

**COUR D'APPEL
d'ANGERS
Chambre Sociale**

**EXTRAIT DES MINUTES DU GREFFE
DE LA COUR D'APPEL D'ANGERS**

**REPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

ARRÊT N°

Numéro d'inscription au répertoire général : N° RG 23/00189 - N° Portalis DBVP-V-B7H-FEHQ.

Jugement Au fond, origine Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire d'ANGERS, décision attaquée en date du 20 Février 2023, enregistrée sous le n° F21/00451

ARRÊT DU 28 Mai 2026

APPELANT :

Monsieur Robert EON
5 B rue de Ballée
49000 ANGERS

comparant - assisté de **Maître SIGNORET**, avocat au barreau de NANTES, substituant **Maitre Laurent BEZIZ de la SELARL LBBA**, avocat au barreau de RENNES - N° du dossier 22.030

INTIMEE :

LA CAISSE D'EPARGNE ET DE PREVOYANCE BRETAGNE - PAYS DE LOIRE
2 place Graslin
44000 NANTES

représentée par **Maître FRAISIER**, avocat au barreau de NICE, substituant **Maître Philippe BODIN de la SELARL ACSIAL AVOCATS**, avocat au barreau de RENNES - N° du dossier E00013A8

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 05 Mars 2026 à 9 H 00, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Madame Claire TRIQUIGNEAUX-MAUGARS, conseiller chargé d'instruire l'affaire.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la cour, composée de :

Président : Madame Estelle GENET
Conseiller : Madame Claire TRIQUIGNEAUX-MAUGARS
Conseiller : Madame Rose CHAMBEAUD

Greffier lors des débats : Madame Viviane BODIN

ARRÊT :

prononcé le **28 Mai 2026**, contradictoire et mis à disposition 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 Estelle GENET, conseiller faisant fonction de président, et par Madame Viviane BODIN, greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

EXPOSE DU LITIGE

Le 1^{er} octobre 1978, M. Robert Eon a été embauché par la société Caisse d'Epargne d'Angers, devenue Caisse d'Epargne et de Prévoyance Bretagne - Pays de Loire (CEBPL), en qualité d'agent de guichet.

A compter de 1980, M. Eon a été titulaire de nombreux mandats syndicaux et de représentation du personnel parmi lesquels :

- élu au comité d'entreprise (CE), et notamment secrétaire et trésorier ;
- représentant syndical au CE ;
- délégué du personnel ;
- représentant au comité de groupe ;
- trésorier au niveau de la branche Caisse d'Epargne ;
- délégué syndical national Caisse d'Epargne ;
- trésorier et secrétaire du syndicat CFDT du crédit de Maine et Loire ;
- membre CFDT du conseil fédéral de la fédération Banque Assurance.

Au dernier état de la relation contractuelle, M. Eon occupait le poste d'agent d'exploitation Dalis, classification D des accords nationaux des caisses d'épargne, en contrepartie d'un salaire mensuel de base de 2 287,60 euros brut augmenté de diverses primes, soit un salaire moyen de 3 276,48 euros brut.

La relation de travail a pris fin le 31 décembre 2017 à la suite du départ à la retraite de M. Eon.

Préalablement, lors d'un entretien du 15 février 2017, M. Eon a sollicité une demande de mise à niveau de sa rémunération qui lui a été refusée après de nombreuses relances par mails du 21 février 2018 puis du 6 septembre suivant, la CEPBL précisant qu'elle a "effectué des comparaisons sur plusieurs critères" et qu'elle n'a pas constaté d'écarts de rémunération entre M. Eon et ses collègues.

M. Eon a d'abord saisi le conseil de prud'hommes d'Angers en formation de référé, afin de voir ordonner à la CEBPL de produire divers documents afin de pouvoir comparer sa situation avec celle de ses collègues embauchés à la même époque à la même classification, et avec celle de ses collègues ayant occupé un poste à la même classification entre 2015 et 2018. La CEBPL a transmis un panel de comparaison, et par ordonnance du 10 août 2021, le conseil de prud'hommes a débouté M. Eon de ses demandes et renvoyé les parties à se pourvoir devant le juge du fond.

