COUR D'APPEL
DE
VERSAILLES
Code nac : 80C

17ème chambre

ARRET N° 240

CONTRADICTOIRE

DU 02 AVRIL 2008

R.G. N° 05/06319

AFFAIRE :

Mhadeb DJELASSI
ET AUTRES
...

C/
Société RENAULT SAS

FEDERATION DES TRAVAILLEURS DE LA METALLURGIE CGT
...

Décision déférée à la cour :
Jugement rendu le 12 Décembre 2005 par le Conseil de Prud'hommes deBOULOGNE BILLANCOURT
Section : Activités diverses
N° RG : 03/00492

Expéditions exécutoires
Expéditions
Copies
délivrées le :
à :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LE DEUX AVRIL DEUX MILLE HUIT,
La cour d'appel de VERSAILLES, a rendu l'arrêt suivant dans l'affaire entre :

Monsieur Mhadeb DJELASSI
4 rue Léon Salagnac
92240 MALAKOFF
comparant en personne, assisté de Me Christophe MOUNZER, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : D0522

Monsieur Mouloud BELDI
7 avenue Henvi IV
92190 MEUDON
comparant en personne, assisté de Me Leguay substituant Me Nadège MAGNON, avocat au barreau de PARIS

Monsieur Mohamed BOUZIDYA
26 Sente des Cuverons
92220 BAGNEUX
comparant en personne, assisté de Me Leguay substituant Me Nadège MAGNON, avocat au barreau de PARIS

Monsieur Phillippe DOUMANE
103 rue Henri Barbusse
94500 CHAMPIGNY SUR MARNE
comparant en personne, assisté de Me Leguay substituant Me Nadège MAGNON, avocat au barreau de PARIS

Monsieur Stanislas BRELEUR
33 rue Compans
75019 PARIS
comparant en personne, assisté de Me Florence LAUSSUCQ-CASTON, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : 02

Monsieur Daniel KOTOR
4 rue du Commandant Louis Bouchet
92360 MEUDON LA FORET
comparant en personne, assisté de Me Florence LAUSSUCQ-CASTON, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : 02

Association MOUVEMENT CONTRE LE RACISME, L'ANTISEMITISME ET POUR LA PAIX (M.R.A.P.) en la personne de son représentant statutaire
43 Boulevard de Magenta
75010 PARIS
représentée par Me Leguay substituant Me Nadège MAGNON, avocat au barreau de PARIS

APPELANTS

****

Société RENAULT SAS
24 rue du Point du Jour
92109 BOULOGNEBILLANCOURT
représentée par Me Catherine LE JOUAN, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : E1135

INTIMEE

****

FEDERATION DES TRAVAILLEURS DE LA METALLURGIE CGT
263 rue de Paris
93515 MONTREUIL
représentée par Me Marie-Laure DUFRESNE-CASTETS, avocat au barreau de CAEN, vestiaire : 62

UNION GENERALE DES INGENIEURS CADRES TECHNICIENS CGT
40 rue de Meudon
92100 BOULOGNE BILLANCOURT
représentée par Me Marie-Laure DUFRESNE-CASTETS, avocat au barreau de CAEN, vestiaire : 62

PARTIES INTERVENANTES

Composition de la cour :

L'affaire a été débattue le 15 Février 2008, en audience publique, devant la cour composé(e) de :

Madame Marie-Noëlle ROBERT, conseiller faisant fonction de président,
Madame Sylvie BOURGOGNE, conseiller,
Madame Régine CAPRA, Conseiller,

qui en ont délibéré,

Greffier, lors des débats : Madame Catherine SPECHT,

EXPOSE DU LITIGE

M. Mouloud Beldi, né en 1941, d'origine algérienne, a été engagé le 29 juin 1970 en qualité d'ouvrier spécialisé, OS 2, coefficient 160, par la Régie nationale des usines Renault, devenue société Renault. Il avait la classification de régleur, agent professionnel CS, coefficient 220, lorsqu'il a quitté l'entreprise en 1998 après mise en oeuvre d'une convention de préretraite progressive.

M. Mohammed Bouzidya, né en 1942, d'origine algérienne, a été engagé le 18 janvier 1982 en qualité de tourneur outilleur, classification P3, coefficient 215, par la Régie nationale des usines Renault. Il a conservé cette classification jusqu'à son départ de l'entreprise en juin 2000, dans le cadre de l'accord collectif du 26 juillet 1999 relatif à la cessation d'activité de salariés âgés (CASA).

M. Philippe Doumane, né en 1942, d'origine algérienne, a été engagé le 28 septembre 1966 en qualité d'OS 2 en formation, coefficient 139, par la Régie nationale des usines Renault. Il était métallier, classification P3, coefficient 215, lorsqu'il a été mis à la retraite le 31 décembre 2002.

M. Stanislas Lucien Breleur, né en 1946, originaire de Martinique, a été engagé le 31 août 1971 en qualité d'électricien automobile classification P1, coefficient 190, par la Régie nationale des usines Renault. Il avait la qualification d'employé de service technique, catégorie supérieure, coefficient 220, statut ETAM, lorsqu'il a quitté l'entreprise le 1er décembre 2003 dans le cadre du dispositif CASA.

M. Daniel Kotor, né en 1947, originaire du Togo, a été engagé le 17 mai 1971 en qualité de mécanicien automobile, OS 2, coefficient 140, par la Régie nationale des usines Renault. Il était chef de magasin qualifié, statut agent de maîtrise, coefficient 260, lorsqu'il a quitté l'entreprise en février 2004.

M. Mhadeb Djelassi, né en 1951, d'origine tunisienne, a été engagé le 7 mai 1973 en qualité d'agent de production montage, catégorie OS 2, coefficient 160, par la Régie nationale des usines Renault. Il est actuellement employé des services techniques, statut ETAM, catégorie supérieure, coefficient 220.

Estimant avoir été victimes d'une discrimination en raison de leur origine et de leur appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race, ils ont chacun saisi, avec l'association MRAP, le 20 mars 2003, le conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt.

Le syndicat CGT est intervenu volontairement à l'instance le 1er mars 2004.

Par jugements du 1er mars 2004, le conseil de prud'hommes a ordonné, avant-dire droit, une expertise. L'expert a déposé son rapport le 9 mai 2005.

