

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

COUR D'APPEL DE PARIS
Pôle 6 - Chambre 9
ARRÊT DU 20 Juin 2018

Numéro d'inscription au répertoire général S 16/13460

Décision déférée à la Cour : jugement rendu le 12 Septembre 2016 par le Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de PARIS RG n° 12/09559

APPELANT

Monsieur Philippe Z
Issy les Moulineaux
né le à Hemel-Hempstead
ayant pour avocat Me Alexandre BOULANT, avocat au barreau de PARIS, toque B440

INTIMÉE

SA ALTRAN TECHNOLOGIES
NEUILLY SUR SEINE
N° SIRET 702 01 2 9 56
ayant pour avocat Me Lionel HERSCOVICI, avocat au barreau de PARIS, toque P0312

COMPOSITION DE LA COUR

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 11 Avril 2018, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Mme Catherine SOMMÉ, Président de chambre, chargée du rapport.

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

Madame Catherine SOMMÉ, président

Monsieur Benoit HOLLEAUX, conseiller

Madame Christine LETHIEC, conseiller

Greffier : Mme Caroline GAUTIER, lors des débats

ARRÊT :

- Contradictoire

- 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 Catherine SOMMÉ, président, et par Madame Laurie TEIGELL, greffier à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

EXPOSÉ DU LITIGE

La SA Atran Technologies est une entreprise prestataire de services en innovation et ingénierie informatique (SSII).

M. Philippe Z a été engagé le 8 août 1994 par la SA Altran Technologies, suivant contrat à durée indéterminée, en qualité d'ingénieur d'études, statut cadre, position 2.2, coefficient 130 de la classification de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, dite Syntec.

Le salarié est devenu consultant expert, position 2.3, coefficient 150, à compter du mois de février 2002, puis consultant senior, position 3.1, coefficient 170, en novembre 2007. En cette qualité il exécutait des missions au sein d'entreprises clientes de la société Altran Technologies dans le cadre de contrats de prestation de services.

M. Z a été désigné représentant syndical auprès du comité d'entreprise le 26 juin 2003. Son mandat a pris fin en 2007. Il a été élu délégué du personnel, membre titulaire, le 4 février 2004. Son mandat, qui a été renouvelé à deux reprises, en 2006 puis en 2011 pour une durée de quatre ans, est actuellement prorogé dans l'attente des prochaines élections.

Invoquant une exécution déloyale du contrat de travail et une discrimination syndicale, M. Z a saisi le conseil de prud'hommes de Paris le 27 août 2012 de diverses demandes.

Par jugement avant dire-droit rendu en formation de départage le 28 novembre 2015, le conseil de prud'hommes a ordonné à la société Altran Technologies de communiquer à M. Z, dans un délai de trois mois à partir de la notification de la décision, sous astreinte de 50 euros par jour de retard à compter de l'expiration de ce délai :

- la liste de l'ensemble des 66 salariés qui bénéficiaient en 2010 à la fois des mêmes positions et coefficients que lui, avec un âge et une ancienneté comparables aux siens,
- leur taux moyen individuel d'augmentation depuis 2007,
- les éléments permettant de calculer et de justifier ce taux moyen d'augmentation pour chacun.

Au dernier état de ses prétentions devant le conseil de prud'hommes statuant au fond, M. Z a demandé la fixation de son salaire mensuel à la somme de 5 614 euros, la condamnation de son employeur au paiement de diverses sommes à titre de rappel de salaires sur le fondement de la règle " à travail égal, salaire égal ", de dommages et intérêts pour non-respect de l'accord de groupe Altran sur le dialogue social et le droit syndical, de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail et perte d'employabilité ainsi que pour discrimination syndicale, la liquidation de l'astreinte pour la communication des informations ordonnées par jugement avant dire droit du 28 novembre 2014 et la remise de bulletins de paie sous astreinte.

Par jugement rendu le 12 septembre 2016, le conseil de prud'hommes de Paris a :

- condamné la société Altran Technologies à payer à M. Z les sommes suivantes

° 20 000 euros à titre de dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail et perte d'employabilité, avec intérêts au taux légal à compter du jour du prononcé du jugement jusqu'au jour du paiement, ° 100 euros correspondant à la liquidation de l'astreinte pour non communication des informations ordonnées par jugement avant dire droit du 28 novembre 2014, ° 700 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

- débouté M. Z du surplus de ses demandes,

- débouté la société Altran Technologies de sa demande reconventionnelle,

- condamné la partie défenderesse au paiement des entiers dépens.

Par déclaration du 21 octobre 2016, M. Z a interjeté appel de ce jugement.

