

ARRET DU
25 Juin 2021

République Française
Au nom du Peuple Français

COUR D'APPEL DE DOUAI

***Renvoi après Cassation
- Prud'hommes -***

MLB/AL

N° RG 18/01545 - N° ***CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE CREIL en date du 14 Février 2013***
Portalis ***COUR D'APPEL AMIENS en date du 30 Juin 2015***
DBVT-V-B7C-RTUQ ***COUR DE CASSATION DU 18 Janvier 2017***

N° 1845/21 ***APPELANT :***

M. Cédric FAVRE
33 rue du puits aux loups
60128 PLAILLY
comparant en personne représenté par Me Caroline ARNOUX, avocat au barreau de
LILLE assisté de Me Julien RODRIGUE, avocat au barreau de PARIS substitué par
Me Lol CAUDAN VILA, avocat au barreau de PARIS
Syndicat SUD PROTECTION SOCIALE DE L'OISE
chez m. Favre 33 rue du puits aux loups
60128 PLAILLY
représenté par Me Caroline ARNOUX, avocat au barreau de LILLE assisté de Me
Julien RODRIGUE, avocat au barreau de PARIS substitué par Me Lol CAUDAN
VILA, avocat au barreau de PARIS

INTIMEE :

CPAM DE L'OISE
1 RUE DE SAVOIE
BP 30326
60013 BEAUVAIS CEDEX
représenté par Me Loïc LE ROY, avocat au barreau de DOUAI assisté de Me
Nazanine FARZAM-ROCHON, avocat au barreau de LYON

COMPOSITION DE LA COUR LORS DES DEBATS ET DU DELIBERE

<i>Soleine HUNTER-FALCK</i>	<i>: PRESIDENT DE CHAMBRE</i>
<i>Muriel LE BELLEC</i>	<i>: CONSEILLER</i>
<i>Gilles GUTIERREZ</i>	<i>: CONSEILLER</i>

GREFFIER lors des débats : ***Angelique AZZOLINI***

DEBATS : à l'audience publique du 31 Mars 2021

GROSSE

Le prononcé de l'arrêt a été prorogé du 28 Mai 2021 au 25 Juin 2021 pour plus ample délibéré

le 25 Juin 2021

ARRET : Contradictoire
prononcé par sa mise à disposition au greffe le 25 Juin 2021,
les parties présentes en ayant été préalablement avisées dans les conditions
prévues à l'article 450 du code de procédure civile, signé par Soleine
HUNTER-FALCK, Président et par Angélique AZZOLINI greffier auquel
la décision a été remise par le magistrat signataire

EXPOSE DES FAITS

M. Cédric Favre a été engagé par la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) de Creil le 22 février 1996.

La convention collective de travail du personnel des organismes de sécurité sociale s'applique à la relation de travail.

Le 1er janvier 2010, les CPAM de Creil et de Beauvais ont fusionné sous le nom de CPAM de l'Oise.

Le 8 mars 2010, la CPAM de l'Oise a été informée de la création par le syndicat Sud Protection sociale de l'Oise d'une section syndicale et de la désignation de M. Favre en qualité de représentant de la section syndicale.

M. Favre a fait l'objet de sanctions disciplinaires prononcées les 1er avril 2010 (avertissement), 9 juin 2010 (blâme), 8 novembre 2010 (blâme) et 15 décembre 2011 (avertissement).

Il a saisi le conseil de prud'hommes de Creil aux fins de voir juger que ces sanctions sont irrégulières et discriminatoires. Le syndicat Sud Protection sociale de l'Oise est intervenu à l'instance.

Par jugement du 14 février 2013, notifié le 11 mars 2013, le conseil de prud'hommes de Creil a débouté M. Favre et le syndicat Sud Protection sociale de l'Oise de l'ensemble de leurs demandes, condamné M. Favre aux dépens et au versement de la somme de 200 euros au titre de l'article 32-1 du code de procédure civile et le syndicat Sud Protection sociale de l'Oise au paiement de la somme de 1 500 euros au titre de l'article 32-1 du code de procédure civile.