En l'état de leurs dernières demandes devant le conseil de prud'hommes, les demandeurs ont sollicité la condamnation de la société Renault à leur payer les sommes suivantes :

M. Beldi:

* 51 906 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice professionnel et de carrière,
* 30 000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral,
* 2 000 euros au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile,

M. Bouzidya:

* 44 910 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice professionnel et de carrière,
* 30 000 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral,
* 2 000 euros au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

M. Doumane:

* 150 673 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice professionnel et de carrière,
* 30 000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral,
* 2 000 euros au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile,

M. Breleur:

* 102 523 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice professionnel et de carrière,
* 30 000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral,
* 2 000 euros au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile,

M. Kotor:

* 178 908 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice professionnel et de carrière,
* 30 000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral,
* 2 000 euros au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile,

M. Djelassi:

* 253 310 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice professionnel et de carrière,
* 30 000 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral,
* 2 000 euros au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

Le MRAP a sollicité la condamnation de la société Renault à lui payer, dans chaque affaire, les sommes suivantes:

*1 000 euros à titre de dommages-intérêts pour préjudice moral,
*1 000 euros au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

La Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT et l'Union générale des ingénieurs cadres techniciens-CGT Renault intervenant volontairement à ces instances ont sollicité la condamnation de la société Renault à leur payer à chacune les sommes suivantes:

*6 000 euros à titre de dommages-intérêts pour préjudice moral,
*1 500 euros au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

Par jugement du 12 décembre 2005, le conseil de prud'hommes a ordonné la jonction des instances introduites par M. Djelassi, M. Beldi, M. Bouzidya, M. Doumane, M. Breleur et M. Kotor, dit qu'il n'était pas constaté de discrimination, débouté les parties de leurs demandes, laissé à chacune des parties la charge respective de ses dépens et mis les frais d'expertise à la charge de la société Renault à hauteur de la somme de 10 841,10 euros et à la charge de chacun des salariés à hauteur de la somme de 1 806,17 euros.

M. Djelassi a régulièrement interjeté appel de cette décision le 22 décembre 2005.

M. Beldi, M. Bouzidya, M. Doumane, M. Breleur, M. Kotor et le MRAP ont régulièrement interjeté appel de cette décision le 4 janvier 2006.

M. Beldi, M. Bouzidya, M. Doumane, M. Breleur, M. Kotor, le MRAP, la Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT et l'Union générale des ingénieurs cadres techniciens-CGT Renault demandent à la Cour d'infirmer le jugement entrepris, de constater la discrimination dont les cinq salariés ont été victimes et de condamner la société Renault à leur payer les sommes suivantes:

M. Beldi:

* 51 906 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice professionnel et de carrière,
* 30 000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral,
* 2 000 euros au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile,

M. Bouzidya:

* 44 910 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice professionnel et de carrière,
* 30 000 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral,
* 2 000 euros au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

M. Doumane:

* 150 673 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice professionnel et de carrière,
* 30 000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral,
* 2 000 euros au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile,

M. Breleur:

* 224 765 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice professionnel et de carrière,
* 30 000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral,
* 2 000 euros au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile,

M. Kotor:

* 83 702 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice professionnel et de carrière,
* 30 000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral,
* 2 000 euros au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile,

le MRAP:

*1 000 euros à titre de dommages-intérêts pour préjudice moral
*1 000 euros au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

La Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT et l'Union générale des ingénieurs cadres techniciens-CGT Renault:

*5 000 euros à titre de dommages-intérêts pour préjudice moral,
*1 500 euros au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

M. Breleur et M. Kotor ont également demandé à la Cour d'ordonner leur repositionnement au coefficient 260 de 1985 à 1989, puis au coefficient 285 de 1990 à 1999, puis au coefficient 305 jusqu'à leur départ respectif en retraite ainsi que la capitalisation des intérêts des sommes allouées.

M. Djelassi demande à la Cour d'infirmer le jugement entrepris, de dire qu'il a subi une discrimination fondée sur son origine ethnique et de condamner la société Renault à lui payer les sommes suivantes:

*269 143 euros à titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice professionnel et de carrière, outre intérêts au taux légal à compter du 20 mars 2003, capitalisés au 20 mars 2004 et à chaque échéance annuelle ultérieure,
*30 000 euros à titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice moral, outre intérêts au taux légal à compter du 20 mars 2003, capitalisés au 20 mars 2004 et à chaque échéance annuelle ultérieure,
*5 000 euros en application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

La société Renault demande à la cour de confirmer en toutes ses dispositions le jugement déféré et de débouter les parties de l'ensemble de leurs demandes.

M. Beldi fait valoir :

- que la société Renault a développé une gestion des ressources humaines mettant en pratique des distinctions entre les nationalités ou les origines,

- qu'il a été victime de la part de la société Renault de 1984 à 1998 d'une discrimination en raison de son origine et de son appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race qui lui a interdit d'évoluer dans sa carrière;

-que l'inégalité de traitement constatée entre ses collègues et lui n'est justifiée par aucun élément objectif;

- qu'en 1984, alors qu'il remplaçait définitivement son chef d'équipe, parti à la retraite, la société Renault ne lui a octroyé ni la classification, ni le coefficient, ni le salaire de chef d'équipe;

-qu'il n'a jamais eu d'entretien individuel d'évaluation et n'a bénéficié malgré ses demandes, notamment de formation en électricité, d'aucune formation qualifiante;

-que lors de la réorganisation de l'entreprise, la société Renault n'a fait aucune recherche pour le reclasser et l'a affecté à compter de 1994 à des tâches d'entretien représentant une rétrogradation professionnelle;

-que l'évaluation de son préjudice professionnel s'appuie sur l'accord de méthode du 14 décembre 2001 relatif au règlement de litiges résultant d'évolutions professionnelles de représentants du personnel.

La société Renault fait valoir:

-qu'elle réfute l'allégation selon laquelle elle aurait développé une gestion des ressources humaines mettant en pratique des distinctions entre les nationalités ou les origines,

- que l'évolution de carrière de M. Beldi a été tout à fait normale et a pris en compte ses capacités,

-que le salarié n'a été victime d'aucune inégalité de traitement qui ne soit justifiée par des éléments objectifs,

-que si M. Beldi encadrait quelques personnes à compter de 1983, son activité n'était pas celle d'un chef d'équipe manutentionnaire; que l'activité de manutention avait été considérablement réduite de 1977 à 1983 , suite à la transformation des chaudières;

-que la réglementation mise en place, le passage de tests pour accéder à des formations qualifiantes, à des coefficients supérieurs ou pour changer de filière, s'appliquent à tous les salariés;

-que les fermetures successives des sites auxquels M. Beldi était affecté, la centrale Seguin, en 1993 puis la centrale E en 1998, ont nécessité le reclassement de nombreux salariés, quelle que soit leur origine, l'activité de ces services s'amenuisant peu à peu jusqu'à la fermeture, que les reclassements se sont avérés d'autant plus délicats que les salariés étaient non diplômés ou non qualifiés; que ce reclassement, qui permettait d'éviter des licenciements, n'a pas toujours été possible dans des emplois de même qualification;

-que M. Beldi n'établit pas que la différence de traitement qu'il allègue est en relation directe et exclusive avec ses origines; que s'il allègue désormais une discrimination raciale, M. Beldi avait d'abord sollicité d'elle l'indemnisation du préjudice qu'il estimait avoir subi en invoquant une discrimination fondée sur son militantisme syndical;

-que l'accord de méthode du 14 décembre 2001 n'est pas applicable en l'espèce;

M. Bouzidya fait valoir :

- que la société Renault a développé une gestion des ressources humaines mettant en pratique des distinctions entre les nationalités ou les origines,

