune proratisation, le tout dans le cadre de discussions laborieuses menées sur plusieurs années avec son employeur lesquelles n'ont toujours pas abouti.

Le préjudice subi par M. Philippe SCHEPPLER de ce fait sera réparé par le versement d'une indemnité de 10 000 € par la SA LABORATOIRES EXPANSCIENCE.

Sur les demandes accessoires

Conformément à la demande de M. Philippe SCHEPPLER, et aux dispositions des articles 1231-6 et 1231-7 du code civil, les condamnations relatives aux sommes salariales porteront intérêts au taux légal à compter de la date d'audience du bureau de conciliation du 17 septembre 2021, la convocation à cette audience ayant été reçue par la SA LABORATOIRES EXPANSCIENCE mais sans qu'aucune date ne figure sur l'accusé de réception, et les sommes de nature indemnitaire porteront intérêts au taux légal à compter du présent jugement.

La capitalisation des intérêts dans les conditions prévues par l'article 1343-2 du code civil sera ordonnée sur les sommes en principal à compter du 17 septembre 2021 pour les mêmes motifs.

Sur les mesures accessoires

La SA LABORATOIRES EXPANSCIENCE, succombant à l'instance, sera condamnée aux dépens.

Condamnée aux dépens, la SA LABORATOIRES EXPANSCIENCE sera condamnée à verser à M. Philippe SCHEPPLER une somme qu'il est équitable de fixer à 2 500 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, tel que sollicité par la partie demanderesse, étant relevé que la facture d'honoraires du 14 janvier 2022 produite aux débats s'élève à 3 000 € TTC.



Enfin, il y a lieu de rappeler l'exécution provisoire de droit s'attachant aux condamnations visées aux articles R. 1454-14 et R. 1454-28 du code du travail, et de prononcer l'exécution provisoire pour le surplus des dispositions du présent jugement, laquelle apparaît nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire en particulier compte tenu de l'ancienneté du litige.

PAR CES MOTIFS,

Le Juge départiteur, statuant en formation incomplète de départage après avoir préalablement recueilli l'avis des conseillers présents, publiquement par jugement mis à disposition au greffe, contradictoire et en premier ressort,

DEBOUTE M. Philippe SCHEPPLER de sa demande de rappel de rémunération variable pour les années 2019 et 2020 formulée à titre principal ;

CONDAMNE la SA LABORATOIRES EXPANSCIENCE à payer à M. Philippe SCHEPPLER la somme de 15 230,93 € bruts à titre de rappel de rémunération variable pour l'année 2020, outre 1 523,09 € au titre des congés payés afférents, avec intérêts au taux légal à compter du 17 septembre 2021 ;

CONDAMNE la SA LABORATOIRES EXPANSCIENCE à payer à M. Philippe SCHEPPLER la somme de 11 141,01 € bruts à titre de rattrapage de maintien de salaire pour l'année 2021, outre 1 114,10 € au titre des congés payés afférents, avec intérêts au taux légal à compter du 17 septembre 2021 ;

ORDONNE à la SA LABORATOIRES EXPANSCIENCE de remettre à M. Philippe SCHEPPLER les bulletins de salaire rectificatifs correspondant à ces sommes ;

DEBOUTE M. Philippe SCHEPPLER de sa demande d'astreinte ;

CONDAMNE la SA LABORATOIRES EXPANSCIENCE à payer à M. Philippe SCHEPPLER la somme de 10 000 € à titre d'indemnité réparatrice de discrimination syndicale, avec intérêts au taux légal à compter du présent jugement ;

DIT que les intérêts des sommes dues seront capitalisés par périodes annuelles conformément aux dispositions de l'article 1343-2 du code civil ;

CONDAMNE la SA LABORATOIRES EXPANSCIENCE aux dépens ;

CONDAMNE la SA LABORATOIRES EXPANSCIENCE à verser à M. Philippe SCHEPPLER une indemnité de 2 500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

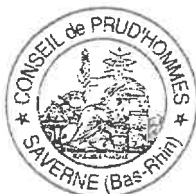
DEBOUTE les parties du surplus de leurs prétentions ;

RAPPELLE l'exécution provisoire de droit s'attachant aux condamnations visées aux articles R. 1454-14 et R. 1454-28 du code du travail, et **ORDONNE** l'exécution provisoire pour le surplus des dispositions du présent jugement.