M. Favre a fait l'objet d'une nouvelle sanction le 15 novembre 2012 (mise à pied disciplinaire de 7 jours).

Sur appel du jugement interjeté par M. Favre et le syndicat Sud Protection sociale de l'Oise, la cour d'appel d'Amiens a, par arrêt en date du 30 juin 2015 :

Infirmé le jugement en ce qu'il a admis la régularité des sanctions des 1er avril 2010, 9 juin 2010 et du 15 décembre 2011 et en ce qu'il a condamné M. Favre et le syndicat Sud Protection sociale de l'Oise au versement d'amendes civiles et, statuant à nouveau, a annulé les sanctions des 1er avril 2010, 9 juin 2010 et 15 décembre 2011 et débouté la CPAM de l'Oise de ses demandes au titre de l'article 32-1 du code de procédure civile, Confirmé le jugement pour le surplus, y ajoutant,

Annulé la sanction du 15 décembre 2012,

Condamné la CPAM de l'Oise à verser à M. Favre les sommes de 575,54 euros de rappel de salaire sur la mise à pied disciplinaire du 15 décembre 2012, 57,54 euros de congés payés afférents et 1,09 euros de prime de transport sur la période de sept jours concernée,

Dit que ces sommes porteront intérêts au taux légal à compter de la date de réception par l'employeur de sa convocation devant le bureau de conciliation,

Rejeté la demande formée au titre de la prime d'intéressement 2013,

Constaté l'inexistence d'une sanction à la date du 28 janvier 2013,

Condamné la CPAM de l'Oise à verser à M. Favre la somme de 1 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

Débouté le syndicat Sud Protection sociale de l'Oise et la CPAM de l'Oise de leurs demandes sur ce même fondement,
Dit que chaque partie conservera la charge de ses propres dépens.

Par arrêt du 18 janvier 2017, la Cour de cassation, statuant sur le pourvoi formé par la CPAM de l'Oise et le pourvoi incident de M. Favre et du syndicat Sud Protection sociale de l'Oise, a rectifié l'arrêt rendu en ce qu'il mentionne qu'il « annule la sanction du 15 décembre 2012 », dit que cette mention est remplacée par la mention « annule la sanction du 15 novembre 2012 » et cassé et annulé l'arrêt mais seulement en ce qu'il annule la sanction du 15 novembre 2012, au motif que la cour d'appel n'a pas recherché, comme il lui était demandé, alors que la saisine du conseil de discipline par l'employeur a pour effet d'interrompre le délai d'un mois prévu à l'article 48 b) de la convention collective susvisée et à l'article L.1332-2 du code du travail pour notifier la sanction et de le suspendre pendant toute la durée de cette saisine, si la décision n'avait pas été prise dans le mois suivant l'avis de cette instance consultative. La Cour de cassation a remis la cause et les parties, sur ce point, dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et les a renvoyées devant la cour d'appel de Douai.

Le 12 juin 2018, M. Favre et le syndicat Sud Protection sociale de l'Oise ont régulièrement saisi la cour de renvoi dans le délai imparti par l'article 1034 du code de procédure civile.

Par leurs conclusions notifiées par RPVA le 26 mars 2021 et soutenues oralement, M. Favre et la CPAM de l'Oise demandent à la cour de :

Dire et juger que la mise à pied du 15 novembre 2012 intervient en représailles à la dénonciation par le salarié d'une situation de harcèlement moral,

Dire et juger que les griefs reprochés à M. Favre sont en outre infondés,

Dire et juger que, jusqu'au 19 septembre 2018, l'employeur a fait une application erronée des dispositions afférentes à la garantie d'évolution salariale, en attribuant au salarié un nombre erroné de points de compétences,

Dire et juger l'existence d'une discrimination syndicale au détriment de M. Favre,

En conséquence,

Annuler la mise à pied disciplinaire de 7 jours du 15 novembre 2012,

Ordonner à la CPAM de l'Oise de porter à 80 le nombre de points de compétence de M. Favre et fixer en conséquence son salaire à 3 025,58 euros,

Condamner la CPAM de l'Oise à verser à M. Favre les sommes suivantes :

- 575,54 euros à titre de rappel de salaire pour la période de mise à pied,
- 57,54 euros à titre de congés payés afférents,
- 1,09 euros à titre d'indemnité de transport,
- 1 000 euros de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral subi en raison de la mise à pied injustifiée,
- 500 euros au titre du préjudice moral et financier subi en raison de la régularisation tardive des points de compétences supplémentaires dus à compter du 1er janvier 2017,
- 26 464,87 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice financier résultant de la discrimination syndicale dans l'évolution de sa carrière et de sa rémunération,
- 8 000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral résultant de la discrimination syndicale dans l'évolution de sa carrière et de sa rémunération.