Par conclusions notifiées par voie électronique le 5 avril 2018, M. Z demande à la cour de :

- confirmer le jugement déféré en ce qu'il a condamné la société Altran Technologies à des dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail et perte d'employabilité, au titre de la liquidation de l'astreinte et sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

- réformer le jugement entrepris en condamnant la société Altran Technologies à lui payer les sommes de

° 50 000 euros à titre de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail et perte d'employabilité ;

° 1 000 euros correspondant à la liquidation de l'astreinte pour la communication des informations ordonnées par jugement avant dire droit du 28 novembre 2014 ;

- y ajouter en annulant la mise à pied disciplinaire du 23 mars 2016 et en condamnant la société Altran Technologies à lui payer les sommes de

° 415,83 euros à titre de rappel de salaire pour la période de mise à pied disciplinaire ;

° 41,58 euros de congés payés afférents ;

- infirmer le jugement entrepris pour le surplus et, statuant à nouveau,

- fixer son salaire fixe mensuel à la somme de 5 614 euros bruts ;

- condamner la société Altran Technologies à lui payer à M. Z les sommes de

° 153 045, 43 euros à titre de rappel de salaire sur le fondement " à travail égal, salaire égal " ;

- ° 15 304, 54 euros de congés payés afférents ;
 - ° 10 000 euros à titre de dommages et intérêts pour non-respect de l'accord de groupe Altran sur le dialogue social et le droit syndical du 23 décembre 2008 ;
 - ° 100 000 euros à titre de dommages et intérêts pour discrimination syndicale ;
 - ° 5 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel ;
- dire que les condamnations de nature salariale produiront intérêts au taux légal à compter de la date de saisine du conseil de prud'hommes ;
 - ordonner la remise des bulletins de paye conformes à la décision à intervenir, sous astreinte de 50 euros par document et par jour de retard à compter d'un mois suivant la notification de l'arrêt, la cour se réservant le droit de liquider l'astreinte ;
 - condamner la société Altran Technologies aux dépens.

Par conclusions notifiées par voie électronique le 30 mars 2018, la société Altran Technologies demande à la cour de réformer le jugement déféré, de débouter M. Z de toutes ses demandes et de le condamner à lui payer la somme de 2 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens.

Par ordonnance rendue le 31 janvier 2017 par le président de chambre, au visa de l'article 905 du code de procédure civile, la clôture a été fixée avec effet au 14 mars 2018 et l'affaire fixée à plaider à l'audience du 11 avril 2018. A cette date, avant le déroulement des débats et à la demande des parties, l'ordonnance de clôture a été révoquée et la procédure a été à nouveau clôturée par mention au dossier.

En application de l'article 455 du code de procédure civile, il est renvoyé aux conclusions des parties pour un plus ample exposé de leurs prétentions et moyens.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur la demande de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail et perte d'employabilité

M. Z invoque une inexécution fautive du contrat de travail par l'employeur qui ne lui fournit pas le travail convenu. En effet il n'est plus affecté sur aucune mission en clientèle depuis 2008 et se trouve ainsi placé en situation d'inter-contrat depuis 10 ans alors que la durée moyenne d'affectation d'un consultant en inter-contrat chez Altran est d'un mois. M. Z affirme qu'il n'a cessé de réclamer des missions, notamment par lettres des 31 janvier et 9 mai 2012 et lors de ses entretiens annuels de 2014. Il déclare que les objections avancées par la société Altran Technologies sont insuffisantes à justifier son absence d'affectation en clientèle depuis 2008. Ainsi il n'a jamais refusé de mission ; particulièrement il n'a pas refusé la mission chez LCL pour laquelle il a été contacté en février 2017 par M. Florent ..., mais à la suite d'un échange de courriels avec ce dernier, il n'a plus eu aucune nouvelle. M. Z affirme également qu'il a bien suivi des formations sans que l'employeur ne puisse lui reprocher un faible investissement de sa part, les difficultés rencontrées étant du fait de la société Altran. M. Z fait valoir enfin que le service Altran Research, créé en 2009, n'est qu'un leurre destiné à

occuper les salariés en inter-contrat et que la société Altran Technologies a mis en place cette entité sans que les institutions représentatives du personnel n'aient été consultées valablement alors que cette entité touche à l'organisation et au mode de travail des salariés, point sur lequel il a interpellé l'employeur à plusieurs reprises. M. Z conteste par ailleurs avoir refusé de participer au projet Oasis sur lequel il a été affecté d'avril 2010 à mai 2011, affirme qu'il en est de même s'agissant du projet Okane, la preuve n'étant pas rapportée que ce projet lui a été proposé en mai 2014. Il ajoute qu'il a été affecté d'office sur le projet Corla SDLNOT et qu'il a terminé ses tâches en juillet 2017. M. Z souligne que la situation d'inter-contrat dans laquelle il se trouve depuis 10 ans nuit à son image, sa carrière et à son employabilité, dès lors que cette très longue absence d'intervention en clientèle entraîne une perte des pratiques opérationnelles, relationnelles et techniques. Il sollicite dès lors la confirmation du jugement en ce qu'il a reconnu l'existence de son préjudice mais son infirmation quant au montant alloué.

Pour infirmation du jugement déféré, la société Altran Technologies expose au préalable qu'elle a créé en 2009 l'entité Altran Research, qui est un département stratégique de recherche et développement interne visant à accroître son offre en matière d'innovation et de conseil, composée de doctorants, chercheurs, ingénieurs et chefs de projet, au sein duquel sont affectés des salariés de la société Altran Technologies, dont des consultants en inter-contrat. La société Altran Technologies ajoute que l'entité Altran Research a bien fait l'objet d'une procédure d'information consultation auprès des institutions représentatives du personnel lors de sa création.