-qu'il a été victime de la part de la société Renault de 1986 à 2000 d'une discrimination en raison de son origine et de son appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race qui lui a interdit d'évoluer dans sa carrière;

-que l'inégalité de traitement constatée entre ses collègues et lui n'est justifiée par aucun élément objectif;

-qu'il a subi régulièrement des vexations, étant fréquemment le seul par exemple à ne pas bénéficier de primes individuelles, et s'est vu refuser toute promotion à compter de 1986, lorsqu'il est passé sous tutelle de la fonderie, son chef d'atelier considérant que son origine ne lui permettait pas d'évoluer, si bien que son coefficient est resté le même durant les 18 ans et demi de sa carrière dans l'entreprise;

-qu'après la fermeture des forges et jusqu'à son départ de l'entreprise, soit pendant 11 ans, il n'a pas bénéficié d'un reclassement, restant sans poste fixe, détaché successivement auprès de divers services, son chef de service s'opposant à toute demande de mutation;

-que la société Renault ne lui a proposé ni poste correspondant à ses qualifications, ni formation lui permettant de s'adapter à l'évolution de l'emploi, ni reclassement externe;

-que l'évaluation de son préjudice professionnel s'appuie sur l'accord de méthode du 14 décembre 2001 relatif au règlement de litiges résultant d'évolutions professionnelles de représentants du personnel.

La société Renault fait valoir:

-qu'elle réfute l'allégation selon laquelle elle aurait développé une gestion des ressources humaines mettant en pratique des distinctions entre les nationalités ou les origines,

- que l'évolution de carrière de M. Bouzidya a été tout à fait normale et qu'il a été pris en compte ses capacités;

-que le salarié n'a été victime d'aucune inégalité de traitement qui ne soit justifiée par des éléments objectifs,

-que pour évoluer professionnellement, il aurait fallu que M. Bouzidya change de filière;

-que le déclin, en 1986, puis la fermeture, en 1990, des forges, puis l'externalisation de l'activité industrielle de fonderie en 1999, ont nécessité son reclassement pour éviter son licenciement, l'intéressé ayant refusé un départ volontaire dans le cadre du plan social, mais que ce reclassement n'a pas été possible dans un emploi de même qualification, aucun poste de tourneur ne pouvant lui être proposé;

-que son reclassement a été rendu plus difficile par son âge et la maladie professionnelle dont il a souffert en 1989 avec rechute en 1996;

-que si M. Bouzidya est resté au sein de l'entreprise alors que les contrats de travail d'une partie du personnel de la fonderie ont été transférés à la société extérieure qui a racheté cette activité, c'était avec son accord, pour lui permettre de bénéficier de conditions de départ favorables;

- que le salaire de M. Bouzidya a été en augmentation constante;

-que M. Bouzidya n'établit pas que la différence de traitement qu'il allègue est en relation directe et exclusive avec ses origines; que s'il allègue désormais une discrimination raciale, M. Bouzidya avait d'abord sollicité d'elle l'indemnisation du préjudice qu'il estimait avoir subi en invoquant une discrimination fondée sur son militantisme syndical;

-que l'accord de méthode du 14 décembre 2001 n'est pas applicable en l'espèce;

-qu'hors du principe à travail égal, salaire égal, sauf discrimination établie, le salarié n'a aucun droit à obtenir de l'employeur le bénéfice d'une carrière moyenne.

M. Doumane fait valoir :

- que la société Renault a développé une gestion des ressources humaines mettant en pratique des distinctions entre les nationalités ou les origines,

- qu'il a été victime de la part de la société Renault de 1973 à 2002 d'une discrimination en raison de son origine et de son appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race qui lui a interdit d'évoluer dans sa carrière;

-que l'inégalité de traitement constatée entre ses collègues et lui n'est justifiée par aucun élément objectif;

-qu'il a sollicité régulièrement auprès de sa hiérarchie l'autorisation de passer un essai professionnel lui permettant de changer de classification pour celle de P2 mais n'y a été autorisé que tardivement, 9 ans après son embauche, qu'il a été ensuite maintenu durant 18 ans dans la classification P2 obtenue, puis ayant obtenu la classification P3, n'a plus évolué durant les 7 dernières années passées au sein de l'entreprise;

-que son unique évaluation professionnelle, effectuée en 1997, était élogieuse;

-que lors la fermeture en 1999 de la centrale thermique dans laquelle il était affecté, il n'a pas bénéficié d'un reclassement dans une activité correspondant à son métier, ne se voyant confier que des missions temporaires jusqu'à son départ de l'entreprise;

-que l'évaluation de son préjudice professionnel s'appuie sur l'accord de méthode du 14 décembre 2001 relatif au règlement de litiges résultant d'évolutions professionnelles de représentants du personnel.

La société Renault fait valoir:

-qu'elle réfute l'allégation selon laquelle elle aurait développé une gestion des ressources humaines mettant en pratique des distinctions entre les nationalités ou les origines,

-que l'évolution de carrière de M. Doumane a été tout à fait normale et qu'il a été pris en compte ses capacités,

-que le salarié n'a été victime d'aucune inégalité de traitement qui ne soit justifiée par des éléments objectifs,

-que M. Doumane a progressé de façon constante de 1966 à 1993;

-que le changement de classification nécessite une part d'initiative du salarié;

- que le niveau supérieur à celui de P3 atteint par M. Doumane en 1993 nécessitait le passage de tests et l'existence d'un poste disponible; que tel n'était pas le cas dans un secteur en régression; que M. Doumane n'était pas enclin à changer de filière;

-que les fermetures successives des sites auxquels M. Doumane était affecté, la centrale Seguin, en 1993 puis la centrale E en 1998 ont nécessité le reclassement de nombreux salariés, quelle que soit leur origine, l'activité de ces services s'amenuisant peu à peu jusqu'à leur fermeture; que M. Doumane a toujours accepté sans réserve les reclassements dont il a fait l'objet;

-que M. Doumane n'établit pas que la différence de traitement qu'il allègue est en relation directe et exclusive avec ses origines; que s'il allègue désormais une discrimination raciale, M. Doumane avait d'abord sollicité d'elle l'indemnisation du préjudice qu'il estimait avoir subi en invoquant une discrimination fondée sur son militantisme syndical;

-que l'accord de méthode du 14 décembre 2001 n'est pas applicable en l'espèce;

-qu'hors du principe à travail égal, salaire égal, sauf discrimination établie, le salarié n'a aucun droit à obtenir de l'employeur le bénéfice d'une carrière moyenne.

M. Breleur fait valoir que :

- que la société Renault a développé une gestion des ressources humaines mettant en pratique des distinctions entre les nationalités ou les origines,

-que l'inégalité de traitement constatée entre ses collègues et lui n'est justifiée par aucun élément objectif;

-qu'il a été victime de la part de la société Renault de 1974 à 2003 d'une discrimination en raison de son origine et de son appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race qui lui a interdit d'évoluer dans sa carrière;

-qu'il a pourtant fait d'importants efforts de formation; que ses entretiens d'évaluation démontrent que sa hiérarchie était pleinement satisfaite de la qualité de son travail; qu'il a fait part à celle-ci de sa volonté d'évoluer professionnellement;

-que cependant, de 1974 à 2001, soit durant 27 ans, il n'a connu aucune évolution professionnelle, étant maintenu P3 coefficient 215, et que la promotion obtenue en 2001 a aboutit à un blocage de sa carrière, le coefficient obtenu étant le coefficient le plus élevé de la filière;

-que l'évaluation de son préjudice professionnel s'appuie sur l'accord de méthode du 14 décembre 2001 relatif au règlement de litiges résultant d'évolutions professionnelles de représentants du personnel.