Condamner la CPAM de l'Oise à verser au syndicat Sud Protection sociale de l'Oise la somme de 500 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice causé au syndicat et à l'intérêt collectif de la profession,

Dire et juger que ces sommes seront assorties de l'intérêt à taux légal à compter de la date de convocation devant le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes de Creil,

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,

Condamner la CPAM de l'Oise à verser au syndicat Sud Protection sociale de l'Oise la somme de 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

Condamner la CPAM de l'Oise aux entiers dépens,

Débouter la CPAM de l'Oise de ses demandes, fins et conclusions contraires.

Par ses conclusions notifiées par RPVA le 30 mars 2021 et soutenues à l'audience, la CPAM de l'Oise demande à la cour de :

1. Sur l'annulation de la sanction du 15 novembre 2012

Juger que la mise à pied disciplinaire de sept jours prononcée à l'encontre de M. Cédric Favre le 15 novembre 2012 est totalement justifiée et proportionnée,

En conséquence,

Débouter M. Favre de l'intégralité de ses demandes à ce titre,

2. Sur l'irrecevabilité des demandes de M. Favre au titre d'une prétendue discrimination syndicale

A titre principal,

Juger irrecevables les demandes de M. Favre, établies sur des faits antérieurs à l'arrêt de la cour d'appel d'Amiens du 30 juin 2015, comme se heurtant au principe de l'autorité de la chose jugée,

En conséquence,

Débouter M. Favre de ses demandes indemnitaires à ce titre,

A titre subsidiaire,

Juger que M. Favre n'a fait l'objet d'aucune discrimination syndicale dans l'évolution de sa carrière et de sa rémunération,

En conséquence,

Débouter M. Favre de l'intégralité de ses demandes à ce titre,

3. Sur l'application du dispositif de garantie salariale

Juger que le dispositif de garantie salariale issu de la loi Rebsamen du 17 août 2015 n'a d'effet que pour l'avenir, en application du principe de non-rétroactivité de la loi dans le temps,

Juger que la CPAM de l'Oise a effectué une parfaite application du dispositif de garantie salariale au profit de M. Favre,

En conséquence,

Débouter M. Favre de l'intégralité de ses demandes à ce titre,

4. Sur les demandes du syndicat Sud protection sociale :

Juger irrecevables les demandes du syndicat comme se heurtant au principe de l'autorité de la chose jugée,

Juger que le syndicat ne démontre pas le préjudice porté à l'intérêt collectif,

En conséquence,

Déclarer le syndicat Sud protection irrecevable et mal fondé dans ses demandes indemnitaires,

En tout état de cause,

Condamner M. Favre et le syndicat Sud protection sociale chacun à la somme de 1 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

MOTIFS DE LA DECISION

Sur la mise à pied du 15 novembre 2012

M. Favre a été sanctionné en raison de son attitude lors d'une réunion de restitution d'audit qui s'est tenue le 19 juillet 2012 en présence de Mme Sylvie Guillet, sa responsable hiérarchique, Mme Julie Ménager, responsable du service audit, Mme Murielle Talon, auditrice, et Mme N'Goné Salveigo, responsable du suivi des indicateurs CPG.

Il lui est reproché :

- d'avoir délibérément perturbé le bon déroulé de la réunion et d'en avoir empêché la finalisation par une attitude hostile et inadaptée compte tenu de ses fonctions, notamment :

- en se montrant agressif et fortement critique sur le principe et le déroulé de l'audition, en n'acceptant pas les observations découlant de l'audit réalisé en général envers la fonction d'audit et de façon très prononcée envers sa responsable de service,

- en se plaçant sur un terrain résolument non professionnel, en invoquant des aspects syndicaux, pour notamment remettre en cause la pertinence des observations découlant de l'audit par sa responsable de service,

- en quittant de façon imprévisible et théâtrale la réunion sans y avoir été invité ni autorisé,

- d'avoir mis en cause l'intégrité de son responsable de service devant témoin sans éléments probants, notamment en lui prêtant des propos et attitudes mensongers, en l'accusant de faits graves non établis.

Avant la notification de la sanction, le conseil de discipline régional, saisi le 5 octobre 2012, avait déclaré à l'unanimité des votants, le 5 novembre 2012, ne pas être en mesure d'émettre un avis sur la proposition de sanction formulée par le directeur de l'organisme « considérant que dans le contexte évoqué, à savoir la réunion de restitution de l'audit, aucun élément objectif n'est apporté par les deux parties ».