La société intimée fait valoir que durant trois mois M. Z a réalisé une mission au sein de la société Bouygues Télécom, que pour la période d'avril 2010 à mai 2011 il a été proposé au salarié d'être associé au projet Oasis de l'entité Altran Research, que cependant l'intéressé a opposé un refus systématique à la contribution de ce projet, étant souligné qu'en 2002 et 2003 le salarié avait déjà manifesté une attitude désinvolte et un manque certain de motivation. Elle soutient qu'au mois de décembre 2013, M. Z a travaillé sur un projet de traduction du " support team ", puis qu'à compter de mai 2014, il lui a été proposé de travailler sur le projet Okane mais qu'il n'a pas souhaité y donner suite. La société Altran Technologies fait valoir également que depuis 2008 le salarié a suivi de nombreuses formations afin de renforcer ses compétences et son employabilité, qu'il a toutefois refusé certaines formations ou manifesté peu d'intérêt pour la recherche de stage en 2014 et n'a ainsi pas obtenu son diplôme en septembre 2015 faute d'investissement personnel. La société intimée ajoute que d'autres missions ont été proposées à M. Z en 2016 et 2017 mais que celui-ci ne s'est pas présenté aux réunions, ainsi s'agissant du projet Corla. Elle en déduit qu'elle a tout fait pour fournir du travail au salarié, celui-ci ayant refusé les propositions formulées, et qu'elle lui a permis de suivre des formations lui permettant d'améliorer ses compétences. Elle indique enfin que le salarié ne démontre pas la prétendue perte d'employabilité, ni l'atteinte invoquée à sa carrière ou à son image.

Il est constant que M. Z, dont la fonction principale en sa qualité de consultant, est d'effectuer des missions chez des clients de la société Altran Technologies, se trouve en situation d'inter-contrat depuis une période particulièrement longue, puisque sa dernière mission en clientèle, d'une durée de trois mois, date de 2008, étant observé que le salarié n'est pas contredit par l'employeur lorsqu'il affirme que la durée d'affectation d'un consultant en inter-contrat est en moyenne d'un mois.

La société Altran Technologies n'allègue ni ne justifie d'une quelconque mission ou même

d'une formation proposée à M. Z entre la fin de la mission de ce dernier au sein de la société Bouygues Télécom en 2008 jusqu'en 2010.

Elle fait état des formations suivies par le salarié, ainsi en janvier 2010 (" ITIL RCV "), décembre 2010 (" PRINCE2 "), janvier 2014 (" ITIL OSA ") et de septembre 2014 à décembre 2015 relative à une période de professionnalisation (architecture des systèmes d'information), soutenant, s'agissant de cette dernière formation, que M. Z n'a pas obtenu son diplôme faute d'investissement personnel. Cependant, quelles que soient les causes de l'échec du salarié, étant relevé que ce dernier l'impute aux propres difficultés de l'entreprise à valider un sujet de mémoire et à trouver un référent en interne, il doit être rappelé que les formations suivies par le salarié s'inscrivent dans le cadre de l'exécution par l'employeur de son obligation d'adapter les salariés à l'évolution de leur emploi, et ne peuvent suppléer à son obligation principale qui est celle de fournir le travail convenu.

A cet égard il est inopérant pour la société Altran Technologies de faire état d'une attitude désinvolte du salarié ayant conduit selon elle à un rejet par le client des missions proposées à M. Z en 2003 et 2003, alors même que ces prétendues difficultés sont antérieures d'au moins cinq années à la dernière mission effectuée par l'intéressé en 2008.

M. Z a été affecté d'avril 2010 à mai 2011 au sein de l'entité Altran Research au projet Oasis, outil d'aide et de support à l'installation des soignants ayant pour but de définir et analyser les attentes des professionnels de santé. Si les développements consacrés par M. Z dans ses écritures à l'entité Altran Research montrent qu'il est très critique quant aux conditions de la création de celle-ci, qui sont toutefois hors débat dans le cadre du présent litige, sa finalité et l'intérêt des travaux qui y sont menés, il reste que la société Altran Technologies ne démontre pas comme elle l'allègue que M. Z a opposé un refus systématique à sa contribution au projet Oasis, l'extrait de logiciel qu'elle produit avec la seule mention " arrêt de mission " sans autre commentaire étant insuffisante à cet égard.

L'employeur, qui ne fait état d'aucune mission confiée au salarié de 2011 à décembre 2013, indique qu'au mois de décembre 2013 M. Z a été affecté sur un projet de traduction du " support team ".

La société prétend que M. Z a refusé d'être associé au projet Okane de l'entité Altran Research, relatif au développement d'outils avancés de management des risques financiers bancaires en conformité avec les réglementations bâloises, qui lui a été proposé en mai 2014. Toutefois elle ne produit aucune pièce démontrant qu'elle a bien proposé ce projet au salarié.

Pour l'année 2015 aucune pièce n'est versée aux débats établissant que des missions ou projets ont été proposés au salarié.