La société Renault fait valoir:

-qu'elle réfute l'allégation selon laquelle elle aurait développé une gestion des ressources humaines mettant en pratique des distinctions entre les nationalités ou les origines,

- que l'évolution de carrière de M. Breleur a été tout à fait normale et qu'il a été pris en compte ses capacités,

-que le salarié n'a été victime d'aucune inégalité de traitement qui ne soit justifiée par des éléments objectifs,

- que les entretiens individuels révèle que jusqu'en 1995, M. Breleur était satisfait de sa situation professionnelle, qu'il ne demandait pas de promotion et qu'il n'était pas mobile géographiquement;

-que le passage de M. Breleur au statut ETAM en 2001 a constitué une réelle promotion et le fait que cette filière soit courte ne peut être interprété comme un blocage de carrière, rien n'empêchant M. Breleur de changer de filière; que cela relevait de l'initiative du salarié et était subordonné à la réussite des tests mis en place dans l'entreprise;

-que M. Breleur n'établit pas que la différence de traitement qu'il allègue est en relation directe et exclusive avec ses origines; que s'il allègue désormais une discrimination raciale,

M. Breleur avait d'abord sollicité d'elle l'indemnisation du préjudice qu'il estimait avoir subi en invoquant une discrimination fondée sur son militantisme syndical;

-que l'accord de méthode du 14 décembre 2001 n'est pas applicable en l'espèce;

-qu'hors du principe à travail égal, salaire égal, sauf discrimination établie, le salarié n'a aucun droit à obtenir de l'employeur le bénéfice d'une carrière moyenne.

M. Kotor fait valoir :

-que la société Renault a développé une gestion des ressources humaines mettant en pratique des distinctions entre les nationalités ou les origines,

-qu'il a été victime de la part de la société Renault de 1983 à 2004 d'une discrimination en raison de son origine et de son appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race qui lui a interdit d'évoluer dans sa carrière;

-que l'inégalité de traitement constatée entre ses collègues et lui n'est justifiée par aucun élément objectif;

-qu'à compter de l'arrivée en 1983 d'un nouveau supérieur hiérarchique, affichant un comportement raciste, son évolution professionnelle a été freinée par rapport à celle de ses collègues;

- que de 1983 à 1990, il n'a bénéficié d'aucune évolution de carrière alors que ses compétences étaient reconnues;

- que de 1990 à 2004, malgré un accroissement de ses responsabilités et un élargissement de son champ d'activité, il n'a bénéficié d'aucune évolution professionnelle en dépit de ses demandes;

-que l'évaluation de son préjudice professionnel s'appuie sur l'accord de méthode du 14 décembre 2001 relatif au règlement de litiges résultant d'évolutions professionnelles de représentants du personnel.

La société Renault fait valoir:

-qu'elle réfute l'allégation selon laquelle elle aurait développé une gestion des ressources humaines mettant en pratique des distinctions entre les nationalités ou les origines,

-que le salarié n'a été victime d'aucune inégalité de traitement qui ne soit justifiée par des éléments objectifs,

-que ses entretiens individuels démontrent qu'il était satisfait de sa situation; que c'est seulement en janvier 2000 que M. Kotor a manifesté le souhait d'une évolution de carrière tout en n'envisageant pas de mobilité;

-que ses entretiens mettent en exergue des problèmes relationnels du fait de sa susceptibilité;

-que l'intéressé a passé en 1998 des tests pour passer au coefficient 285 mais n'a pas obtenu de résultats satisfaisants;

-que M. Kotor n'établit pas que la différence de traitement qu'il allègue est en relation directe et exclusive avec ses origines;

-que l'accord de méthode du 14 décembre 2001 n'est pas applicable en l'espèce;

-qu'hors du principe à travail égal, salaire égal, sauf discrimination établie, le salarié n'a aucun droit à obtenir de l'employeur le bénéfice d'une carrière moyenne.

Le MRAP fait valoir:

-que la société Renault a pratiqué une politique discriminatoire à l'égard de ses salariés originaires des DOM, d'Afrique du nord ou d'Afrique noire;

-que M. Beldi, M. Bouzidya, M. Doumane, M. Breleur et M. Kotor ont été victimes d'une différence de traitement par rapport aux autres salariés que la société Renault ne justifie pas par des éléments objectifs.

La Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT et l'Union générale des ingénieurs cadres techniciens-CGT Renault font valoir:

-que M. Beldi, M. Bouzidya, M. Doumane, M. Breleur et M. Kotor ont été victimes d'une différence de traitement par rapport aux autres salariés que la société Renault ne justifie pas par des éléments objectifs;

-que cette différence de traitement ne peut avoir d'autre fondement que leur appartenance ou leur non appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race.

M. Djelassi fait valoir:

-qu'à compter de 1986, il a demandé à bénéficier d'une formation qualifiante d'électricien ou autre, qui lui a été refusée alors que de nombreux collègues d'origine non maghrébine suivaient des formations professionnelles,

-qu'à compter de 1994, il a demandé à bénéficier d'une mutation pour continuer à occuper un poste aux horaires en 3 x 8, mais qu'aucune proposition sérieuse ne lui a été faite, alors que certains de ses collègues, d'origine non maghrébine, étaient affectés au technocentre de Guyancourt, en horaires 3 x 8,

-qu'à compter de 1986, faute de se voir accorder le bénéfice d'une formation qualifiante, sa carrière n'a plus évolué normalement et qu'il est aujourd'hui bloqué au coefficient 220, plus haut coefficient de sa catégorie professionnelle, alors que la majorité des collègues de travail de son unité ont terminé leur carrière avec un coefficient variant entre 260 et 305; que l'actuel blocage de son avancement au coefficient 220 participe également d'une volonté discriminatoire, la société Renault s'étant abstenue de lui octroyer le coefficient 240 comme elle en avait la faculté, dans le cadre d'une promotion bloquée, compte-tenu de son âge;

-que le refus de la société Renault de le faire progresser professionnellement ne repose sur aucun élément objectif, son employeur ayant toujours été satisfait de son travail,

-que ce refus constitue bien une discrimination raciale, un certain nombre d'autres salariés d'origine maghrébine ayant également été écartés du bénéfice de formations qualifiantes et pénalisés en matière d'avancement,

-que l'évaluation de son préjudice professionnel s'appuie sur l'accord de méthode du 14 décembre 2001 relatif au règlement de litiges résultant d'évolutions professionnelles de représentants du personnel.