A l'appui de sa demande d'annulation de la sanction, nouvelle en cause d'appel, M. Favre expose qu'elle est intervenue dans un contexte de climat délétère entre, d'une part, la direction et certains élus de la CGT, dont sa supérieure hiérarchique Mme Guillet, auteur de plusieurs attestations contre lui, et, d'autre part, le syndicat Sud, alors qu'il avait déjà reçu quatre sanctions, dont trois ont été annulées par la cour d'appel d'Amiens. Il indique que lors de la réunion du 19 juillet 2012, Mme Guillet n'a eu de cesse d'adresser à sa voisine des propos sarcastiques sur son travail, sans s'adresser à lui, qu'il a dénoncé le même jour dans un courrier adressé au service des risques professionnels de la CPAM une situation de harcèlement moral au cours de cette réunion, que l'ensemble des témoins interrogés par le service des risques professionnels a attesté de son mal être au cours de cette réunion, suite à laquelle il a fait l'objet d'un arrêt de travail de trois semaines et a régularisé une déclaration d'accident de travail qui a fait l'objet d'un refus validé par la cour d'appel d'Amiens, qu'il est incroyable que ce soit le salarié sorti en larmes d'une réunion qui soit poursuivi disciplinairement deux mois après et sanctionné d'une mise à pied de la durée maximale prévue par le règlement intérieur. Il soutient que la sanction doit être annulée comme intervenue en représailles à la dénonciation par lui, sans mauvaise foi, d'une situation de harcèlement moral au cours de la réunion et, au surplus, parce que les griefs sont infondés, les échanges tendus lors de cette réunion résultant du seul comportement de Mme Guillet, laquelle n'a pas été inquiétée.

La CPAM de l'Oise répond que les éléments de contextualisation rapportés par M. Favre sont inopérants, que la proximité alléguée entre la direction et la CGT n'est pas démontrée, que les sanctions annulées par la cour d'appel d'Amiens l'ont été pour des raisons de procédure, que la juridiction a constaté la matérialité des faits reprochés pour débouter M. Favre de sa demande de discrimination syndicale, que le salarié a adopté lors de la réunion du 19 juillet 2012 un comportement excédant la liberté d'expression, attaquant publiquement sa supérieure hiérarchique devant trois autres salariés de la caisse par des propos diffamants et la discréditant, créant par son comportement hostile un climat de tension qu'il ne saurait attribuer uniquement à Mme Guillet, quittant la réunion sans autorisation en adoptant une attitude qui a surpris les témoins (pleurs...), qu'il ressort d'une étude psychiatrique que M. Favre peut vivre comme une « attaque » tout événement professionnel, que quand bien même il vivrait difficilement une situation il avait toute latitude pour faire valoir son point de vue et son ressenti auprès du service des ressources humaines, qu'il n'est pas tolérable qu'il accuse gratuitement un responsable de faits graves et non établis en présence de plusieurs salariés de différents services, qu'il tente de dénaturer la sanction qui n'intervient pas en raison de sa dénonciation de harcèlement moral mais en raison du comportement inapproprié adopté lors d'une réunion et en empêchant sa poursuite, qu'en tout état de cause la cour d'appel d'Amiens s'est déjà prononcée sur le bien fondé de la sanction disciplinaire, que le pourvoi incident du salarié s'agissant notamment de sa demande de discrimination syndicale a été rejeté par la Cour de cassation.

La Cour de cassation ayant remis la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant l'arrêt de la cour d'appel d'Amiens concernant la sanction du 15 novembre 2012, la CPAM de l'Oise oppose inutilement à M. Favre les motifs de cet arrêt ayant écarté le caractère discriminatoire des sanctions infligées, étant observé que M. Favre ne soutient pas devant la cour d'appel de Douai le caractère discriminatoire de la mise à pied disciplinaire du 15 novembre 2012.

En application de l'article L.1333-1 du code du travail, en cas de litige sur le bien fondé d'une sanction, l'employeur fournit à la juridiction les éléments retenus pour prendre la sanction et, au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de ses allégations, le conseil de prud'hommes forme sa conviction. Si un doute subsiste, il profite au salarié.

Par ailleurs, selon l'article L.1152-2 du code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Pour caractériser les fautes reprochées au salarié, la CPAM de l'Oise produit les comptes rendus de la réunion du 19 juillet 2012 établis par Mme Guillet et Mme Ménager.

