

Copies exécutoires
délivrées le :

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE PARIS
Pôle 6 - Chambre 11

ARRET DU 24 JANVIER 2023

(n° 35/2023 , 9 pages).

Numéro d'inscription au répertoire général : N° RG 20/07863 - N° Portalis
35L7-V-B7E-CCV7G

Décision déferée à la Cour : Jugement du 30 Septembre 2020 -Conseil de Prud'hommes
- Formation paritaire de BOBIGNY - RG n° F18/02772

APPELANTE

Madame [REDACTED]

Représentée par Me Dimitri MONFORTE, avocat au barreau de PARIS, toque : P0028

INTIMEE

Représentée par Me [REDACTED] avocat au barreau de PARIS, toque : [REDACTED]

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions des articles 805 et 907 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 18 Octobre 2022, en audience publique, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant Madame Anne HARTMANN, Présidente de chambre, chargée du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, entendu en son rapport, composée de :

Madame Anne HARTMANN, Présidente de chambre,
Madame Isabelle LECOQ-CARON, Présidente de chambre,
Madame Catherine VALANTIN, Conseillère,

Greffier, lors des débats : Madame Manon FONDRIESCHI

ARRET :

- contradictoire
- par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.
- signé par Madame Anne HARTMANN Présidente de chambre, et par Madame Victoria RENARD, Greffière à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

RAPPEL DES FAITS, PROCÉDURE ET MOYENS DES PARTIES

Mme [REDACTED] a été embauchée le 26 septembre 1988 par la société [REDACTED] en qualité d' « Agent de Trafic 1 », niveau III, échelon 1, coefficient 200 de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959, étendue par arrêté du 10 janvier 1964. A compter du 1er avril 1990, elle a été promue agent de trafic 2 niveau III, échelon 3 coefficient 220, puis technicien de trafic 1 niveau IV échelon 1 coefficient 235 le 1er février 1991 et enfin technicien trafic 2, niveau IV, échelon 2 coefficient 245 à partir du 1er août 1991.

Le 1er janvier 1992, le contrat de travail de Mme [REDACTED] a été transféré au sein de la société [REDACTED]

Après deux congés de maternité, un congé parental d'éducation et plusieurs promotions entre 1994 et 2000, elle a été promue en qualité de technicien trafic 4, niveau B04 coefficient de rémunération 303,7673 le 1er février 2000.

Mme [REDACTED] a occupé divers mandats de représentation du personnel à partir de 2005, exerçant de façon permanente des mandats de déléguée du personnel, déléguée syndicale, représentante syndicale au CE et au CHSCT jusqu'en septembre 2009, date à laquelle elle a demandé à reprendre son poste de travail tout en étant secrétaire du CHSCT de 2008 à 2012 et membre de ce dernier jusqu'en 2014, mais cessant d'être permanente syndicale.

Mme [REDACTED] est à ce jour toujours en poste avec la même qualification de technicien trafic 4 niveau 04.

Soutenant avoir subi une discrimination en raison de son engagement syndical à compter de 2005 et réclamant un repositionnement au statut cadre, coefficient 467,88 de la convention collective et la fixation de son salaire brut mensuel de base à la somme de 4.143,57 euros, outre diverses indemnités en réparation de la différence de salaire subie du fait de la discrimination, du préjudice financier lié à l'incidence sur le montant de la retraite et du préjudice moral subis du fait de la discrimination, Mme [REDACTED] a saisi le conseil de prud'hommes de Bobigny qui, par jugement du 30 septembre 2020, auquel la cour se réfère pour l'exposé de la procédure antérieure et des prétentions initiales des parties a statué comme suit :

DEBOUTE Mme [REDACTED] de l'ensemble de ses demandes :

DEBOUTE la SA [REDACTED] de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

CONDAMNE Mme [REDACTED] partie demanderesse et qui succombe aux entiers dépens.

Par déclaration du 19 novembre 2020, Mme [REDACTED] a interjeté appel du jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Bobigny, notifié par lettre recommandée avec accusé de réception le 27 octobre 2020.