Par requête du 4 novembre 2021, M. Eon a alors saisi le conseil de prud'hommes d'Angers aux fins de voir reconnaître la discrimination syndicale dont il estime avoir fait l'objet et, avant dire droit, a réitéré sa demande de communication de pièces. Il sollicitait également la condamnation de la CEBPL à lui verser des dommages et intérêts pour

préjudice économique, des dommages et intérêts pour préjudice moral et une indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

La société CEBPL s'est opposée aux prétentions de M. Eon et a sollicité sa condamnation au paiement d'une indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

M. Eon a formulé devant le bureau de conciliation et d'orientation une demande provisionnelle de communication de pièces qui a été rejetée par ordonnance du 7 mars 2022.

Par jugement du 20 février 2023 auquel la cour renvoie pour l'exposé des demandes initiales et de la procédure antérieure, le conseil de prud'hommes a :

- débouté M. Eon de sa demande de production de pièces ;
 - dit et jugé que M. Eon n'a pas été victime de discrimination syndicale ;
- En conséquence :
- débouté M. Eon de ses demandes de dommages et intérêts pour préjudice économique et moral et de ses demandes au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;
 - débouté la CEBPL de sa demande reconventionnelle au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;
 - condamné M. Eon aux entiers dépens.

M. Eon a interjeté appel de ce jugement par déclaration transmise par voie électronique au greffe de la cour d'appel le 17 mars 2023, son appel portant sur tous les chefs lui faisant grief ainsi que ceux qui en dépendent et qu'il énonce dans sa déclaration.

La CEBPL a constitué avocat en qualité d'intimée le 30 mars 2023.

M. Eon a saisi le conseiller de la mise en état d'une demande de communication de pièces.

Par ordonnance du 23 novembre 2023, le conseiller de la mise en état :

- a dit que la demande présentée par M. Eon n'entre pas dans les pouvoirs du juge de la mise en état ;
- l'a déclaré irrecevable ;
- a réservé les dépens.

M. Eon, dans ses dernières conclusions adressées au greffe le 13 février 2026, régulièrement communiquées, ici expressément visées et auxquelles il convient de se référer pour plus ample exposé demande à la cour de :

- le déclarer recevable et bien fondé en son appel ;
- infirmer le jugement en ce qu'il :
 - l'a débouté de sa demande de production de pièces ;
 - a dit et jugé qu'il n'a pas été victime de discrimination syndicale ;
 - l'a débouté de ses demandes de dommages et intérêts pour préjudice économique et pour préjudice moral ;
 - l'a débouté de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;
 - l'a condamné aux entiers dépens ;
- confirmer le jugement en ce qu'il a débouté la CEBPL de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

Statuant à nouveau :

Avant dire droit :

- ordonner à la CEBPL, sous astreinte de 1 000 euros par document et par jour de retard dans un délai de 15 jours suivant la signification de l'arrêt avant dire droit à intervenir, la communication des éléments suivants :

- le contrat de travail initial et avenants ultérieurs de :
 - Messieurs Robert Audusseau, Patrick Buchaillet, Simon Laine, Didier Paye, Philippe Pichonneau, Gérard Poiroux, Bernard Pouzet, Bernard Proust, Jean-Philippe Ravily, Robert Rethore, Didier Stéphant, Joël Tuauden, Mesdames Dominique Barret, Guylaine Geslin, Liliane Girault ;
 - tous les salariés ayant occupé un poste de niveau de classification T3 ou D entre 2015 et 2018 au sein de la CEBPL ;
 - les bulletins de paie du mois de leur embauche et du mois de décembre, sur la période 1980-2017, de l'ensemble des salariés mentionnés ci-dessus, outre M. Eric Baty et M. Jacky Lambert ;
 - un tableau récapitulatif sur lequel apparaissent, pour chacun de ces salariés mentionnés ci-dessus : leurs noms et prénoms ; leur date d'entrée dans les effectifs de l'entreprise et leur ancienneté si elle est différente ; leurs diplômes ; leur date de naissance ; leur niveau de classification au 31 décembre de chaque année de la date de leur embauche à décembre 2017 ; le pourcentage de temps partiel le cas échéant ; leur rémunération en distinguant la rémunération de base et les primes de toute nature, au 31 décembre de chaque année de leur embauche à décembre 2017 ;
- se réserver la liquidation de l'astreinte ;