Mme Guillet relate les échanges relatifs aux différentes recommandations consécutives à l'audit, avec lesquelles M. Favre a marqué à plusieurs reprises son désaccord. Elle précise qu'à l'occasion de l'examen de la recommandation n° 8, M. Favre a indiqué ne pas avoir les effectifs pour réaliser tous les rendez-vous et a demandé si les ressources étaient évoquées dans l'audit en ajoutant alors : « j'ai d'ailleurs fait remonter à ma hiérarchie ma demande de ressources mais je n'ai pas de nouvelles ! » (propos reproduits par Mme Guillet en caractères gras). Mme Guillet indique qu'elle a interrogé M. Favre pour savoir à qui il avait fait la demande et que M. Favre a répondu sur un ton provocateur : « A vous Mme Guillet » (propos reproduits en caractères gras). Elle indique qu'à l'examen de la recommandation n° 9, M. Favre a indiqué qu'il avait posé la question à sa hiérarchie et qu'il était en attente de réponse sur la décision concernant le traitement du fichier destin par les pôles PE, qu'elle lui a rappelé qu'une réponse

négligence avait déjà été apportée à cette question et qu'il a répondu : « Hé bien je l'apprends ! Je le note ! Vous avez vraiment des problèmes de communication Mme Guillet » (propos reproduits en caractères gras). Mme Guillet indique qu'à la suite de l'examen de la recommandation n° 11, Mme Ménager lui a posé une question sur les cabinets comptables à laquelle elle lui a répondu qu'elle avait demandé à M. Favre de se rapprocher du service communication ou de la chambre de commerce pour obtenir la liste. Elle expose que le cours de la réunion a alors repris quand M. Favre s'est brusquement levé et a indiqué (en caractères gras) : « qu'il nous avait entendu, qu'il n'en pouvait plus des sous entendus, qu'il quittait la réunion, qu'il ne pouvait plus rester dans la même pièce que moi, que j'avais fait une attestation contre lui, qu'il ne supportait plus mon harcèlement ». Mme Guillet précise avoir été choquée, que toutes ont été surprises, que M. Favre a été invité à se calmer et à revenir au cadre de l'audit, qu'il s'est rassisi en indiquant qu'il restait pour Mmes Salvaigo et Tallon puis qu'il s'est de nouveau emporté en indiquant que c'était plus fort que lui et qu'il ne pouvait pas rester dans la même pièce qu'elle, que Mme Ménager est alors sortie pour le suivre.

Mme Ménager expose qu'il y avait 19 recommandations à restituer, qu'à l'examen de la neuvième M. Favre a rappelé qu'il avait rédigé une note pour demander que son service soit déchargé de l'activité gestion de fichier et a demandé à Mme Guillet ce qu'il en était puisqu'il se souvenait qu'elle lui avait dit que la question était en réflexion à la direction, que quelques échanges plus tard Mme Guillet lui a dit qu'il était décidé que cette activité resterait dans son service, que M. Favre a réagi en évoquant un problème de communication et de compréhension entre eux, ce que Mme Guillet a confirmé. Mme Ménager indique que cet échange, formel mais sans énervement, a marqué le début d'une tension palpable dans les échanges, qu'à l'occasion de la discussion sur les trois recommandations suivant la dixième, M. Favre a dit à Mme Guillet : « Mme Guillet, vous parlez sans savoir, comme d'habitude et ce type de comportement fait du mal », qu'au cours de l'examen de la recommandation 13, deux discussions parallèles ont eu lieu, l'une entre Mme Talon et M. Favre, l'autre entre elle-même et Mme Guillet qui lui expliquait qu'elle avait demandé à M. Favre de se rapprocher des cabinets d'experts comptables du département et qu'elle n'avait aucune visibilité. Mme Ménager précise que la tension déjà palpable est alors montée à son apogée en deux minutes, que M. Favre a haussé le ton et commencé à ranger ses affaires en répétant une vingtaine de fois : « Je n'en peux plus, je n'en peux plus de cette suspicion, vous me harcelez Mme Guillet, je vous entends Mme Guillet, vous ne pouvez pas être aussi méprisante... Je n'en peux plus, je croyais que j'allais tenir mais avec cette femme qui a témoigné à deux reprises contre moi ce n'est pas possible, je n'en peux plus... », que sa voix s'étranglait, qu'il a fait mine de sortir, est revenu à sa place par respect pour l'auditrice selon ses dires mais, à peine assis, est reparti en ayant une crise de larmes, qu'elles sont toutes restées abasourdies.

A la suite de cet épisode, M. Favre a été placé en arrêt de travail du 19 juillet 2012 au 9 août 2012 et une déclaration d'accident du travail a été régularisée, ultérieurement rejetée. Dans le cadre de l'instruction de cette demande, la caisse primaire d'assurance maladie a recueilli les témoignages de Mme Ménager, de Mme Talon et de Mme Salvaigo.