Il précise à l'audience qu'il n'invoque aucune discrimination pour la période antérieure à 1986.

La société Renault fait valoir:

-que l'évolution de carrière de M. Djelassi a été tout à fait normale et a pris en compte ses capacités,

-que M. Djelassi ne peut interpréter son reclassement en 1986 dans le secteur H9 du département 53 comme étant un élément de discrimination alors qu'il s'agissait de préparer la fermeture progressive du site de Billancourt et que ce fait objectif a touché bon nombre de salariés quelle que soit leur origine; que les reclassements se sont avérés d'autant plus délicats que les salariés étaient non diplômés ou non qualifiés;

-que l'ensemble des fonctions de maintenance ont été ensuite externalisées, le département 53 passant de 400 personnes dans les années 1990 à 69 personnes en 2003; que la plupart des métiers opérationnels de maintenance ont été supprimés et que de nouveaux métiers sont apparus nécessitant des compétences dont M. Djelassi était dépourvu, ses niveaux de français et de mathématiques étant très faibles;

-que M. Djelassi a bénéficié de 1 092 heures de formation entre 1975 et 2003; que si la demande de formation en électricité formulée par M. Djelassi en 1986 et réitérée fin 1993 n'a pu être satisfaite, c'est faute de besoin de ce type de qualification dans la société et de compétences du salarié pour passer avec succès les examens d'évaluation, en dépit de ses efforts;

-que le passage de tests internes s'applique à tout salarié pour accéder à des formations, changer de coefficient ou pour changer de filière;

-que si la société n'a pu, en dépit de ses recherches, offrir à M. Djelassi à compter d'octobre 1998 un poste en 3 x 8, c'est en raison de contingences économiques et organisationnelles; que M. Djelassi a bénéficié d'un avantage supérieur aux autres salariés, ayant obtenu un complément de salaire de 350 francs d'augmentation en juillet 1998, soit 6 mois avant les autres salariés,

-que la demande de mutation de M. Djelassi dans les secteurs de maintenance du site de Guyancourt s'est avérée impossible, celui-ci ne répondant pas aux critères de sélection compte-tenu de son niveau de qualification; que tous les salariés affectés au technocentre de Guyancourt avaient au minimum un niveau P 3, voire ATP;

-que l'évolution de carrière de M. Djelassi est tout à fait conforme à celle de ses collègues du département 53 qui ont été embauchés avant lui au coefficient 185 ou qui avaient le même coefficient que lui au 31 décembre 1985;

-que la société n'a pas l'obligation de faire bénéficier M. Djelassi des dispositions de "promotion bloquée"permettant d'accéder à un coefficient supérieur sans avoir satisfait aux tests d'aptitude; qu'en admettant même qu'il ait pu en obtenir l'application, il aurait dû pour toute promotion ultérieure satisfaire aux exigences des règles de promotion du niveau précédent;

-que les évaluations de M. Djelassi de 1995 et 1996 montre que celui-ci ne connaissait que 40 % puis 50 % du pupitre;

-que le salarié avait de gros problèmes relationnels avec tout son entourage professionnel;

-que l'accord de méthode du 14 décembre 2001 n'est pas applicable en l'espèce;

-qu'hors du principe à travail égal, salaire égal, sauf discrimination établie, le salarié n'a aucun droit à obtenir de l'employeur le bénéfice d'une carrière moyenne.

Conformément aux dispositions de l'article 455 du Code de procédure civile, la cour renvoie, pour un plus ample exposé des moyens des parties, aux conclusions qu'elles ont déposées et soutenues oralement à l'audience.

MOTIFS DE LA DECISION

Considérant qu'en application de l'article 367 du Code de procédure civile, il convient, dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice, d'ordonner la jonction des instances inscrites au répertoire général du greffe sous les numéros 05/06319,06/00092, 06/00093, 06/00094, 06/00095, 06/00096 et 06/00097 et de dresser du tout un seul et même arrêt sous le numéro 05/06319 ;

Considérant qu'aux termes de l'article L 122-45 du Code du travail:

- aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap;

- en cas de litige relatif à l'application des alinéas précédents, le salarié concerné présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse, au vu des ces éléments, 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 ;

Considérant que les extraits de rapport de recherche sociologique ou d'étude historique sur la condition des OS dans l'industrie automobile dans le passé, les notes internes à la régie nationale des usines Renault du 25 juin 1962 et du 31 mars 1972 se rapportant aux travailleurs étrangers, l'étude statistique sur les travailleurs étrangers à la Régie nationale des usines Renault au 1er novembre 1973 ou même l'attribution aux salariés en 1986 dans la base groupe Escadre II d'un code personnalisé selon leur nationalité et leur origine géographique ne peuvent en eux-mêmes caractériser l'existence de mesures discriminatoires au sens de l'article

L 122-45 du Code du travail; que la Cour doit dès lors s'attacher à examiner la situation personnelle de chaque salarié concerné durant la période considérée, pour déterminer s'il a fait l'objet d'une ou plusieurs mesures discriminatoires;

Sur la situation de M. Beldi:

Considérant qu'au vu des pièces versées aux débats, la carrière professionnelle de M. Beldi au sein de la régie puis de la société Renault peut être décrite comme suit:

De juin 1970 à juin 1975, il est agent de production puis serrurier charpentier catégorie OS 2, classé successivement aux coefficients 160, 165, 175;

De juin 1975 à février 1982, il est serrurier charpentier classé P1 coefficient 180, puis 185;

Il obtient le 16 juin 1978 le certificat d'études primaires;

En octobre 1983, il est promu régleur qualifié spécialisé, coefficient 200, puis en janvier 1986, régleur agent professionnel coefficient 220;

Après avoir été affecté au service manutention de la centrale Seguin, puis, lors de la fermeture de celle-ci, au service manutention de la centrale E, il est affecté début 1997 au service entretien;

En décembre 1996, il a adhéré à une convention de préretraite progressive avec travail à temps partiel (6 mois travaillés / 6 mois non travaillés);

Il a quitté l'entreprise en 1998;

Considérant que M. Beldi estime avoir fait l'objet d'une mesure discriminatoire à compter de 1984, la société Renault s'étant refusée à lui octroyer la classification, le coefficient et le salaire du chef d'équipe parti à la retraite qu'il remplaçait, qui était agent de maîtrise coefficient 285, et ayant créé de toutes pièces un poste de régleur coefficient 200 puis 220 en remplacement;

Considérant qu'il appartient à M. Beldi,, de présenter les éléments de fait laissant supposer une discrimination;

Considérant que selon la convention collective de la métallurgie, un agent de maîtrise coefficient 285 est un agent de maîtrise dont la responsabilité s'exerce sur des personnels assurant des travaux faisant appel à des solutions diversifiées et nécessitant des adaptations; qu'il est associé aux études d'implantation et de renouvellement des moyens et à l'établissement des programmes d'activité, à l'élaboration des modes, règles et normes d'exécution;