La société Altran Technologies produit un ordre de mission de M. Z pour la période du 26 mai 2016 au 31 mars 2017 concernant le projet Mecenat CMBV. Elle produit également un ordre de mission de M. Z pour la période du 24 janvier au 29 décembre 2017 concernant le projet Resaerch Corla-SDLNOT. Il ressort des échanges de courriels, courant janvier et février 2017, entre M. Christophe ..., responsable des ressources humaines, et M. Z, que ce dernier a refusé de se présenter aux réunions d'intégration, arguant de ce qu'il n'avait pas pris connaissance de l'avis des instances représentatives du personnel lors de consultation préalable à la mise en oeuvre de l'entité Altran Research, et que M. ..., après lui avoir rappelé à juste titre que sa demande ne le dispensait pas de se présenter à la réunion d'intégration, a du

en définitive, compte tenu de la résistance manifestée par M. Z, enjoindre ce dernier de participer sur le projet Altran Resaerch Corla SDLNOT conformément à son ordre de mission.

M. Z a effectivement travaillé sur ce projet Corla SDLNOT relatif à la fusion de tous les systèmes de communication vers les objets communicants, de janvier 2017 à juillet 2017.

En février 2017, M. Z a été contacté par M. Florent ..., business manager, pour une mission à Villejuif. L'échange de courriels versé aux débats, resté sans suite, montre que M. Z a demandé de nombreuses précisions sur la mission proposée en émettant un certain nombre de réserves. Cet échange illustre également le fait que le salarié, compte tenu de l'ancienneté de sa dernière mission en clientèle, se trouve en décalage notamment quant au langage utilisé et aux pratiques actuelles de facturation.

M. Z a ensuite travaillé sur le projet Corla OMS. Les échanges de courriels de mars 2018 montrent cependant que le salarié ne se présente pas pour travailler sur le projet de recherche considérant qu'il n'a aucune activité véritable sur ce projet.

Il résulte de l'ensemble de ces éléments que la société Altran Technologies a manqué à son obligation de fourniture de travail, à tout le moins en ne proposant aucune mission ou affectation au salarié de 2008 à 2010, de 2011 à décembre 2013, puis de 2014 à 2016, et en maintenant depuis lors le salarié au sein de l'entité Altran Research, sans aucune proposition de mission en clientèle, hormis en février 2017.

Ainsi que l'a retenu le conseil de prud'hommes, ce manquement de l'employeur entraîne une perte d'employabilité de M. Z, dès lors que l'absence d'affectation en clientèle et sa situation exceptionnellement longue en inter-contrat, entraînent une érosion de ses compétences. Le préjudice subi par le salarié ayant été justement évalué à la somme de 20 000 euros, le jugement déféré qui a condamné la société Altran Technologies au paiement de cette somme sera confirmé.

Sur la demande de rappel de salaire fondée sur l'atteinte à l'égalité de traitement

A l'appui de cette demande dont il a été débouté par les premiers juges, M. Z soutient que l'analyse des documents produits par la société Altran Technologies montre que certains de ses collègues relevant du même emploi de consultant senior, position 3.1, coefficient 170, et ayant un âge et une ancienneté comparables, ont perçu à compter de 2007 une rémunération systématiquement supérieure à la sienne sans que l'employeur ne justifie cette différence de traitement. Il sollicite un rappel de salaires correspondant à la différence entre la rémunération la plus élevée versée par l'entreprise, soit le salaire de M. ..., et le salaire qui lui a été effectivement versé, ce qui représente la somme de 153 045,43 euros pour la période d'août 2007 à mars 2018.

La société Altran Technologies, qui précise au préalable que le niveau de rémunération en son sein dépend de quatre critères, soit le diplôme, le niveau d'intervention du consultant durant sa mission et les responsabilités correspondantes, le secteur d'activité et les technologies spécifiques ou connaissances techniques maîtrisées par le consultant, fait valoir que la différence de rémunération avec les salariés auxquels se compare M. Z est justifiée par des critères objectifs tels que le diplôme, l'expertise ou l'ancienneté.

Il appartient au salarié qui invoque une atteinte au principe de l'égalité de traitement, de soumettre au juge les éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de traitement entre des salariés placés dans une situation comparable. Dans l'hypothèse où cette inégalité est établie, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve d'éléments objectifs et pertinents justifiant la différence de traitement constatée.

M. Z, né en 1960, est âgé de bientôt 58 ans. Il dispose d'un diplôme d'ingénieur de l'ENS d'électronique et de radioélectricité de Bordeaux, ainsi que d'un DEA " fondement des systèmes informatiques ". Il a une ancienneté de 23 ans et 10 mois. Il occupe actuellement l'emploi de consultant senior, position 3.1, coefficient 170, et perçoit une rémunération mensuelle brute de 4 388,44 euros.