Mme Ménager a indiqué que M. Favre était parti en pleurs suite à des brefs échanges avec sa responsable, qu'il avait invectivé sa responsable sur le fait qu'il se considérait comme harcelé et que, de son point de vue, il ne s'était rien passé au cours de la réunion qui sortait des conditions normales de travail. Mme Talon a indiqué avoir constaté lors de la réunion une ambiance pesante et des échanges conflictuels, que M. Favre était angoissé et au bord des larmes. Selon elle, il ne s'était rien passé au cours de la réunion qui sortait des conditions normales de travail. Mme Salvaigo a fait part également d'une

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 fait qu'il ait été écarté le caractère discriminatoire des sanctions notifiées à M. Favre ne rend pas le salarié irrecevable à invoquer une discrimination syndicale quant à l'évolution de sa carrière, cette question étant nouvelle et n'ayant pas été jugée. M. Favre est donc recevable en sa demande.

Au fond, M. Favre fait valoir que pour la période 2013 à 2017, il était éligible au dispositif de garantie d'évolution salariale prévu par l'article L.2145-5-1 du code du travail, que la rémunération des salariés de la CPAM est notamment composée de points de compétences, qu'il a interpellé le service des ressources humaines à la fin de l'année 2016 sur le fait qu'aucun des élus Sud n'avait bénéficié de la garantie d'évolution salariale, que les 12 points qui lui ont été accordés à compter de janvier 2013 ne suffisaient pas à lui conférer la même évolution que ses collègues, qu'il a relancé son employeur par mails des 29 juin 2017 et 18 juillet 2017, qu'un rattrapage de 2 points lui a été accordé au mois de juillet 2017 alors qu'il était fondé à réclamer le delta de 6 points à compter du 1er janvier 2017, qu'alors que sa demande était portée devant la cour d'appel, la CPAM a reconnu devoir lui accorder 6 points restants pour aboutir aux 20 points dus, que la situation a été rétroactivement régularisée plus d'un an et demi après la fin de son dernier mandat, ce qui lui a causé un préjudice certain. Il ajoute qu'il a connu une nouvelle difficulté lors de l'application de la garantie d'évolution salariale au titre de son dernier mandat, du 1er juillet 2017 au 31 décembre 2019, que l'effectif de comparaison englobe des salariés qui ont une différence d'ancienneté avec lui de 4 à 6 ans et recouvre les niveaux 5A et 5B alors qu'il est 5B, que selon la BDES, la durée moyenne entre deux promotions est de 2,05 années pour les hommes en 2017, qu'il aurait, sur cette seule base, dû bénéficier d'une garantie d'évolution de 6 points de compétence minimum au titre de son dernier mandat, que par ailleurs les données retranscrites dans la BDES font apparaître qu'à compter de l'année 2010, année de son engagement syndical, il n'a pas bénéficié du même rythme de promotion ou de mesure individuelle que ses collègues de même catégorie, qu'alors que les salariés ont, en moyenne, une avancée toutes les années et demie ou tous les deux ans, il a connu seulement deux avancées, en janvier 2013 et janvier 2017, que la CPAM est tenue de justifier ce niveau de rémunération par des raisons objectives étrangères à son activité syndicale et représentative, que les éléments parcellaires qu'elle fournit confirment le ralentissement de sa carrière à compter de son engagement syndical. Il conteste faire rétroagir la loi Rebsamen et souligne qu'en application du principe de non discrimination, le litige ne peut être circonscrit à la période postérieure à août 2015.

La CPAM de l'Oise répond que les calculs opérés par le salarié pour revendiquer 80 points de compétence sont discrétionnaires, subjectifs et fondés sur des données parcellaires, non représentatives des avancées et promotions auxquelles il aurait pu prétendre eu égard à sa classification, que le dispositif de garantie salariale résultant de la loi du 17 août 2015 n'a pas d'effet rétroactif, que compte tenu du principe de non rétroactivité de la loi dans le temps la demande de dommages et intérêts présentée par M. Favre à hauteur de 26 464,87 euros de préjudice financier est irrecevable, qu'elle a en tout état de cause parfaitement appliqué le dispositif de garantie salariale, que lors de la saisine de la cour d'appel de renvoi, M. Favre n'a pas fait état d'un ralentissement de carrière depuis 2010 mais sollicitait l'attribution de six points de compétence supplémentaires à compter du 1er janvier 2017, ce qu'il a obtenu après une nouvelle étude de sa situation, que M. Favre s'estimait d'ailleurs rempli de ses droits à ce titre puisqu'il sollicitait, dans ses conclusions n° 2, une indemnité pour régularisation tardive des points de compétence, sans démontrer un quelconque préjudice, qu'il sollicite finalement un rattrapage salarial sur la même période sur la base d'un raisonnement qui ne peut être retenu puisque la comparaison qu'il effectue ne concerne pas les salariés placés dans une situation comparable et relevant de la même catégorie professionnelle,

que l'analyse de la situation professionnelle de ses collègues placés dans une situation comparable à la sienne montre qu'il n'a pas connu de ralentissement de carrière après son engagement syndical en 2010.