Sur le fond :

- juger qu'il a été victime de discrimination syndicale ;
- en conséquence, condamner la CEBPL à lui verser les sommes suivantes :
 - dommages et intérêts pour préjudice économique : 301 117 euros net ;
 - dommages et intérêts pour préjudice moral : 35 000 euros net ;
 - article 700 du code de procédure civile : 5 000 euros net ;
- débouter la CEBPL de sa demande sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;
- condamner la CEBPL aux entiers dépens.

La CEBPL, dans ses dernières conclusions adressées au greffe le 15 septembre 2023, régulièrement communiquées, ici expressément visées et auxquelles il convient de se référer pour plus ample exposé demande à la cour de :

Sur la demande avant dire droit :

- juger que la demande de communication de pièces de M. Eon n'est pas justifiée ;
- en conséquence, rejeter la demande de communication de pièces formulée par M. Eon ;
- à tout le moins, limiter la demande de communication de pièces :
 - aux salariés embauchés entre 1978 et 1980 au sein de la Caisse d'Epargne d'Angers Saumur, en qualité d'employé au grade 1E ;
 - et ayant occupé postérieurement au 1er mai 2016 un poste dans la filière "fonctions support" de classification T3 ou D ;
 - et aux seules pièces en possession de la CEBPL au regard des délais légaux de conservation.

Sur le fond :

- juger que M. Eon n'a pas été victime de discrimination syndicale ;
- juger que les éléments versés au débat sont suffisants pour permettre au "conseil" de trancher le litige qui lui est soumis ;
- juger que les demandes de M. Eon sont mal fondées dans leur principe et leur quantum ;

En tout état de cause :

- débouter M. Eon de l'intégralité de ses demandes, fins et conclusions ;
- condamner M. Eon au paiement d'une somme de 6 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens.

L'ordonnance de clôture a été prononcée le 18 février 2026 et le dossier a été fixé à l'audience du conseiller rapporteur de la chambre sociale de la cour d'appel d'Angers du 5 mars 2026.

MOTIVATION

Sur la discrimination syndicale

M. Eon soutient avoir été victime de discrimination syndicale caractérisée par l'absence d'évolution de sa rémunération, la stagnation de sa classification et l'absence de tout suivi professionnel.

S'agissant de sa rémunération, il affirme n'avoir jamais bénéficié d'augmentation individuelle. Il ajoute que les rares augmentations au cours de sa carrière de 39 ans ne lui ont été octroyées qu'au titre de rattrapages au regard de la rémunération des salariés engagés à la même époque et occupant un poste comparable, ou en application des accords d'entreprise. Il observe que son salaire était inférieur à celui de ses collègues avec qui la CEBPL le compare, lesquels ne constituent au demeurant pas un panel de comparaison permettant d'apprécier s'il a subi une discrimination dans la mesure où il est anonymisé et donc non vérifiable, qu'il présente une situation figée au 1^{er} janvier 2018 sans indication sur leur évolution de carrière et leurs diplômes, outre le fait qu'il n'apporte aucune précision sur leur rémunération de base de sorte qu'il est impossible de savoir si ces salariés percevaient des primes.

S'agissant de sa classification, il observe que les seules modifications sont intervenues dans le cadre d'une refonte des grilles de l'entreprise en 1986, en 2004 et en 2017, et qu'en 39 ans de carrière, il n'a bénéficié d'aucun avancement. Il affirme être le seul salarié recruté au niveau 1E entre 1977 et 1980 n'ayant pas évolué vers une classification de technicien/manager (TM).