Considérant que s'il résulte des cinq attestations produites aux débats par M. Beldi que celui-ci était responsable de l'équipe de manutention, après le départ à la retraite de son chef d'équipe, M. Scheffer, transmettant les ordres de travail aux manutentionnaires, il ne ressort pas des éléments versés aux débats qu'il ait exercé toutes les fonctions d'un agent de maîtrise;

Considérant au surplus que la société Renault fait valoir que l'activité initialement dévolue à M. Scheffer, la responsabilité d'une équipe de 40 personnes affectées à l'approvisionnement de 8 chaudières à charbon et à l'évacuation du mâchefer, s'était considérablement réduite avec la transformation des chaudières à charbon par des brûleurs à fuel de 1977 jusqu'à son départ à la retraite en 1983 et que M. Beldi n'avait plus que la responsabilité d'une équipe de quatre personnes; que si M. Beldi soutient que M. Scheffer n'avait sous ses ordres qu'une équipe d'une vingtaine de personnes et qu'il avait encore lui-même sous ses ordres une équipe d'une quinzaine de personnes chargée de l'entretien de 2 chaudières à charbon, 4 chaudières à fuel et 2 chaudières à gaz, il ne produit aucun élément justifiant de ses allégations; qu'il ne résulte pas non plus des débats qu'il ait revendiqué le statut d'agent de maîtrise à l'époque des faits;

Considérant que la création d'un poste de régleur pour tenir compte des responsabilités qui étaient les siennes n'est pas en soi révélateur d'une discrimination;

Considérant que M. Beldi ne justifiant pas s'être trouvé dans une situation comparable à celle de M. Scheffer, aucune inégalité de traitement n'est établie;

Considérant que M. Beldi n'a plus connu de progression de carrière de 1986 à 1998;

Considérant que si M. Beldi estime avoir fait l'objet d'une discrimination en matière de formation, n'ayant pas obtenu la formation en électricité ou la formation d'ajusteur-tourneur qu'il demandait, il ne justifie d'aucune demande de formation;

Considérant que M. Beldi estime avoir fait l'objet d'une discrimination en matière de reclassement;

Considérant qu'à la suite de la fermeture de la centrale Seguin en 1993, et après un transfert à la centrale E, dont la fermeture était elle-même programmée pour 1998, M. Beldi a été affecté à compter de 1997 à l'entretien et au nettoyage des locaux; qu'il n'a pas refusé cette affectation; qu'il ne cite aucun salarié se trouvant dans une situation comparable à la sienne ayant bénéficié d'un reclassement plus favorable;

Considérant que M. Beldi situe en 1984 le début de la discrimination dont il a fait l'objet; qu'il ne conteste pas avoir dû faire jusque-là des efforts pour atteindre le niveau de formation générale dont il était dépourvu et qui était nécessaire à son évolution professionnelle, exposant avoir suivi des cours du soir de mathématiques et de français en 1980/1981 ainsi qu'en 1981/1982 et des cours de dessin mécanique en 1983/1984;

Considérant qu'il invoque une différence de traitement par rapport à M. Peters, M. Terreros, M. Gaillard, M. Deleglise, M. Lamy et M. Le Tallec;

Considérant que la situation professionnelle de M. Beldi, promu de P1 coefficient 185 en 1982 à régleur coefficient 200 en octobre 1983, et qui obtiendra en janvier 1986 le coefficient 220 ne peut cependant être utilement comparée avec des salariés ayant en 1984 une classification supérieure à la sienne ou une expérience supérieure dans la même classification;

Considérant que M. Peters était déjà technicien coefficient 225 en novembre 76, agent de maîtrise coefficient 260 en mai 1979, coefficient 285 en septembre 1981, coefficient 340 en novembre 1983 puis a été licencié en janvier 1987; que M. Terreros était déjà ajusteur P3 coefficient 215 en mars 1976, technicien PR coefficient 240 en 1982, avant de devenir technicien PR coefficient 260 en 1989 puis d'être licencié en 1991; que M. Le Tallec était déjà P 2 coefficient 195 en août 1977, technicien coefficient 225 en octobre 1981, puis coefficient 240 en novembre 1983, obtenant par la suite le coefficient 260 en mai 1986, le coefficient 285

en juillet 1989 et le coefficient 305 en juin 1995; que M. Gaillard était déjà P3 coefficient 215 depuis 1979 et technicien PR coefficient 240 en novembre 1985, obtenant par la suite le poste de coordonnateur coefficient 260 en octobre 1990; que M. Lami était déjà P3 coefficient 215 en juin 1979, puis technicien PR coefficient 240 en août 1984, après une formation à l'école de chauffe où il a obtenu une moyenne de 15 sur 20, avant de devenir agent de maîtrise coefficient 260 en novembre 1984, puis coefficient 285 en décembre 1986; que M. Deleglise était déjà P2 coefficient 195 en décembre 1980, puis P3 coefficient 215 en janvier 1986, avant d'être promu technicien coefficient 240 en 1988, puis technicien coefficient 250 en juin 1998; que leur situation n'est dès lors pas comparable à celle de M. Beldi; qu'elle ne permet pas en conséquence de caractériser une inégalité de traitement;

Considérant au surplus que l'expert a relevé à l'issue de l'examen des panels présentés par les parties que onze personnes avaient connu une stagnation au même coefficient pour des durées de 10 à 18 ans;

Considérant que le fait que deux salariés d'origine algérienne dont la société Renault a produit les évolutions de carrière au titre du contre-panel qu'elle a proposé aient connu une stagnation de carrière à un niveau inférieur à celui de M. Beldi n'implique pas pour autant qu'ils aient été victimes de discrimination;

Considérant que M. Beldi ne présentant pas d'élément de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, il y a lieu de confirmer le jugement entrepris et de débouter le salarié de ses demandes de dommages-intérêts;

Sur la situation de M. Bouzidya :

Considérant que M. Bouzidya, titulaire d'un CAP de tourneur, engagé en janvier 1982 en qualité de tourneur outilleur P3 coefficient 215, emploi qui prendra en 1984, lors de la réforme des grilles de classifications, l'appellation de mécanicien de machine d'usinage, a quitté l'entreprise en 2000 sans avoir connu de progression professionnelle;

Considérant que M. Bouzidya estime avoir fait l'objet d'une discrimination dans le déroulement de sa carrière à compter de juillet 1986, lorsqu'à la suite d'une restructuration du secteur mécanique dont il dépendait, l'atelier des forges auquel il était affecté, et où il était depuis 1984 le seul tourneur, a été rattaché à la division de la fonderie nouvellement créée;

Considérant que M. Bouzidya qui dit avoir eu alors pour chef d'atelier un individu estimant que son origine ne lui permettait pas d'évoluer et avoir subi régulièrement des vexations, étant fréquemment le seul par exemple à ne pas bénéficier de primes individuelles, ne justifie pas du bien fondé de ses allégations;

Considérant que M. Bouzidya a cité comme salariés susceptibles d'avoir bénéficié d'un traitement plus favorable que lui, M. Archer (sans préciser s'il s'agit ou non de son ancien supérieur hiérarchique ayant quitté l'entreprise en 1984), et M. Hurieaux, forgeron, mais n'a fourni aucun élément sur le déroulement de la carrière des intéressés permettant d'accréditer ses allégations; que celles-ci ne constituent pas à elles seules des éléments de fait permettant de supposer l'existence d'une discrimination;