Sur ce, il résulte du protocole d'accord relatif au dispositif de rémunération et à la classification des emplois que les salariés peuvent se voir attribuer par la direction des points de compétence destinés à rétribuer l'accroissement des compétences professionnelles mises en œuvre dans l'emploi.

Tout salarié n'ayant pas bénéficié de points de compétence pendant trois ans consécutifs peut demander à bénéficier d'un examen personnalisé de sa situation par la direction de l'organisme.

Il est constant que les points de compétence sont attribués avec un minimum de 12 points par promotion.

Représentant syndical depuis mars 2010, M. Favre a également été investi de mandats successifs de délégué du personnel et membre du comité d'entreprise à compter de juin 2010, janvier 2013, janvier 2017 et janvier 2020.

Il est classé au coefficient 5B.

Il bénéficiait au 1er janvier 2009 de 20 points de compétence. Il s'est ensuite vu attribuer :

- 12 points supplémentaires le 18 décembre 2013 à effet rétroactif du 1er janvier 2013 (total de 32 points),
- 20 points supplémentaires à effet rétroactif du 1er janvier 2017 (total de 52 points), dont 2 le 24 juillet 2017 en application de la loi dite Rebsamen de garantie d'évolution salariale, 12 points le 23 octobre 2017 et 6 points le 19 septembre 2018 en application de la loi dite Rebsamen,
- 1 point supplémentaire le 4 mars 2020, avec effet rétroactif au 1er janvier 2020, en application de la loi dite Rebsamen.

L'attribution par l'employeur des points de compétence relève de son pouvoir d'appréciation, lequel a cependant pour limites le principe de non discrimination.

M. Favre invoque en application de l'article L.1131-1 du code du travail une attribution discriminatoire de points de compétence impactant sa rémunération en raison des fonctions syndicales qu'il exerce depuis 2010. Il est recevable en sa demande quand bien même le mécanisme visant à garantir, pour certains titulaires de mandats représentatifs et/ou syndicaux, l'évolution de leur rémunération sur l'ensemble de la durée de leur mandat, prévu par l'article L.2141-5-1 du code du travail, issu de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, ne s'est appliqué pour la première fois que pour son mandat échu après la date d'entrée en vigueur de cette loi.

Il présente au titre des éléments de fait laissant supposer selon lui l'existence d'une discrimination en application de l'article L.1134-1 du code du travail :

- l'attribution tardive de points de compétence en application de la loi dite Rebsamen,
- des tableaux faisant ressortir que depuis 2014 la durée moyenne entre deux promotions est d'environ deux ans pour le personnel d'encadrement et les techniciens supérieurs niveau 5A à 9, ce dont il déduit qu'il aurait dû bénéficier de l'attribution supplémentaire de 12 points de compétence en 2011, en 2015 et en 2019, représentant un déficit de points de compétence de 27 points (36 – 9 points « Rebsamen » attribués),
- des tableaux de répartition des effectifs au sein de la CPAM,

- un tableau présentant le pourcentage de cadre 5 B ayant bénéficié chaque année d'une promotion, soit 53,6 % en 2010, 37,9 % en 2011, 44,4 % en 2012 et 34,4 % en 2013,
- un tableau faisant apparaître le rythme d'attribution des promotions reconstitué au vu des bulletins de paie fournis par l'employeur.

S'agissant de la mise en œuvre de la garantie d'évolution salariale, M. Favre a interpellé son employeur par mails du 13 mai 2017 puis du 26 juin 2017, soit à l'issue de son mandat de janvier 2013. Dans un premier temps, la responsable des ressources humaines de la CPAM lui a répondu le 13 juin 2017 que l'évolution de sa rémunération (12 points de compétence en 2013) avait été supérieure à la moyenne par agent des niveaux 5A et 5B sur la période de son mandat (4,9 points de compétence).