Dans ses dernières conclusions adressées au greffe par le réseau privé virtuel des avocats le 18 février 2021, Mme [REDACTED] demande à la cour de :

INFIRMER le jugement entrepris ;

Et, statuant à nouveau, de :

JUGER qu'elle a été victime d'une discrimination en raison de son engagement syndical à compter de 2005 ;

En conséquence,

ORDONNER à la société [REDACTÉ] de la repositionner au statut cadre, coefficient 467,88 de la convention collective et de fixer son salaire brut mensuel de base à la somme de 4.143,57 euros, et ce, à compter du 18 septembre 2018, date de la requête introductive d'instance

ASSORTIR cette injonction d'une astreinte de 100 euros par jour de retard à compter de la notification de la décision à intervenir ;

JUGER que la Cour d'appel de céans se réserve le droit de liquider cette astreinte ;

CONDAMNER la société [REDACTÉ] à lui payer les sommes suivantes :

- 69.324,20 euros à titre de dommages et intérêts en réparation de la différence de salaire subie du fait de la discrimination ;

- 200.006,46 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice financier lié à l'incidence sur le montant de la retraite du fait de la discrimination ;

- 156.000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral subi du fait de la discrimination ;

- 3.000 euros en application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile;

JUGER que l'ensemble des condamnations portera intérêts au taux légal à compter de la convocation de la société à comparaître devant le Bureau de conciliation et d'orientation, à titre de réparation complémentaire, en application des dispositions de l'article 1231-7 du Code civil ;

ORDONNER la capitalisation des intérêts légaux en application des dispositions de l'article 1343- 2 du Code civil ;

DEBOUTER l'intimée de l'intégralité de ses demandes ;

STATUER ce que de droit sur les dépens.

Dans ses dernières conclusions adressées au greffe par le réseau privé virtuel des avocats le 17 mai 2021, la société [REDACTÉ] demande à la cour de :

CONFIRMER le jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Bobigny le 30 septembre 2020 ;

En conséquence,

DEBOUTER Mme [REDACTÉ] de l'ensemble de ses demandes ;

CONDAMNER Mme [REDACTÉ] à verser à la société [REDACTÉ] la somme de 2.500 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

CONDAMNER Mme [REDACTÉ] aux entiers dépens.

L'ordonnance de clôture a été rendue le 7 septembre 2022 et l'affaire a été fixée à l'audience du 18 octobre 2022.

Pour un plus ample exposé des faits, des prétentions et des moyens des parties, la cour se réfère à leurs conclusions écrites conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile.

SUR CE, LA COUR :

Sur la discrimination syndicale invoquée

Pour infirmation de la décision déférée, Mme [REDACTED] fait valoir qu'elle a subi une discrimination syndicale à raison de ses mandats syndicaux à compter de 2005, précisant avoir eu une évolution de carrière normale jusqu'à cette date, ce qui n'a plus été le cas ensuite. Elle ajoute qu'à la cessation de ses mandats syndicaux l'occupant de façon permanente, en septembre 2009, elle n'a pas été affectée sur un poste définitif équivalent conforme à ses compétences. Elle indique qu'au vu d'un panel reconstitué de salariés, elle a été victime d'une différence de traitement dans l'évolution de sa carrière par rapport à des salariés engagés à la même époque et aux mêmes conditions qu'elle.

Pour confirmation du jugement, la société [REDACTED] conteste l'existence de la discrimination syndicale invoquée et d'une différence de traitement, estimant que la salariée ne produit aucun élément de fait laissant supposer l'existence d'une présomption d'une telle discrimination, expliquant que celle-ci a bénéficié d'une évolution de carrière normale y compris à compter de 2005, se traduisant par des promotions et des augmentations salariales, qu'elle a présenté à la salariée plusieurs propositions d'affectations, que la mention de ses responsabilités syndicales sur l'intranet de l'entreprise jusqu'en février 2015 ne lui a pas causé préjudice, soulignant que si différence d'évolution de carrière il y a, celle-ci avait commencé dès avant 2005, de sorte qu'elle n'est pas liée à ses fonctions syndicales, et qu'en tout état de cause les rapports de l'inspection du travail n'ont pas tenu compte de son argumentation.

Aux termes de l'article L.1132-1 du code du travail dans sa rédaction applicable, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie par l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L.3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'action, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de ses activités syndicales ou mutualistes.