M. Z se compare à huit salariés de l'entreprise :

- M. Mickael ..., né en 1968, ayant 23 ans et six mois d'ancienneté, dont le salaire mensuel brut en 2014 s'élevait à 4 730 euros ;

- M. Vincent ..., né en 1967, ayant 23 ans et 2 mois d'ancienneté, dont le salaire mensuel brut en 2014 s'élevait à 4 749,06 euros ;

- M. Hervé ..., né en 1967, ayant 24 ans d'ancienneté, dont le salaire mensuel brut en 2014 s'élevait à 5 133,19 euros ;

- M. Thierry ..., né en 1967, ayant 22 ans et 6 mois d'ancienneté, dont le salaire mensuel brut en 2014 s'élevait à 5 570 euros ;

- M. Eric ..., né en 1965, ayant 23 ans d'ancienneté, dont le salaire mensuel brut en 2014 s'élevait à 4 973,50 euros ;

- M. Philippe Z, né en 1959, ayant 24 ans d'ancienneté, dont le salaire mensuel brut en 2014 s'élevait à 4 730 euros ;

- M. Pabrice ..., né en 1966, ayant 25 ans d'ancienneté, dont le salaire mensuel brut en 2014 s'élevait à 4 700 euros ;

- M. Bruno ..., né en 1966, ayant 25 ans d'ancienneté, dont le salaire mensuel brut en 2014 s'élevait à 4 824,97 euros.

Ces huit salariés, qui exercent les fonctions de consultant avec la même classification que M. Z et qui ont une ancienneté comparable à la sienne, de sorte qu'ils sont placés dans une situation comparable, perçoivent une rémunération supérieure avec un écart allant de 351,80 euros à 1 221,80 euros. La différence de traitement alléguée est donc établie.

Il ressort des dossiers de compétences des salariés auxquels M. Z se compare, que l'employeur justifie par des éléments objectifs, que sont l'expertise, le diplôme, le secteur d'intervention recherché ou porteur, ou encore les fonctions managériales ou de formateur occupées par certains salariés, la différence de rémunération constatée dès lors que M. Z ne dispose pas de la même étendue de compétences, d'expertise, ou encore n'exerce pas de fonctions managériales ou de formation.

Ainsi, M. ... a une maîtrise d'outils informatiques très recherchés et a des compétences applicables dans tous les secteurs d'activité, comme l'automobile, la banque ou la défense. M. ... dispose, outre d'un diplôme d'ingénieur et d'un DEA " transferts thermiques et combustion ", d'un doctorat spécialisé en mécanique énergétique et il intervient dans le domaine très spécialisé de la recherche et du développement en aéronautique. M. ..., exerce les fonctions de consultant, dans le secteur d'activité spécifique de l'industrie spatiale où il existe une pénurie d'emploi. M. Thierry ... a suivi un MBA en Suisse en management et en administration des affaires, ce qui lui donne des compétences supplémentaires qu'il a mis en oeuvre en exerçant des missions de management et de coordination de projets dans le secteur de l'aéronautique, puis dans les secteurs stratégiques de l'aérospatial et de la défense. M. ... possède un doctorat en technologies de l'information et pilote des projets sur le marché des systèmes d'information, l'employeur précisant à cet égard, sans être démenti, que dans ce secteur le niveau de rémunération est généralement plus élevé. M. ... a une maîtrise d'outils informatiques très techniques, il évolue dans un environnement international et exerce des fonctions managériales. M. ... est spécialisé dans les entreprises énergétiques, il intervient auprès de clients importants de la société Altran Technologies, tel Air Liquide, GDF Suez, EDF. M. ... est spécialisé dans le secteur de l'aéronautique, il intervient également comme chef de projet pour l'entité Altran Research et il est formateur vacataire à l'ENAC.

Enfin il ressort du panel de comparaison et des dossiers de compétences versés aux débats, que MM. ... et Garin, tous deux consultants classés comme M. Z position 3.1, coefficient 170, ayant une ancienneté de 24 ans, et qui, à l'instar de M. Z, ont des compétences techniques de développement de logiciels ou architecture électrique, et qui n'ont peu ou pas d'expérience en matière de direction de projet ou de management et n'interviennent pas dans un environnement international, ont une rémunération mensuelle brute inférieure à celle de M. Z, puisqu'elle était en 2013 de 3 933 euros pour M. ..., et de 4 211 euros pour M.

En conséquence l'atteinte alléguée au principe d'égalité de traitement n'est pas établie.

Le jugement déféré doit donc être confirmé en ce qu'il a débouté M. Z de sa demande de rappels de salaires.

Sur la demande de dommages et intérêts pour non-respect des dispositions de l'accord du 23 décembre 2008

Pour infirmation du jugement déféré qui l'a débouté de ce chef de demande, M. Z soutient qu'il a été privé des augmentations dont il aurait dû bénéficier en application de l'article 1 du chapitre 2 du titre 4 garantissant aux représentants du personnel l'application d'une augmentation sur la base d'un taux moyen résultant d'un comparatif avec des salariés placés dans une situation comparable.

Le 23 décembre 2008, la société Altran Technologies a signé avec les organisations syndicales représentatives au sein du groupe Altran, un " accord de Groupe Altran sur le dialogue social et le droit syndical ".

L'article 1 du chapitre 2 du titre 4 dispose :

" ... S'il s'avère que l'augmentation de salaire d'un représentant du personnel est inférieure au taux moyen d'augmentation constaté pour les salariés à ancienneté et à classification et ou statuts comparables sur les 3 dernières années, le Groupe Altran appliquera ce taux moyen.