Enfin, il prétend n'avoir bénéficié d'aucun suivi professionnel alors que l'accord collectif national sur la carrière des salariés du 25 juin 2004 prévoit a minima un entretien d'appréciation des compétences tous les deux ans et un entretien de carrière tous les cinq ans. Il ajoute qu'il n'a pas davantage bénéficié des entretiens spécifiques aux représentants du personnels prévus par les accords collectifs à l'exception d'un unique entretien quelques mois avant son départ à la retraite.

La CEBPL réplique que l'absence d'évolution de M. Eon au sein de la société résulte de son propre choix de se consacrer à la défense des intérêts de ses collègues de travail, soulignant qu'il n'a jamais postulé sur un poste lui permettant de percevoir une rémunération supérieure. Elle observe qu'il a toujours su faire valoir ses droits concernant sa rémunération compte tenu de sa qualité de représentant du personnel et qu'il a bénéficié de plusieurs rattrapages de salaire. En tout état de cause, elle prétend que la rémunération annuelle de M. Eon était supérieure aux moyennes de rémunérations des salariés entrés entre 1975 et 1981 classés au même niveau que lui, et se fonde sur le panel de comparaison qu'elle communique et qu'elle estime probant.

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 à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en raison de ses activités syndicales et de l'exercice d'un mandat électif.

Par ailleurs, en vertu de l'article L.2141-5 du code du travail, "il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail".

L'article L.1134-1 du même code prévoit que "lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait

laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, telle que définie à l'article 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 ce texte, lorsque le salarié présente des éléments de fait constituant selon lui une discrimination directe ou indirecte, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, laissent supposer l'existence d'une telle discrimination et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. La mise en place d'une mesure d'instruction n'est prescrite qu'en tant que de besoin et si le juge l'estime utile.

Dès lors, avant d'examiner la demande avant dire droit de communication de pièces formée par M. Eon, il convient de s'attacher aux éléments d'ores et déjà communiqués par les parties.

S'agissant de l'absence d'augmentation de salaire alléguée, il ressort des éléments communiqués par M. Eon que son salaire n'a évolué qu'à trois reprises :

- selon un courrier du 22 avril 2003, à raison de 125 euros brut par an outre un rappel de salaire de 1 200 euros au titre des sommes non versées pendant 15 ans compte tenu de l'écart de sa rémunération avec celle des autres collaborateurs entrés dans l'entreprise au même moment que lui et occupant le même poste ;
- en janvier 2012, à raison d'un rattrapage de 45,69 euros brut par mois en application de l'article 8 de l'accord collectif du 25 juin 2004 qui impose une évolution du salaire de base de 2,5% aux termes de 8 années consécutives de travail effectif ;
- en mai 2016, à raison de 110,55 euros brut par an sur la base de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés ayant la même ancienneté et la même qualification que lui, ce en application de l'accord du 28 janvier 2016.

Il ne s'agit que de rattrapages de salaire afin de respecter, soit le principe d'égalité, soit les accords collectifs. Il n'est fait état d'aucune augmentation individuelle de salaire. Il résulte en outre du courrier du 22 avril 2003 que le premier rattrapage fait suite à une interpellation de l'inspection du travail sur requête de M. Eon et concerne une période particulièrement longue de 15 ans. Quant au dernier rattrapage, il intervient par courrier du 15 décembre 2016 rétroactivement au 1^{er} mai 2016, soit 7,5 mois plus tard.