Sur relance de M. Favre faisant observer que la comparaison devait se faire entre les 12 points qui lui avaient été attribués sur la durée de son mandat et les 4,9 points attribués en moyenne chaque année à l'effectif de comparaison, soit 19,6 points arrondis à 20 sur la durée de son mandat, ce qui représentait un écart de 8 points en sa défaveur, le directeur de la CPAM lui a répondu le 24 juillet 2017 en ce sens qu'il convenait effectivement de comparer les 4,9 points aux 3 points de compétence qu'il avait obtenus en moyenne chaque année sur la durée de son mandat, soit un écart arrondi à 2 points. Cependant, l'employeur n'en a pas tiré les conséquences puisqu'il n'a attribué que 2 points supplémentaires de compétence au salarié en juillet 2017, n'opérant ainsi un rattrapage que sur une année et non pas sur la durée du mandat. Ce n'est que le 19 septembre 2018 que 6 points supplémentaires ont été attribués au salarié.

De plus, si les tableaux relatifs au rythme de promotion du personnel d'encadrement et des techniciens supérieurs niveau 5A à 9 ne sont pas pertinents comme ne permettant pas d'éclairer la situation des personnels de la même catégorie professionnelle que M. Favre, le tableau relatif aux promotions de la catégorie professionnelle 5B de 2010 à 2013 montre que chaque année plus du tiers des effectifs a été promu et s'est ainsi vu attribuer au minimum 12 points de compétence supplémentaires tandis que M. Favre n'a été promu ni en 2010, ni en 2011, ni en 2012.

La CPAM de l'Oise produit des bulletins de salaire de Mme Joseph, Mme Demaille, Mme Freyssinier et Mme Lefevre, salariées de catégorie 5A et 5B. Ces documents ne contredisent pas le tableau ci-dessus quant au rythme de promotion de ces salariés. En effet, et même si la CPAM de l'Oise ne produit pas de bulletins de salaire pour les années 2011 à 2014, les éléments produits montrent que M. Favre a acquis 12 points de compétence entre 2010 et 2015 (au 1er janvier 2013) contre 29 pour Mme Lefevre, 36 pour Mme Freyssinier, 36 pour Mme Joseph et 24 pour Mme Demaille. Il a donc été promu moins souvent que ses collègues.

Pour la période suivante, il n'est pas produit de bulletins de salaire de Mme Lefevre au delà de 2017, l'agent ayant quitté la CPAM de l'Oise. Mme Freyssinier n'a pas obtenu de nouveaux points de compétence après 2015, M. Favre mentionnant dans son tableau, sans être contredit, qu'elle avait en effet atteint à l'occasion de sa dernière promotion en 2015 le plafond du niveau 5B. En revanche, Mme Godard a obtenu après 2015 une nouvelle promotion (+12 points de compétence) en 2017 puis à nouveau en 2019 et Mme Joseph une nouvelle promotion en 2016 et en 2018, tandis que M. Favre n'a bénéficié après 2013 que d'une promotion en 2017.

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.

Condamne la CPAM de l'Oise à payer à M. Favre :

- 575,54 euros à titre de rappel de salaire pour la période de mise à pied
- 57,54 euros au titre des congés payés y afférents
- 1,09 euros à titre d'indemnité de transport
- 500 euros à titre d'indemnité pour mise à pied injustifiée.

Dit que M. Favre et le syndicat Sud Protection sociale de l'Oise sont recevables et fondés en leurs demandes nouvelles au titre d'une discrimination syndicale dans l'évolution de la carrière du salarié.

Ordonne à la CPAM de l'Oise de porter à 80 le nombre de points de compétence de M. Favre et de fixer en conséquence son salaire à 3 025,58 euros.

Condamne la CPAM de l'Oise à payer à M. Favre :

- 26 464,87 euros à titre d'indemnité en réparation de son préjudice financier
- 1 000 euros à titre d'indemnité en réparation de son préjudice moral
- 2 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Condamne la CPAM de l'Oise à payer au syndicat Sud Protection sociale de l'Oise :

- 500 euros à titre d'indemnité en réparation de son préjudice
- 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Dit que les sommes de nature salariale portent intérêts au taux légal à compter de la date de convocation devant le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes de Creil pour les rappels de salaire échus à cette date, puis à compter de leur date d'exigibilité, et les sommes à caractère indemnitaire à compter de la décision qui les a allouées.

Condamne la CPAM de l'Oise aux dépens.

LE GREFFIER

LE PRESIDENT

A. AZZOLINI

S. HUNTER FALCK