Dans le cas où, au terme du processus d'évaluation, le taux d'augmentation du salarié est supérieur au taux moyen, son taux individuel sera appliqué ".

M. Z affirme qu'il ignore si l'employeur lui a correctement fait bénéficier des dispositions reprises supra, en relevant que la société M. Z ne justifie pas avoir organisé le suivi annuel de l'application de l'accord collectif tel que prévu à l'article 2 du chapitre 2 du titre 4 de l'accord qui dispose : " Une rencontre annuelle aura lieu entre les organisations syndicales et la direction dans le courant du mois de janvier afin d'analyser l'application des dispositions précédentes ".

Cependant il ne peut être déduit du défaut allégué de réunion annuelle, qui concerne les organisations syndicales et non l'ensemble des représentants du personnel dont M. Z, ainsi que le relève à juste titre la société Altran Technologies, que le salarié n'a pas bénéficié de la garantie d'augmentation de sa rémunération telle que prévue à l'article 1.

Or il ressort des pièces produites que le taux moyen d'augmentation des salariés de la catégorie de M. Z, à ancienneté et classification comparables, a été, pour les trois années 2009 à 2011 de 1,76 % et pour les trois années 2012 à 2014 de 1,01 %, et que la rémunération de M. Z a été augmentée dans les mêmes proportions sur les mêmes périodes.

Le jugement entrepris qui a débouté M. Z de sa demande indemnitaires pour non respect par la société Altran Technologies l'accord de groupe du 23 décembre 2008 doit dès lors être confirmé.

Sur la demande de dommages et intérêts pour discrimination syndicale

Aux termes de l'article L. 1132-1 du code du travail dans sa rédaction applicable au litige, 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, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison notamment de ses activités syndicales.

En vertu de l'article L. 1134-1 du même code, lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions qui précèdent, le salarié 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.

En application des dispositions qui précèdent, lorsque le salarié présente plusieurs éléments de fait constituant selon lui une discrimination directe ou indirecte, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments 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.

M. Z affirme qu'il est victime depuis de nombreuses années d'une discrimination syndicale se manifestant principalement par sa mise à l'écart, la société Altran Technologies ne l'ayant plus affecté en clientèle depuis 2008, par l'absence d'évolution de sa rémunération et par le gel de

sa carrière professionnelle. Il fait valoir qu'il connaît depuis 2003, date de son premier mandat de représentant du personnel, une limitation de l'augmentation de son salaire, qu'ainsi alors qu'au cours des neuf années précédant ses mandats il a bénéficié d'une augmentation de salaire de 30,52 %, cette augmentation n'a été que 7,5 % sur la période de 2003 à 2013. M. Z souligne également qu'il est consultant senior depuis 2007 alors que d'autres salariés continuent de progresser dans l'entreprise comme M. ... qui a été promu chef de projet en 2014.

Il est constant que M. Z est en situation d'inter-contrat depuis dix années et que sa carrière n'a plus progressé depuis sa promotion comme consultant senior en novembre 2007. En outre il n'est pas discuté que si sa rémunération a continué à augmenter, cette augmentation s'est nettement ralenti depuis 2003. Ces éléments de fait laissent supposer l'existence d'une discrimination à son encontre.

La société Altran Technologies conteste toute mise à l'écart du salarié en faisant valoir que M. Z a refusé les projets et missions proposés. Cependant il a été retenu supra que la société Altran Technologies n'a proposé au salarié aucune mission de 2008 à 2010, de 2011 à décembre 2013, puis de 2014 à 2016, et maintient depuis lors l'intéressé au sein de l'entité Altran Research, sans aucune proposition de mission en clientèle. La persistance de la situation de M. Z en inter-contrat n'est donc justifiée par aucun élément objectif.

La société Altran Technologies soutient par ailleurs que les augmentations de salaire n'ont pas de caractère systématique pour tous les salariés et sont fonction également du contexte économique. Elle relève également que M. Z a été promu consultant senior en 2007. Cependant ces éléments ne justifient pas le fait, non contesté, que M. Z a vu sa rémunération augmenter régulièrement pendant neuf années, à hauteur de 35 % sur toute la période, pour ensuite connaître une augmentation beaucoup plus lente, soit au total de 7,5 % sur la période de 2003 à 2013.

La société Altran Technologies n'établit donc pas que la stagnation de la carrière professionnelle de M. Z est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Contrairement à ce qu'a retenu le conseil de prud'hommes la discrimination syndicale alléguée est donc établie.

M. Z sollicite la fixation de son salaire fixe mensuel à la somme de 5 614 euros correspondant au salaire perçu par M. Cependant il a été retenu supra que M. Z ne pouvait prétendre à la même rémunération que M. ..., ce dernier, à la différence de M. Z, exerçant des missions managériales et de coordination de projets dans des secteurs stratégiques. M. Z doit donc être débouté de ce chef de demande par confirmation du jugement entrepris.