De surcroît, il convient d'observer que la CEBPL n'a pas respecté l'article 6 de l'accord précité du 25 juin 2004 instaurant une évolution salariale individuelle minimale lors d'un changement d'emploi à une classification supérieure, que M. Eon a dû saisir le conseil de prud'hommes le 30 novembre 2007 qui lui a donné raison, que la CEBPL a interjeté appel de cette décision, et qu'elle a été condamnée par arrêt du 25 septembre 2012 de la cour d'appel d'Angers à lui verser un rappel de salaire de 7 867,38 euros pour la période du 1^{er} janvier 2004 au 1^{er} mai 2012 en application de l'article 6 de cet accord. Il a donc fallu que M. Eon attende près de 8 ans avant d'être rempli de ses droits à ce titre.

S'agissant de la classification, le contrat de travail et les premiers bulletins de salaire n'en font pas état, mais il ne fait pas débat que M. Eon a été engagé à la classification 1E. La classification 3E apparaît à compter de 1981, puis B à compter de 1987, C à compter de 1992, T3 en 2004 et D en 2017. M. Eon a d'abord eu la qualité de stagiaire, puis de titulaire, puis d'employé à compter de 1982, d'agent administratif à compter de 1986, d'agent d'exploitation à compter de 1992, d'agent d'exploitation PLSA à compter de 2004, et d'agent d'exploitation Dalis à compter de 2008 jusqu'à son départ.

Les grilles de classification internes ont été remaniées plusieurs fois pendant la durée de la relation de travail. Aucun élément ne vient expliquer à quoi correspondent les classifications 3 E, B et C. L'avant-dernière grille instaurée par l'accord du 30 septembre 2003 est divisée en trois catégories : les techniciens (T), les techniciens-managers (TM) et les cadres-managers (CM). Il ressort de l'avenant du 26 septembre 2016 à l'accord du 30 septembre 2003 que la classification T3 correspond à la classification D. Il apparaît dès lors qu'il relevait à la fin de sa carrière de la catégorie la plus basse, à savoir celle des techniciens.

Quant à l'absence de suivi professionnel, l'accord collectif national du 25 juin 2004 sur la carrière des salariés prévoit un entretien d'appréciation des compétences tous les deux ans, et un entretien de carrière au minimum tous les cinq ans. L'entretien d'appréciation des compétences est conduit par le supérieur hiérarchique et s'analyse en un entretien d'évaluation. L'entretien de carrière est mené par le DRH et a pour objectif de faire un point avec le collaborateur sur son expérience professionnelle, les actions conduites, et les compétences acquises sur l'ensemble de son parcours.

Ces deux types d'entretien sont à nouveau prévus dans l'accord du 28 octobre 2011 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences du groupe BPCE, l'entretien d'appréciation des compétences étant cette fois prévu au minimum tous les deux ans, et l'entretien de carrière, à périodicité régulière, au minimum tous les cinq ans.

Enfin, l'accord du 20 janvier 2015 reprend l'exigence d'un entretien d'appréciation des compétences au minimum tous les deux ans, et prévoit un entretien professionnel, cette fois-ci, tous les deux ans consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Ce dernier entretien est l'occasion d'échanger sur les souhaits d'évolution et les actions nécessaires à la mise en oeuvre du projet professionnel des salariés. Cet accord instaure en outre un entretien professionnel de bilan tous les six ans qui remplace l'entretien de carrière prévu à l'accord précédent.

Aucun élément ne permet de dire que M. Eon aurait bénéficié de tels entretiens.

Par conséquent, il convient de considérer que l'absence d'augmentation individuelle, la stagnation de sa classification et l'absence de suivi professionnel laissent supposer l'existence d'une discrimination en raison de ses mandats.

Il appartient dès lors à la CEBPL de justifier ces faits par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

A titre liminaire, il sera relevé que dans ses écritures, la CEBPL objecte que M. Eon n'a pas d'intérêt à agir et ne peut se prévaloir d'une discrimination avant le 25 septembre 2012 dans la mesure où il aurait dû présenter sa demande dans le cadre du contentieux ayant donné lieu au précédent arrêt de la cour d'appel d'Angers. Or, la CEBPL ne soulève aucune irrecevabilité dans le dispositif de ses conclusions. En outre, M. Eon sollicite la réparation de la discrimination qu'il estime avoir subie tout au long de sa carrière, soit avant comme après 2012. Il dispose dès lors d'un intérêt à agir sur toute la période.