Considérant que M. Bouzidya compare sa situation à celle de M. Forestier; que celui-ci a été embauché en décembre 1980 en qualité de fraiseur classification P2 coefficient 195, emploi qui prendra en 1984, lors de la réforme des grilles de classifications, l'appellation de mécanicien de machine d'usinage; qu'il a obtenu la classification P3 coefficient 215 en mars

1986, deux ans après M. Bouzidya; qu'il a été promu technicien PR coefficient 240 en novembre 1998 puis technicien méthodes statut ETAM coefficient 260 en février 1994 et a été muté à Rueil en septembre 1996;

Considérant que l'examen comparatif de la situation de M. Bouzidya et de celle de M. Forestier fait apparaître une inégalité de traitement, M. Forestier, qui n'avait obtenu la classification P3 coefficient 215 qu'en mars 1986, deux ans après M. Bouzidya, ayant été promu technicien PR coefficient 240 en novembre 1988 et muté à Rueil en 1996 tandis que M. Bouzidya demeurait P3 coefficient 215 rattaché à la fonderie à Boulogne-Billancourt;

Considérant cependant qu'il ressort du rapport de l'expert que l'évolution professionnelle de M. Forestier, titulaire du BEPC et d'un brevet d'étude d'étalonnage, résulte d'une compétence acquise en commande numérique; que la société Renault rapporte ainsi la preuve qui lui incombe que cette différence de traitement est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination;

Considérant que si M. Bouzidya fait valoir qu'il a fait l'objet de mesures discriminatoires en matière de reclassement, restant après la fermeture des forges en 1989 et jusqu'à son départ de l'entreprise en 2000, soit pendant 11 ans, affecté à division de la fonderie, sans poste fixe, détaché successivement auprès de divers services, il ne présente cependant aucun élément de fait caractérisant une différence de traitement avec d'autres salariés sur ce point;

Considérant qu'en 1989/1990 un reclassement externe ou un départ volontaire ont été proposés à M. Bouzidya qui les a refusés;

Considérant que M. Bouzidya ne justifie d'aucune demande de formation, ou de mutation antérieure à novembre 1997; que s'il soutient que son chef de service s'est antérieurement opposé, par malveillance à son égard, à toute mutation, il ne produit aucun élément venant corroborer ses allégations; que s'il dit avoir demandé une formation en électricité ou au métier de mouleur-noyauteur, il ne pouvait exiger de son employeur au-delà d'une adaptation à l'emploi la formation de base qui lui faisait défaut dans ces métiers; qu'il ne justifie pas avoir sollicité de bilan de compétence;

Considérant que M. Bouzidya ne présente aucun élément laissant supposer qu'un poste dans un atelier d'usinage aurait été disponible mais confié à un autre salarié;

Considérant qu'il n'est pas contesté que si, à compter de 1988, avec la décroissance de l'activité des forges, la société Renault a opéré des mutations vers les fonderies, ce secteur n'avait pas besoin de tourneur;

Considérant que M. Bouzidya a alors été affecté sur une plate forme de fusion mais y a déclaré une maladie professionnelle, une épicondylite du membre supérieur droit; qu'une solution spécifique a été recherchée qui a conduit à détacher M. Bouzidya au département recherche et développement de 1990 à 1994 durant le temps de la mission concernant les nouvelles méthodes de fonderie; que le salarié a ensuite été affecté à des tâches ponctuelles, notamment au tri du courrier au sein du service comptabilité;

Considérant que si M. Bouzidya relève que lors de l'externalisation de l'activité de fonderie industrielle, en 1999, aucun reclassement externe ne lui a été proposé au sein de la société Teksid, alors que d'autres salariés des fonderies ont bénéficié d'un tel reclassement, ce qui n'est pas contesté par la société Renault, il ressort d'un courrier adressé au salarié par l'employeur le 18 mai 2000 qu'il avait paru souhaitable, avec son accord, de le maintenir au sein de l'entreprise en vue de le faire bénéficier de conditions de cessation d'activité

favorables; qu'il a d'ailleurs effectivement bénéficié à compter de juin 2000 du dispositif CASA mis en place par la société;

Considérant que le déclin de l'activité pour laquelle M. Bouzidya était formé, la disparition de son métier d'origine et sa demande très tardive de formation constituent des éléments objectifs étrangers à toute discrimination;

Considérant qu'il convient en conséquence de confirmer le jugement entrepris et de débouter M. Bouzidya de ses demandes de dommages-intérêts;

Sur la situation de M. Doumane:

Considérant qu'au vu des pièces versées aux débats, la carrière professionnelle de M. Doumane au sein de la régie puis de la société Renault peut être décrite comme suit:

M. Doumane, titulaire d'un certificat de formation professionnelle en peinture en bâtiment et d'un certificat de formation professionnelle des adultes en ajustage tournage, a été engagé en septembre 1966 par la société Renault en qualité d'OS en formation, coefficient 139 et affecté au service entretien de la centrale Seguin;

En juin 1967, il a été promu ajusteur entretien P1 coefficient 163, puis en juin 1973 ajusteur P1 coefficient 180, puis en mars 1975 ajusteur outilleur P2 coefficient 195, puis en août 1992 métallier sans changement de classification, et enfin en novembre 1993, métallier P3 coefficient 215;

Après la fermeture en 1998 de la centrale E à laquelle il était affecté depuis 1992, il refuse d'adhérer aux dispositifs FNE, ARPE et CASA et il est détaché à partir de 1999 au service juridique "propriété industrielle";

Il est mis à la retraite en 2002;

Considérant que M. Doumane estime avoir été victime depuis 1973 d'une discrimination à caractère racial pour s'être vu refuser en 1973 le passage d'un essai pour être promu P2 en 1973, pour avoir été écarté de toute promotion entre 1975 et 1993 puis de 1994 à 2002 et pour n'avoir bénéficié d'aucun reclassement satisfaisant de 1999 à 2002;

Considérant que M. Doumane ne justifie d'aucune demande de promotion en 1973;

Considérant qu'il a suivi deux cycles de formations longues, une formation de 800 heures en mécanique pneumatique hydraulique en 1978/1979 et une formation de 992 heures en tuyauterie P 3 en 1992; qu'il ne justifie pas de ce qu'il aurait formulé précédemment des demandes en vue de suivre ces formations et qu'un refus lui aurait été opposé; qu'il ne justifie pas avoir manifesté le souhait d'une évolution de carrière en dehors de son périmètre d'intervention initial avant octobre 2001; que lors de l'entretien individuel d'évaluation élogieux dont il a fait l'objet en janvier 1997, il a d'ailleurs déclaré souhaiter finir sa carrière dans les centrales;

Considérant que M. Doumane, nommé en juin 1967 ajusteur entretien P1 coefficient 163 puis en juin 1973 ajusteur P1 coefficient 180, compare son évolution de carrière depuis 1973 à celle de M. Denis, M. Blache, M. Peters, M. Terreros et M. Dupuis;