M. Z sollicite par ailleurs la somme de 100 000 euros à titre de " dommages pour discrimination syndicale ", sans toutefois expliciter le préjudice allégué. Tenant compte de ce que la perte d'employabilité du salarié et son préjudice de carrière ont déjà été réparés par une indemnité de 20 000 euros, il y a lieu d'indemniser le préjudice subi à raison de la discrimination syndicale subie par M. Z en lui allouant, à défaut de démonstration d'un préjudice plus ample, la somme de 10 000 euros, au paiement de laquelle la société Altran Technologies sera condamnée.

Sur la demande d'annulation de la mise à pied disciplinaire

En cause d'appel, M. Z forme une demande nouvelle en annulation de la mise à pied disciplinaire de deux jours qui lui a été notifiée le 23 mars 2016 pour les motifs suivants :

" ... en date du 10 février 2016, aux alentours de 10h30/11h00, vous avez accompagné Monsieur Samir ..., consultant au sein de la division TEM, qui se rendait au service gestion du personnel ... afin de consulter son dossier du personnel. Monsieur Samir ... a sollicité Madame Levanne ..., gestionnaire du personnel, afin qu'elle lui mette à disposition son dossier Madame Levanne ..., a alors demandé à Monsieur Samir ... de revenir dans l'après-midi, car elle n'était pas disponible pour le moment, tout en lui rappelant la procédure selon laquelle le salarié qui souhaite consulter son dossier du personnel est censé avoir pris préalablement rendez-vous. Dans ce prolongement vous avez alors contredit Madame Levanne ... en précisant que ce qu'elle affirmait ... était infondé et vous lui avez demandé de confirmer ses allégations par écrit. Madame Levanne ... vous a immédiatement précisé que cette prise de rendez-vous préalable ... était une exigence de sa hiérarchie.... Malgré les précisions très claires de Madame Levanne ..., vous avez persisté dans votre demande et vous avez exigé de surcroît qu'elle vous communique ses noms et prénoms. Madame Levanne ... a alors refusé de donner suite à votre injonction, totalement déplacée. C'est alors qu'à la plus grande stupeur de Madame Levanne ... vous avez utilisé votre téléphone portable pour la prendre en photo sur son poste de travail, sans lui demander son autorisation pour capter son image ni même l'avertir. ... Madame Levane ... a été profondément déstabilisée et perturbée par un tel comportement ... Elle vous a, par ailleurs, indiqué que le fait de la prendre en photo sans son autorisation portait atteinte à son droit à l'image et au respect de la vie privée, et vous a instamment demandé de supprimer la photo prise. Vous avez persisté dans votre comportement intolérable et avez catégoriquement refusé, devant l'ensemble des personnes partageant le bureau de Madame Levanne ..., de supprimer cette photo. ... En conséquence, le fait d'avoir photographié Madame Levane ... sans son accord, de surcroît sur son lieu de travail, porte nettement atteinte à son droit à l'image et au respect de sa vie privée ... Madame Levanne ... a été très choquée par votre comportement. Compte tenu de notre obligation de garantir le respect de la santé physique comme mentale et la sécurité des salariés, nous ne pouvons tolérer un tel comportement. De la même façon, nous ne pouvons admettre que des photographies des salariés, sur leur lieu de travail soient prises à leur insu. En conséquence nous vous notifions une mise à pied disciplinaire de 2 jours qui ... prendra effet entre le 01/04/2016 et le 04/04/2016 ... ".

La société Altran Technologies affirme au préalable qu'il y a lieu de " s'interroger sur la recevabilité " de cette demande d'annulation de la sanction disciplinaire " qui échappe au double degré de juridiction alors que le principe de l'unicité de l'instance n'est plus opposable en droit du travail et que les demandes nouvelles ne sont plus opposables en appel ".

Cependant ainsi que le relève à juste titre M. Z, l'article R. 1452-6 du code du travail, en vertu duquel les demandes nouvelles sont recevables lorsque leur fondement est né postérieurement à la saisine du conseil de prud'hommes, qui a été abrogé par décret n° 2016-660 du 20 mai 2016, est applicable aux instances introduites devant le conseil de prud'hommes avant le 1er août 2016, conformément aux dispositions de l'article 45 du même décret.

En conséquence la demande nouvelle de M. Z est recevable.

M. Z soutient que la sanction est liée à l'exercice de son mandat, qu'en effet afin d'aider M.

Samir ... qui a fait l'objet d'un licenciement le 13 janvier 2016 et qui souhaitait consulter son dossier personnel afin de faire valoir ses droits devant la juridiction prud'homale, il a accompagné ce dernier au service du personnel, en sa qualité de délégué du personnel, or la personne qui les a reçus a refusé l'accès au dossier et leur a demandé de prendre rendez-vous. M. Z conteste les faits qui lui sont reprochés et estime que la preuve n'en est pas rapportée par l'employeur. Il invoque en tout état de cause le caractère disproportionné de la sanction.

La société Altran Technologies fait valoir qu'elle rapporte la preuve de ce que le salarié a photographié Mme ... sans son consentement et relève que l'intéressé n'a jamais revendiqué son mandat au moment des faits, de sorte qu'il ne peut sérieusement prétendre que la sanction serait liée à son mandat. Elle estime enfin la mise à pied prononcée justifiée.