La cour note ensuite que la CEBPL ne conteste pas la stagnation de la classification de M. Eon et l'absence d'évolution de carrière, relevant qu'il s'agit d'un choix de sa part et que les salariés doivent être acteurs de leur propre projet professionnel. Pour autant, rien ne vient étayer le renoncement de M. Eon à toute évolution. Il sera relevé de surcroît que l'exercice de mandats ne saurait être un élément objectif justifiant cette absence d'évolution.

Il apparaît ensuite que la CEBPL est totalement taisante quant à l'absence de tout entretien d'appréciation des compétences, de carrière ou professionnel pendant toute la carrière de M. Eon, et particulièrement depuis l'année 2004 où ils ont été instaurés, alors que ces entretiens doivent être tenus à l'initiative de l'employeur et auraient précisément permis de faire le point avec M. Eon sur son expérience professionnelle, ses compétences, ses souhaits et son projet professionnel, et éventuellement fait évoluer sa classification.

S'agissant du salaire, la CEBPL ne conteste pas que M. Eon n'a jamais bénéficié d'augmentation individuelle, mais exclusivement de rattrapages de salaire, soulignant que sa rémunération a néanmoins évolué, notamment en vertu de l'accord du 28 janvier 2016 sur le parcours professionnel des représentants du personnel, de sorte que sa rémunération était supérieure à la rémunération moyenne des salariés classés D, que ce soit au niveau de son emploi d'agent d'exploitation Dalis, du pôle BPL ressources humaines auquel il appartenait, ou de tous les pôles confondus. Elle communique à cet égard un panel de comparaison avec des salariés entrés à la même époque et avec la classification D en 2018.

Or, ce panel est anonymisé de sorte que les salariés visés pour comparaison ne sont pas identifiables. En outre, s'il mentionne le salaire de base de chacun dont celui de M. Eon qui est le seul nommé, il apparaît que celui de ce dernier est erroné dans la mesure où il inclut manifestement les primes (prime familiale, prime de durée d'expérience...) qui apparaissent sur tous ses bulletins de salaire depuis 2010. Ainsi, ce tableau attribue à M. Eon un salaire de base annuel de 36 216,57 euros, soit 3 018,05 euros par mois, alors que selon ses bulletins de paie, son salaire de base mensuel est de 2 287,60 euros et donc son salaire annuel de base de 27 451,20 euros. Si l'on se réfère à ce salaire de base, soit le salaire des autres salariés mentionnés inclut également les primes et la comparaison n'est pas possible, soit on prend pour acquis que le salaire de base des autres salariés est exact et M. Eon obtient la rémunération la plus basse de tout le panel à l'exception d'un seul.

La CEBPL communique également un tableau récapitulatif de l'évolution de carrière des 17 salariés visés dans la demande avant dire droit de M. Eon dont il ressort qu'ils ont tous été embauchés à la même époque, que leur classification est pour tous, supérieure à celle de M. Eon, et que 12 d'entre eux ont un salaire de base supérieur au sien.

M. Eon se compare plus précisément à M. Baty et à M. Lambert qui ont respectivement atteint les classifications TM4 et I (ancien CM7). Il ressort de leurs dossiers personnels communiqués par la CEBPL que si ceux-ci ont évolué, c'est sur proposition de leur hiérarchie ou suite à un ou plusieurs entretiens au cours desquels ils ont pu faire valoir leurs souhaits, alors que M. Eon n'en a bénéficié d'aucun. Il est indifférent à cet égard que ce soit eux qui aient sollicité ces entretiens dans la mesure où il appartenait à l'employeur de les mettre en place, à tout le moins depuis 2004.

Quant à M. Poiroux, s'il a certes quitté l'entreprise en 2010, il n'en demeure pas moins qu'à cette époque, il était classé TM4 avec un salaire de base de 3 474,36 euros, soit une rémunération bien supérieure à celle de M. Eon.

