

ambiance tendue due à des échanges conflictuels, du fait que M. Favre présentait beaucoup d'angoisse, de la nervosité, qu'il était au bord des larmes, sans fait ou événement exceptionnel sortant des conditions normales de travail.

Il résulte de ce qui précède que, bien que les discussions et échanges aient été tendus, M. Favre a exprimé ses désaccords et son point de vue sur certaines recommandations de l'audit et le sort réservé par sa hiérarchie à ses demandes sans abuser de la liberté d'expression dont il dispose dans l'entreprise, sans employer de termes injurieux, diffamatoires ou excessifs. Il ne peut légitimement lui être reproché d'avoir fait part de son sentiment d'être harcelé par sa supérieure hiérarchique, ce qu'il a manifestement fait sans mauvaise foi aucune, alors qu'il se trouvait débordé par le stress et l'émotion, ainsi que l'ont constaté ses collègues. De même, la circonstance qu'il ait quitté prématurément la réunion ne présente pas de caractère fautif puisqu'il était bouleversé et pleurait et que son état ne lui permettait plus d'y participer normalement.

La mise à pied disciplinaire sera en conséquence annulée et la CPAM de l'Oise condamnée à verser à M. Favre les sommes retenues au titre de la sanction annulée, non contestées en leur quantum.

Le préjudice moral occasionné par la notification de la sanction injustifiée sera indemnisé par l'octroi de la somme de 500 euros de dommages et intérêts.

Sur les demandes au titre de l'évolution salariale et de l'évolution de carrière

La CPAM de l'Oise oppose à M. Favre l'autorité de la chose jugée pour la période antérieure à l'arrêt de la cour d'appel d'Amiens du 30 juin 2015. Elle fait valoir que la demande de reconnaissance d'une discrimination syndicale a été définitivement rejetée par l'arrêt de la cour d'appel d'Amiens, en l'absence de cassation de ce chef, et que M. Favre ne peut se prévaloir de faits nouveaux puisqu'en qualité de représentant syndical au sein du comité d'entreprise, à compter de juin 2010, puis de membre titulaire du comité d'entreprise, à compter de janvier 2013, il avait connaissance à l'époque des éléments qu'il transmet aujourd'hui au soutien de son prétendu ralentissement de carrière, par la présentation chaque année du bilan social au comité d'entreprise, les informations de la base de données économiques et sociales (BDES), mise en place par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, ne constituant qu'une compilation d'informations antérieures figurant sur les documents auxquels M. Favre avait accès.

M. Favre répond qu'il ne sollicite pas la reconnaissance d'une discrimination syndicale fondée sur des sanctions abusives, comme c'était le cas devant la cour d'appel d'Amiens, mais d'une discrimination syndicale dans son évolution de carrière, qu'il n'a pu découvrir cette discrimination que postérieurement à l'arrêt du 30 juin 2015 puisque les données de la BDES sur lesquelles il se fonde n'ont été rendues accessibles aux élus par l'employeur qu'à compter du mois d'octobre 2017 et que les informations contenues dans les bilans sociaux communiqués au comité d'entreprise à compter de l'année 2010 ne lui permettaient pas de conclure à un retard de son avancement en comparaison avec ses collègues.

En application de l'article 1355 du code civil, l'autorité de la chose jugée n'a lieu qu'à l'égard de ce qui a fait l'objet du jugement. Il faut que la chose demandée soit la même ; que la demande soit fondée sur la même cause. Les chefs de décision non atteints par la cassation ne concernent pas l'existence d'une discrimination syndicale dans l'évolution de la carrière de M. Favre. En effet, le salarié n'avait pas porté cette question à la connaissance de la cour d'appel d'Amiens puisque seules les sanctions notifiées à M. Favre faisaient l'objet de demandes devant cette cour.

Le salarié présente donc des éléments laissant supposer que les modalités et fréquences d'octroi de points de compétence par la CPAM procèdent d'une discrimination fondée sur son activité syndicale. L'employeur se borne à contester la pertinence des éléments ci-dessus, qui révèlent toutefois l'attribution moins fréquente de points de compétence en faveur du salarié et sa carence dans la mise en œuvre de la garantie d'évolution salariale, sans les justifier par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

En application de l'article L.1134-5 du code du travail, le salarié victime de discrimination est fondé à obtenir réparation de l'entier préjudice en résultant.

Sur la base de la fréquence de promotion des collègues de M. Favre et des éléments de calculs produits par le salarié, il convient d'ordonner à l'employeur de porter à 80 le nombre de ses points de compétence et de fixer en conséquence son salaire à 3 025,58 euros, d'évaluer le préjudice financier qu'il a subi dans l'évolution de sa carrière à 26 464,87 euros et le préjudice moral occasionné par la discrimination et l'application déficiente de la garantie d'évolution salariale à la somme de 1 000 euros.

Sur la demande indemnitaire du syndicat Sud Protection sociale de l'Oise

L'autorité de la chose jugée qui s'attache à l'arrêt de la cour d'appel d'Amiens qui a débouté le syndicat Sud Protection sociale de l'Oise de sa demande indemnitaire à raison des sanctions arguées discriminatoires prononcées à l'encontre de M. Favre ne s'oppose pas à la demande nouvelle d'indemnisation du préjudice causé par la discrimination syndicale dans l'évolution de la carrière du salarié.

En application de l'article L.2132-3 du code du travail, l'atteinte à l'intérêt collectif des salariés causée par la discrimination syndicale affectant l'évolution de la carrière de M. Favre justifie d'accorder au syndicat Sud Protection sociale de l'Oise la somme de 500 euros à titre de dommages et intérêts.

Sur les autres demandes

Les intérêts légaux sollicités par M. Favre à compter de la date de convocation devant le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes de Creil ne peuvent courir que sur les rappels de salaire échus à cette date, puis à compter de leur date d'exigibilité.

Les sommes à caractère indemnitaire portent intérêts à compter de la décision qui les a allouées.

Il convient de condamner la CPAM de l'Oise à verser à M. Favre la somme de 2 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile et au syndicat Sud Protection Sociale de l'Oise la somme de 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

PAR CES MOTIFS

La cour statuant après débats en audience publique par arrêt contradictoire mis à disposition au greffe,

Annule la mise à pied disciplinaire du 15 novembre 2012.