Il ressort des attestations précises et concordantes établies tant par Mme ... que par les collègues de celle-ci, témoins directs des faits, ainsi Mmes, ... et, qu'à la suite d'une discussion au cours de laquelle M. Z s'est présenté en sa qualité de délégué du personnel, comme le précise Mme ..., accompagnant M. ..., et du refus de Mme ... de permettre à ce dernier de consulter son dossier personnel motif pris que conformément aux consignes données par la hiérarchie, il devait prendre rendez-vous, M. Z a pris en photo Mme ... sans son consentement et a refusé d'effacer ladite photographie.

La qualité de représentant du personnel de M. Z ne l'autorisait pas à prendre en photo Mme ... sans son consentement, peu important le refus opposé par celle-ci dans les conditions ci-dessus rappelées, de permettre à M. ... de consulter son dossier personnel.

La faute est donc établie. Pour autant, étant relevé, ainsi que souligné par M. Z, que Mme ... n'a déposé une main courante relative aux faits litigieux que le 23 mars 2016, soit cinq semaines plus tard et que l'employeur a notifié la sanction disciplinaire à la même date, soit un mois après l'entretien préalable, la sanction d'une mise à pied, en l'absence de tout antécédent disciplinaire, est disproportionnée avec les faits reprochés.

Il convient en conséquence d'annuler cette sanction et de condamner la société Altran Technologies à payer à M. Z un rappel de salaire de 415,83 euros correspondant aux deux jours de mise à pied, outre 41,58 euros pour les congés payés afférents.

Sur la liquidation de l'astreinte

M. Z demande la liquidation de l'astreinte prononcée par jugement avant dire droit du 28 novembre 2014 ayant ordonné à la société Altran Technologies de communiquer des pièces sous astreinte de 50 euros par jour de retard à l'expiration d'un délai de trois mois, en soutenant que la société Altran Technologies qui devait communiquer ces pièces au plus tard le 30 avril 2015, n'a procédé à la communication ordonnée que le 20 mai 2015. M. Z estime par conséquent qu'il est dû par l'employeur la somme de 1 000 euros au titre de la liquidation de l'astreinte et sollicite l'infirmité du jugement déféré qui en a limité le montant à 100 euros.

La société ne conteste pas qu'elle avait jusqu'au 30 avril 2015 pour communiquer les pièces dont la production a été ordonnée sous astreinte. Elle fait valoir qu'elle n'a pu les communiquer avant le 19 mai en raison de difficultés pour retrouver certaines informations.

Toutefois la société Altran Technologies ne justifie nullement des difficultés alléguées.

Le conseil de M. Z n'a reçu les pièces litigieuses que par courrier adressé le 19 mai et reçu le 20 mai 2015, soit avec 20 jours de retard. Il convient en conséquence, infirmant le jugement entrepris, de condamner la société intimée au paiement de la somme de 1 000 euros au titre de la liquidation de l'astreinte.

Sur les autres demandes

En application des articles 1153 et 1153-1 du code civil, dans leur rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016), le rappel de salaire relatif à la sanction de mise à pied annulée produit intérêts au taux légal à compter du 19 janvier 2017, date de notification des premières conclusions d'appel du salarié contenant cette demande nouvelle, et les créances indemnitaires produisent intérêts au taux légal à compter de la décision en fixant tout à la fois le principe et le montant.

La société Altran Technologies devra remettre à M. Z un bulletin de paie conforme au présent arrêt sans qu'il soit nécessaire d'assortir cette obligation d'une astreinte.

La société Altran Technologies, qui succombe à titre principal supportera la charge des dépens et sera condamnée en équité à payer à M. Z la somme de 3 000 euros.

PAR CES MOTIFS

LA COUR,

CONFIRME le jugement déferé sauf en ce qu'il a débouté M. Philippe Z de sa demande de dommages et intérêts pour discrimination syndicale et en ce qu'il a limité à 100 euros la liquidation de l'astreinte prononcée par jugement du conseil de prud'hommes de Paris le 28 novembre 2014 ;

Statuant de ces seuls chefs et y ajoutant ;

ANNULE la mise à pied disciplinaire de deux jours notifiée à M. Philippe Z le 23 mars 2016 ;

CONDAMNE la SA Altran Technologies à payer à M. Philippe Z les sommes de

- 415,83 euros à titre de rappel de salaire sur mise à pied disciplinaire,

- 41,58 euros pour les congés payés afférents, ces sommes avec intérêts au taux légal à compter du 19 janvier 2017 ;

- 10 000 euros à titre de dommages et intérêts pour discrimination syndicale,

- 1 000 euros à titre de liquidation de l'astreinte prononcée par jugement du conseil de prud'hommes de Paris le 29 novembre 2014,

- 3 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile, ces sommes avec intérêts au taux légal à compter du présent arrêt ;

ORDONNE à la SA Altran Technologies de remettre à M. Philippe Z un bulletin de paie

rectifié conforme au présent arrêt ;

REJETTE le surplus des demandes ;

CONDAMNE la SA Altran Technologies aux dépens d'appel.

LE GREFFIER
LE PRÉSIDENT