Au vu de ce qui précède, la cour estime que les éléments communiqués par les parties sont suffisants pour lui permettre de former sa conviction sans qu'il soit nécessaire de faire droit à la demande avant dire droit formée par M. Eon, de sorte qu'il doit en être débouté et le jugement confirmé de ce chef.

Ainsi, il ressort de l'analyse de ces éléments que la CEBPL ne justifie pas par des éléments objectifs l'ensemble des faits allégués par M. Eon au titre de la discrimination.

Par conséquent, il convient de dire que M. Eon a été victime de discrimination.

Le jugement est infirmé de ce chef.

Sur les conséquences de la discrimination syndicale

M. Eon soutient qu'il aurait dû être classé CM6 en 2017 lors de son départ en retraite et prétendre à une rémunération mensuelle moyenne de 4 278,65 euros brut. Il fixe le début de la discrimination syndicale à l'année 1986 dans la mesure où sa classification n'a pas augmenté depuis 1981, qu'il a été rétrogradé en 1986 et qu'en 2000 un seul parmi les 18 salariés du panel auquel il se réfère était classé au même niveau que lui, les 16 autres étant classés à un niveau supérieur. Il estime avoir subi un préjudice salarial de 192 100 euros, un préjudice d'intéressement de 10% soit 19 210 euros, un préjudice de retraite de 42,5% soit 89 807 euros, et un préjudice moral de 35 000 euros.

La CEBPL conteste la demande de dommages et intérêts présentée par M. Eon tant dans son principe dans la mesure où elle considère qu'il n'a pas été discriminé, que dans son quantum. Elle soutient que son choix de la qualification CM6 ne repose sur aucun élément objectif, qu'il ne suffit pas que plusieurs salariés engagés à la même époque en aient bénéficié dans la mesure où ce n'est pas l'intégralité et qu'il n'a jamais postulé à un tel poste. Elle soutient que le calcul ne peut s'effectuer tout au plus qu'au regard de la qualification TM4, soit pour l'année 2017 au regard d'une rémunération conventionnelle annuelle de 25 909 euros et en déduit que M. Eon ne peut prétendre à aucune perte de salaire puisque sa rémunération était supérieure. Elle considère ensuite que la date de début de la discrimination est erronée et qu'aucune discrimination syndicale ne peut prospérer avant 2002, relevant qu'il n'a pas été rétrogradé en 1986 mais que le changement de classification résulte d'un accord du 19 décembre 1985, et qu'il a dénoncé pour la première fois en 2002 à l'inspection du travail une absence d'évolution salariale et un écart de rémunération. Elle observe enfin qu'il ne justifie d'aucun préjudice moral.

La réparation intégrale d'un dommage oblige à placer celui qui l'a subi dans la situation où il se serait trouvé si le comportement dommageable n'avait pas eu lieu. Il implique que le salarié soit reclassé au niveau qu'il aurait pu atteindre si sa carrière s'était déroulée normalement.

Il ressort du panel de 17 salariés souhaité par M. Eon que 2 salariés sont au niveau CM7 (ou I), 7 salariés sont au niveau CM6 (ou H), 4 salariés sont au niveau TM5 (ou G), et 4 salariés sont au niveau TM4 (ou F). Dans la grille de classification, le niveau TM4 est immédiatement supérieur au niveau T3 (ou D) occupé par M. Eon. Au vu de ce panel et compte tenu de l'absence d'évolution de la classification du salarié, on peut raisonnablement penser qu'il aurait atteint le niveau TM5 dans la mesure où 9 salariés sont au-dessus et 8 salariés à cet échelon et en dessous. En revanche, rien ne permet de dire qu'il aurait atteint le niveau supérieur de cadre-manager (CM). C'est donc le niveau TM5 qu'il convient de retenir.