L'article L.1134-1 du code du travail prévoit qu'en cas de litige relatif à l'application de ce texte, le salarié concerné présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte telle que définie par l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, au vu desquels, il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, et le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Au soutien de la discrimination syndicale dont elle affirme avoir été victime à compter de 2005, Mme [REDACTED] évoque :

- une absence d'évolution professionnelle et d'évaluation annuelle de 2005 à 2013 ainsi qu'en 2017 ;
- le dénivellement subi dans sa carrière, ses fonctions et son salaire puisque son évolution professionnelle a été limitée à une évolution salariale à l'ancienneté résultant des

- augmentations générales à l'exclusion d'augmentations individuelles;
- l'absence de proposition d'affectation définitive à l'issue de ses mandats syndicaux en septembre 2009, malgré un bilan de compétence concluant, soulignant avoir été de juillet 2012 à août 2013 contrainte de rester à son domicile sans affectation mais en étant rémunérée;
- la tentative de modification unilatérale de sa rémunération par la proposition d'un poste d'assistante support qualité de niveau 4 lui faisant perdre sa prime compensatrice de perte de salaire fixe;
- la mention de son activité syndicale sur l'intranet de la société à l'issue de ses mandats syndicaux jusqu'au 12 février 2015 inclus ;
- le rapport de l'inspection du travail suite au contrôle effectué le 2 décembre 2015 concluant à une discrimination syndicale à son égard ;
- les deux PV de l'inspection du travail des 24 octobre 2016 et 3 mars 2017 relevant l'infraction de discrimination syndicale dont elle était victime.

Elle s'appuie par ailleurs sur un panel de comparaison de 23 salariés engagés à la même époque et aux mêmes conditions qu'elle, qui fait ressortir (à l'exception du cas de Mme [REDACTED] qui comme elle a connu une évolution professionnelle anormale depuis qu'elle est devenue permanente syndicale), son absence d'évolution professionnelle et le dénivellement subi dans sa carrière, ses fonctions et son salaire. Elle précise que la majorité des salariés du panel ont accédé au statut d'agent de maîtrise d'exploitation (AMDE) puis au statut cadre et bénéficient d'une rémunération bien plus importante qu'elle. Elle produit à cet égard un tableau détaillé reprenant l'évolution des coefficients des salariés du panel de comparaison ainsi qu'un graphique qui traduit selon elle clairement son absence d'évolution.

Il s'en déduit que Mme [REDACTED] présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte au vu desquels, il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

La société [REDACTED] réplique que l'évolution de la carrière de la salariée a été plus importante à compter de 2005 et qu'aucun ralentissement ou stagnation ne peuvent être constatés, que ses coefficients ont évolué régulièrement comme ses fonctions selon les postes qui lui ont été proposés ou qu'elle a acceptés d'occuper à compter de 2012, date à laquelle son mandat syndical permanent a cessé, qu'elle a toujours été soutenue sur les postes sur lesquels elle a postulé. Elle conteste avoir tenté de modifier unilatéralement la rémunération de Mme [REDACTED] expliquant que celle-ci a souhaité conserver la prime servie au titre d'horaires décalés, qui lui avait été maintenue pendant ses mandats syndicaux, et en tout état de cause jusqu'au 31 août 2018 et qui n'est pas versée en l'absence d'horaires décalés. Elle expose que si elle ne conteste pas la réalité de la mention jusqu'en février 2015 des activités syndicales de l'appelante sur sa fiche personnelle sur l'intranet de la société, elle répond que cela n'était pas de nature à lui être préjudiciable, puisque les recrutements se font sur la base de CV et d'une lettre de motivation et que dès septembre 2013 elle a été reclassée sur un poste de travail conforme à ses compétences. Elle affirme de même que si elle ne conteste pas l'absence d'entretiens individuels, cet état de fait est un manquement de l'employeur qui ne présente aucun lien avec ses activités syndicales, faute de prouver