LA GREFFIÈRE

Pour expédition - Copie
Certifiée conforme à l'original

La Greffière
S. COLMARD



LE JUGE DÉPARTITEUR

Suivent les signatures
En conséquence
La République Française mande et ordonne à tous Huissiers de Justice sur ce requis de mettre la présente à exécution
Aux Procureurs généraux et aux procureurs de la République
près les Tribunaux Judiciaires d'y tenir la main
A tous commandants et officiers de la force publique d'y prêter main forte lorsqu'ils en seront légalement requis
En foi de quoi la présente grosse certifiée conforme à la minute dudit jugement a été signée et délivrée par le Greffier soussigné

La Greffière,
S. COLMARD



CONSEIL DE PRUD'HOMMES
CS 60144
9 rue François Carabin
67703 SAVERNE CEDEX

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

NOTIFICATION D'UN JUGEMENT

☎ 03.88.01.19.24.

✉ cph-saverne@justice.fr

R.G. N° N° RG F 21/00079 - N° Portalis
DCYJ-X-B7F-JBR
SECTION : Encadrement (Départage section)

AFFAIRE :

Philippe SCHEPPLER

C/

S.A. LABORATOIRES EXPANSCIENCE

Par lettre recommandée avec A.R. et indication de la voie de recours

Demandeur

M. Philippe SCHEPPLER
160 Le Bambois

67130 BELMONT

S.A. LABORATOIRES EXPANSCIENCE en la personne de son représentant légal
1 Place des Saisons

92400 COURBEVOIE
Défendeur

Par la présente lettre recommandée avec demande d'avis de réception, le greffier du conseil de prud'hommes, en application de l'article R.1454-26 du code du travail, vous notifie le jugement ci-joint rendu le : **Mardi 13 Décembre 2022.**

La voie de recours qui vous est ouverte contre cette décision, est :

- l'appel sur compétence, à porter dans le délai de quinze jours à compter de la présente notification.
- l'appel, à porter dans le délai d'un mois à compter de la notification de la présente décision devant la chambre sociale de la cour d'appel de COLMAR (située 9 Avenue Raymond Poincaré CS 60073 à 68027 COLMAR Cedex).
- l'opposition, à porter dans le délai d'un mois à compter de la notification de la présente décision devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui a rendu la décision.
- le pourvoi en cassation, à porter dans le délai de deux mois à compter de la notification de la présente décision devant la cour de cassation (située 5 quai de l'Horloge 75001 PARIS ou par l'entrée publique 8 boulevard du Palais 75001 PARIS).
- la tierce opposition, à porter dans le délai de deux mois à compter de la notification de la présente décision devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui a rendu la décision.

AVIS IMPORTANT :

Les dispositions générales relatives aux voies de recours vous sont présentées ci-dessous. Vous trouverez les autres modalités au dos de la présente.

Code de procédure civile :

Art. 668 : La date de la notification par voie postale est (...) à l'égard de celui à qui elle est faite, la date de réception de la lettre.

Art. 528 : Le délai à l'expiration duquel un recours ne peut plus être exercé court à compter de la notification du jugement, à moins que ce délai n'ait commencé à courir, en vertu de la loi, dès la date du jugement. Le délai court même à l'encontre de celui qui notifie.

Art. 642 : Tout délai expire le dernier jour à vingt-quatre heures. Le délai qui expirerait normalement un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Art. 643 : Lorsque la demande est portée devant une juridiction qui a son siège en France métropolitaine, les délais de comparution, d'appel, d'opposition, de recours en révision et de pourvoi en cassation sont augmentés de : 1. Un mois pour les personnes qui demeurent en Guadeloupe, en Guyane, à la Martinique, à La Réunion, à Mayotte, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, à Saint-Pierre-et-Miquelon, en Polynésie française, dans les îles Wallis et Futuna, en Nouvelle-Calédonie et dans les Terres australes et antarctiques françaises ; 2. Deux mois pour celles qui demeurent à l'étranger.

Art. 644 : Lorsque la demande est portée devant une juridiction qui a son siège en Guadeloupe, en Guyane, à la Martinique, à La Réunion, à Mayotte, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, à Saint-Pierre-et-Miquelon et dans les îles Wallis et Futuna, les délais de comparution, d'appel, d'opposition et de recours en révision sont augmentés d'un mois pour les personnes qui ne demeurent pas dans la collectivité territoriale dans le ressort de laquelle la juridiction a son siège et de deux mois pour les personnes qui demeurent à l'étranger.

Art. 680 : (...) l'auteur d'un recours abusif ou dilatoire peut être condamné à une amende civile et au paiement d'une indemnité à l'autre partie.

Fait à SAVERNE, le 14 Décembre 2022



La Greffière,
S. COLMARD