Le salaire minimum du niveau TM5 ressort à 28 151 euros par an au 26 septembre 2016 en vertu de l'avenant à l'accord collectif national NAO du 6 décembre 2007. Or, selon le panel précité, M. Eon percevait un salaire mensuel de base de 2 747,56 euros, soit 32 970,72 euros par an. Ce salaire est supérieur à la rémunération conventionnelle minimale.

La cour ne dispose pas d'élément permettant d'effectuer la comparaison année par année depuis 1986 ni 2002 entre le salaire perçu par M. Eon et le salaire correspondant à la classification TM5. Pour autant, on note qu'en 2012, il percevait un salaire mensuel de base de 2 204,87 euros, soit 26 458,44 euros par an, lequel, même s'il est inférieur au salaire minimum TM5 prévu en 2016 est d'ores et déjà supérieur au salaire minimum TM4 de 25 909 euros prévu pour cette même année. En d'autres termes, cela signifie qu'à tout le moins en 2012, même si l'on ignore le salaire minimum du niveau TM5 de cette époque, M. Eon percevait d'ores et déjà un salaire supérieur au niveau TM4. Il doit donc être considéré qu'il n'a subi aucun préjudice de salaire, ni d'intéressement, ni de retraite,

et doit donc être débouté de sa demande de dommages et intérêts pour préjudice économique.

Le jugement est confirmé de ce chef.

En revanche, il a été vu précédemment que M. Eon a dû faire appel à l'inspection du travail en 2003, introduire une action en justice en 2007, et attendre des mois ou parfois des années afin d'être rempli de ses droits. Il en a subi un préjudice moral que la cour évalue à la somme de 35 000 euros qui lui sera allouée à titre de dommages et intérêts.

Le jugement est infirmé de ce chef.

Sur les dépens et l'article 700 du code de procédure civile

Le jugement est infirmé en ses dispositions relatives aux dépens et à l'article 700 du code de procédure civile sauf en ce qu'il a débouté la CEBPL de ce dernier chef.

Il est équitable d'allouer à M. Eon la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile qui vaudra pour ses frais irrépétibles de première instance et d'appel.

La CEBPL qui succombe à l'instance est condamnée aux dépens de première instance et d'appel, et déboutée de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile présentée en appel.

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant contradictoirement, publiquement par mise à disposition au greffe,

INFIRME le jugement rendu le 20 février 2023 par le conseil de prud'hommes d'Angers sauf en ce qu'il a :

- débouté M. Robert Eon de sa demande de production de pièces ;
- débouté M. Robert Eon de sa demande de dommages et intérêts pour préjudice économique ;
- débouté la Caisse d'Epargne Bretagne-Pays de Loire de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

Statuant à nouveau des chefs infirmés et y ajoutant :

DIT que M. Robert Eon a été victime de discrimination syndicale ;

CONDAMNE la Caisse d'Epargne Bretagne-Pays de Loire à payer à M. Robert Eon la somme de 35 000 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral ;

CONDAMNE la Caisse d'Epargne Bretagne-Pays de Loire à payer à M. Robert Eon la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile qui vaudra pour ses frais irrépétibles de première instance et d'appel ;

DEBOUTE la Caisse d'Epargne Bretagne-Pays de Loire de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile présentée en appel ;

CONDAMNE la Caisse d'Epargne Bretagne-Pays de Loire aux dépens de première instance et d'appel.

LE GREFFIER,

LE PRÉSIDENT,

En conséquence, la REPUBLIQUE FRANÇAISE Mande et Ordonne à tous huissiers de Justice, sur ce requis de mettre la présente à exécution. Aux procureurs généraux et procureur de la République près les tribunaux judiciaires d'y tenir la main. A tous les commandants et officiers de la Force Publique de prêter main forte lorsqu'ils en seront requis.

En Foi de quoi la minute dont la teneur précède a été signée par le président et le greffier.

Pour copie certifiée conforme à l'original, revêtue de la formule exécutoire par le greffier soussigné.