notamment que tous les autres salariés avaient bénéficié de ces entretiens, ce qu'elle ne rapporte pas. Elle ajoute par ailleurs que la courbe retraçant l'évolution professionnelle de Mme [REDACTED] démontre l'absence de différence de traitement de cette dernière. Elle souligne que dès 1999 l'évolution de son coefficient est moins rapide que celle du panel et que de 2005 à 2017, les évolutions du coefficient tant du panel que de l'intéressée ont diminué et ce dès 2007 pour le premier et 2010 pour le second, ce dont il ressort que la situation n'est pas liée à l'engagement syndical de la salariée. Elle estime la position de l'inspection du travail infondée, injustifiée et subjective, faute d'avoir tenu compte de ses justifications transmises au cours de l'enquête. Elle soutient que les augmentations accordées l'ont été à titre individuel en fonction de l'évolution de son coefficient hiérarchique chaque année, que sa classification professionnelle lors du passage du niveau B05 à N4 n'a pas diminué mais résulte de la refonte de la grille de classification à compter de janvier 2013 prévoyant que les salariés classés B04 ou B05 sont nécessairement positionnés au niveau N4.

Il est constant qu'en présence d'une discrimination, il appartient au juge sans se substituer à l'employeur, de vérifier si celui-ci justifie d'éléments objectifs, étrangers à l'exercice du mandat syndical. Il suffit dès lors que l'employeur s'abstienne d'une obligation naturelle et que cette attitude ne soit pas justifiée par des événements étrangers à l'activité syndicale du salarié.

La cour retient à tout le moins que l'affectation de Mme [REDACTED] au terme de ses engagements syndicaux, à un poste de travail conforme à ses attentes, a tardé et qu'en tout état de cause, il n'est pas contesté qu'elle n'a eu aucune affectation entre juillet 2012 et août 2013 (tout en étant rémunérée et restant à son domicile), sans explication valable, au mépris de l'accord d'entreprise du 29 mars 2010, qui prévoit qu'au terme de leur fonction de permanent syndical ayant duré entre 5 et 10 ans, les représentants du personnel doivent recevoir une affectation définitive dans un délai de 8 mois. Or ce n'est qu'à compter du mois de septembre 2013 que Mme [REDACTED] a été affectée à un poste de chef de mission 5S jusqu'en juin 2015, peu importe à cet égard, qu'elle l'ait ou non trouvé par elle-même. En outre, si Mme [REDACTED] a bénéficié régulièrement d'augmentations générales liées à l'ancienneté même durant la période d'engagement syndical, la cour retient que la SA [REDACTED] reconnaît qu'elle n'a pas fait bénéficier la salariée d'entretiens professionnels annuels réguliers entre 2005 et 2013 et en 2017, obligation qu'elle ne conteste pas, que l'employeur tient de son pouvoir de direction et qui permet à ce dernier d'apprécier les capacités professionnelles d'un salarié, de l'adapter le cas échéant à l'évolution de son emploi dans la perspective d'une progression de carrière dans l'entreprise. L'employeur ne peut en effet valablement opposer à Mme [REDACTED] qu'il lui appartient d'établir d'une part que les autres salariés ont bien été évalués et d'autre part le lien entre l'absence de tels entretiens avec sa détention de mandats syndicaux. C'est en vain également qu'il soutient que l'absence d'évaluation ne lui a pas été préjudiciable puisque cela ne l'a pas empêchée de postuler dans des conditions normales. En réalité, cette absence d'évaluation accrédite le fait, contrairement à ce que soutient l'employeur que les augmentations accordées à Mme [REDACTED] étaient bien générales et non individualisées, en fonction de l'évolution du coefficient hiérarchique et de l'ancienneté.

Dès lors, la cour retient en l'état du dossier et des explications fournies, que l'employeur est

défaillant à démontrer par des éléments objectifs extérieurs à toute discrimination, les raisons des manquements en termes d'absences de fourniture de travail entre juillet 2012 et septembre 2013 et d'absences d'entretien professionnel périodique de la salariée entre 2005 et 2013 et en 2017. La discrimination syndicale est donc établie à ce titre.

Sur la demande de positionnement de Mme [REDACTED]

Pour infirmation du jugement déféré, Mme [REDACTED] fait valoir que du fait de la discrimination subie, elle n'a pas bénéficié de l'évolution salariale à laquelle elle était en droit de prétendre soutenant qu'en l'absence de discrimination elle aurait dû bénéficier du passage en agent de maîtrise d'exploitation (AMDE) à compter de 2005 et du statut cadre à compter de septembre 2013. Elle demande en conséquence son repositionnement au statut cadre 467,88 de la convention collective et à bénéficier d'un salaire brut de 4.143,57 euros. La SA [REDACTED] s'oppose à cette demande en répliquant que l'appelante ne justifie ni des raisons pour lesquelles elle peut prétendre aux qualifications réclamées, soulignant que Mme [REDACTED] n'a jamais exercé de poste de qualification « agent de maîtrise », ayant toujours été affectée sur des postes de qualification professionnelle « employé », qu'elle ne justifie pas de la réussite des examens nécessaires aux postes d'agent de maîtrise et qu'elle ne dispose dès lors pas des compétences d'un niveau de classification « cadre ».

Sous couvert de la discrimination syndicale subie, Mme [REDACTED] entend se prévaloir d'une prétendue inégalité de traitement par la simple comparaison d'une courbe d'évolution de carrière d'un panel de salariés embauchés comme elle au même moment et à des conditions identiques, sans préciser pourquoi à compter de 2005 elle aurait nécessairement dû passer à la qualification agent de maîtrise et de cadre à compter de septembre 2013, dont il n'est pas contesté qu'elle n'a assumé aucun poste de ce niveau. A ce titre, elle se compare à deux salariées visées dans le panel, Mme [REDACTED] arrivée sur le même poste au Terminal 2E et Mme [REDACTED] issue du même stage Trafic qu'elle au sein de la société [REDACTED] et qui ont toutes les deux le statut cadre, sans soutenir qu'elles sont dans une situation comparable ou qu'elles exercent les mêmes fonctions.

La cour retient que la salariée même si elle a subi une discrimination, n'établit pas qu'elle peut prétendre à la qualification qu'elle réclame et qu'elle en aurait les compétences alors même qu'il est rapporté la preuve qu'elle n'a pas validé les épreuves de sélection interne « agent de maîtrise d'exploitation » dès avant même son engagement syndical et qu'il n'est pas justifié qu'elle les ait validés depuis.

Par confirmation du jugement déféré, Mme [REDACTED] sera déboutée de sa demande de repositionnement cadre avec le salaire correspondant réclamés.

Sur les demandes indemnitaires

Sur la demande d'indemnité en réparation financier subi du fait de la discrimination

Pour infirmation du jugement déféré et à titre de réparation de la discrimination subie, Mme [REDACTED] se prévaut de deux postes de préjudices qui peuvent être qualifiés d'ordre financier, à savoir un manque à gagner de salaires qu'elle chiffre à la somme de 69.327,20

euros (congrés payés compris) par rapport à une qualification agent de maîtrise à compter de 2005 et de cadre à compter de 2013, faute d'avoir bénéficié de l'évolution salariale à laquelle elle était en droit de prétendre, ce qui a entraîné une diminution des cotisations et donc de la base de calcul des droits à la retraite puis consécutivement une perte dans le niveau de la retraite, préjudice distinct de la perte de salaire, qu'elle chiffre à un montant de 200.006,46 euros, selon un calcul qu'elle détaille dans ses écritures.

La société [REDACTED] s'oppose aux deux postes de préjudice revendiqués, au constat pour le premier que le repositionnement réclamé n'était pas fondé et faute pour la salariée d'expliquer son mode de calcul permettant en outre de vérifier que les évolutions salariales accordées ont été prises en compte. S'agissant du second poste, elle en conteste les modalités de calcul de la salariée rendant sa demande indemnitaire parfaitement démesurée. Elle estime qu'elle réclame la réparation d'un préjudice éventuel sans recours à la méthode Clerc, seule méthode de calcul admise.

La cour rappelle que Mme [REDACTED] peut prétendre à la réparation du préjudice résultant de la discrimination syndicale subie, laquelle l'a privée pour partie faute d'évaluations régulières d'une évolution de carrière, étant toutefois observé qu'il n'est pas contesté qu'elle a bénéficié des augmentations régulières liées à l'ancienneté, préjudice qui ne peut toutefois être équivalent au rappel de salaire afférents à des classifications qu'elle n'a jamais atteintes, faute notamment d'avoir satisfait aux fonctions d'agent de maîtrise escale, cargo et exploitation (pièces 13,29 et 30 employeur) mais induisant des conséquences sur ses droits à retraite lesquels présentent un caractère pour partie éventuel.

La cour évalue par conséquent, par infirmation du jugement déféré, son préjudice financier incluant les incidences sur son droit à retraite à une somme de 45.000 euros.

Sur la demande d'indemnité au titre du préjudice moral

Pour infirmation du jugement entrepris, Mme [REDACTED] expose avoir subi un préjudice moral considérable du fait de la discrimination syndicale dont elle a été victime et qu'elle chiffre à la somme de 156.000 euros. Elle souligne que son état de santé s'en est trouvé affecté, ce qui a justifié des arrêts de travail à compter du 7 avril 2016 prolongés jusqu'au 31 mai 2017 avec prescription d'un temps partiel jusqu'au 27 octobre 2017. Elle ajoute souffrir également d'une absence de reconnaissance professionnelle faute d'avoir connu la carrière à laquelle elle aurait pu prétendre. Elle affirme que l'abandon de toute activité militante est imputable à la discrimination dont elle a été victime.

Pour confirmation de la décision, la société [REDACTED] sans mettre en doute la réalité de l'état de santé de l'appelante, conteste tout lien de causalité entre celui-ci et la discrimination dont elle s'estime victime. Elle estime que la salariée n'apporte pas la preuve de l'étendue de son préjudice résultant de l'absence de reconnaissance professionnelle et qu'elle ne démontre pas que la discrimination syndicale dont elle se prévaut est à l'origine de sa décision de ne plus s'investir dans des mandats syndicaux.

Si les répercussions de la discrimination syndicale subie sur l'état de santé et notamment le lien avec ses arrêts de travail à compter d'avril 2016 ou même avec l'abandon de toute activité militante de Mme [REDACTED] ne sont pas formellement établis, il n'en reste pas moins

qu'elle a subi de ce fait un préjudice moral en terme de reconnaissance professionnelle qu'il convient de réparer et d'évaluer par infirmation du jugement déféré à la somme de 5.000 euros.

Sur les autres dispositions

La cour rappelle que les créances indemnitaires portent intérêts au taux légal à compter de la décision en fixant tout à la fois le principe et le montant, la capitalisation des intérêts étant ordonnée conformément aux dispositions de l'article 1343-2 du code civil.

Partie perdante, la SA [REDACTED] est condamnée aux dépens d'instance et d'appel, le jugement déféré étant infirmé sur ce point et à verser à Mme [REDACTED] une somme de 2.500 euros par application de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

INFIRME le jugement déféré sauf en ce qu'il a rejeté la demande de repositionnement de Mme [REDACTED] au statut cadre avec fixation corrélative de son salaire mensuel.

Et statuant à nouveau des chefs infirmés et y ajoutant :

JUGE que Mme [REDACTED] a été victime d'une discrimination syndicale à compter de 2005.

CONDAMNE la SA [REDACTED] à payer à Mme [REDACTED] une somme de 45.000 euros à titre de préjudice financier causé par la discrimination syndicale subie en ce compris le préjudice de retraite.

CONDAMNE la SA [REDACTED] à payer à Mme [REDACTED] une somme de 5.000 euros à titre de préjudice moral causé par la discrimination syndicale subie.

DEBOUTE Mme [REDACTED] du surplus de ses prétentions.

RAPPELLE que les créances indemnitaires portent intérêts au taux légal à compter de la décision en fixant tout à la fois le principe et le montant, la capitalisation des intérêts étant ordonnée conformément aux dispositions de l'article 1343-2 du code civil.

CONDAMNE la SA [REDACTED] à payer à Mme [REDACTED] une somme de 2.500 euros par application de l'article 700 du code de procédure civile.

CONDAMNE la SA [REDACTED] aux dépens d'instance et d'appel.

La greffière,

La présidente.

En conséquence, la République française mande et ordonne à tous tribunaux de justice, sur réquis de mettre ledit arrêt à exécution, des procureurs généraux et aux procureurs de la République par les tribunaux judiciaires, de tenir la main à tous commandants et officiers de la force publique de ne pas faire obstacle à ce qu'il est ainsi ordonné. En foi de quoi, le présent arrêt a été signé par le président et le greffier. La présente formule exécutoire a été signée par le directeur N° RG 20/07863 N° Portalis 35L7-V-B7E-CCV7G - 9ème page Le directeur de greffe