Considérant que M. Denis, titulaire du CEP, engagé en février 1966 comme OS2 coefficient 143 et nommé P1 coefficient 163 en juin 1967, a été promu P2 coefficient 175 en février 1972, coefficient 190 en juin 1973 et coefficient 195 en mars 1975, puis P3 coefficient 215 en mai 1977, puis technicien PR coefficient 240 en février 1982, puis agent de maîtrise coefficient 260 en août 1982, puis agent de maîtrise coefficient 285 en août 1984, puis agent de maîtrise coefficient 305 en septembre 1986 jusqu'à son départ en mars 1997; que M. Blache, titulaire d'un CAP de mécanique générale, engagé en mars 1967, promu P1 coefficient 163 en 1969, a été nommé en juin 1973 mécanicien pneumatique hydraulique AP3 coefficient 210, puis en mai 1974 technicien AT2 coefficient 235, puis en novembre 1976 coefficient 240, puis en septembre 1978 technicien ATQ coefficient 260, puis agent de maîtrise coefficient 285, puis en février 1985 agent de maîtrise coefficient 340, sans changement ensuite jusqu'en 2001; que M. Dupuis, titulaire d'un CAP d'électricien, engagé en décembre 1969, nommé P2 électricien coefficient 175 en 1970, a été nommé en juin 1973 électromécanicien P3 coefficient 210, puis technicien PR coefficient 240 en juin 1976, puis technicien PR électromécanicien en mai 1984, puis technicien PR coordonnateur coefficient 260 en novembre 1985, puis technicien PR1 coefficient 285 en novembre 1989, puis PR2 coefficient 305 en février 1994, puis PR3 coefficient 335 en mai 1998; que ces trois salariés ayant déjà une classification professionnelle plus élevée que celle de M. Doumane en 1973, leur situation ne peut être utilement comparée à la sienne;

Considérant que sa situation peut en revanche être utilement comparée à celles de M. Terreros et à celle de M. Peters, engagés après lui;

Considérant que M. Terreros engagé en juin 1973 en qualité d'ajusteur AP1 coefficient 180 a été nommé P2 coefficient 190 en décembre 1973 puis 195 en mars 1975, puis mécanicien pneu hydraulique P3 coefficient 215 en mars 1976, technicien PR coefficient 240 en 1982, technicien PR coefficient 260 en 1989 et a été licencié en 1991; que M. Peters embauché comme OS2 en novembre 1974 a été nommé P1 coefficient 180 en avril 1975, puis P2 coefficient 195 en juillet 1976, puis technicien AT1 coefficient 225 en novembre 76, agent de maîtrise coefficient 260 en mai 1979, coefficient 285 en septembre 1981, coefficient 340 en novembre 1983 et a été licencié en 1987; que M. Doumane justifie ainsi d'une différence de traitement à son détriment;

Considérant que M. Petersj a dès 1975/1976 suivi une formation en mécanique lui permettant de se spécialiser; que M. Doumane n'a suivi une formation en ce domaine que plus tard, en 1978/1979; que la progression ultérieure très rapide de M. Peters par rapport à l'ensemble des autres salariés du panel, l'intéressé se voyant confier des responsabilités d'agent de maîtrise, en tant que chef d'équipe puis contremaître, atteste de qualités professionnelles supérieures; que la société Renault rapporte ainsi la preuve qui lui incombe d'éléments objectifs étrangers à toute discrimination justifiant la différence de traitement constatée;

Considérant que la situation professionnelle la plus proche de celle de M. Doumane est en réalité celle de M. Auffray serrurier charpentier P1 coefficient 170 en juin 1973, ajusteur AP1 coefficient 180 en avril 74, P2 coefficient 195 en mai 79, métallier sans changement de qualification en janvier 1985, métallier P3 coefficient 215 en novembre 86, puis technicien PR coefficient 240 en août 1993; que M. Auffray a cependant acquis la qualification de métallier dès 1985, obtenant la classification P3 en novembre 1986, tandis que M. Doumane n'ayant suivi une formation professionnelle et acquis cette qualification qu'en 1992, ne l'obtiendra par suite qu'en 1993; qu'il s'agit là d'un élément objectif étranger à toute discrimination justifiant la différence de traitement observé;

Considérant que parmi les très nombreuses autres situations professionnelles étudiées par l'expert, il n'est pas relevé non plus de différences de traitement avec M. Doumane qui ne soient justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination;

Considérant que le fait que deux salariés d'origine algérienne dont la société Renault a produit les évolutions de carrière au titre du contre-panel qu'elle a proposé aient connu une stagnation de carrière à un niveau inférieur à celui de M. Beldi n'implique pas pour autant qu'ils aient été victimes de discrimination;

Considérant que l'absence de promotion professionnelle de M. Doumane à compter de 1994 et son reclassement dans un emploi ne relevant pas de sa qualification résulte du déclin puis de la fermeture de la centrale E à laquelle il était affecté; que cette réorganisation a donné lieu à des plans sociaux et des licenciements ainsi que le démontre l'examen des situations professionnelles de nombreux salariés effectué par l'expert; que celui-ci relève qu'à partie de 1987, la quasi totalité des salariés du panel qui sont restés dans l'activité outillage ajustage, conduite, entretien dans l'environnement de la centrale ont quitté l'entreprise ou connu une fin de carrière figée; que M. Doumane ne présente aucun élément faisant apparaître une différence de traitement à son détriment entre lui et d'autres salariés dans une situation comparable en ce qui concerne son affectation après la fermeture de la centrale;

Considérant qu'en l'absence de différence de traitement non justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, il convient de confirmer le jugement entrepris et de débouter M. Doumane de ses demandes de dommages-intérêts;

Sur la situation de M. Breleur:

Considérant qu'au vu des pièces versées aux débats, la carrière professionnelle de M. Breleur au sein de la régie puis de la société Renault peut être décrite comme suit:

Titulaire d'un certificat de formation professionnelle en électricité automobile, il a été engagé par la société Renault en août 1971 en qualité d'électricien automobile, classification P1 et affecté au service après-vente de la succursale Jaurès à Paris 19ème ;

Il est promu P2 coefficient 190 en juillet 1973, puis P3 coefficient 210 en mars 1974, puis P3 coefficient 215 en mars 1975;

Il a la qualification d'électromécanicien en février 1985, sans changement de classification et est affecté à la direction des ventes spéciales exportation puis à la direction des ventes spéciales occasion;

Il est promu P3 coefficient 220, en qualité d'employé des services techniques, statut ETAM en décembre 2001 et est affecté à compter d'octobre 2002 au service back office chargé des achats de véhicules reçus des clients loueurs;

Il quitte l'entreprise en décembre 2003 dans le cadre du dispositif CASA;

Considérant que M. Breleur estime avoir été victime de la part de la société Renault de 1974 à 2003 d'une discrimination en raison de son origine et de son appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race, qui lui a interdit d'évoluer dans sa carrière; qu'il fait valoir que de 1974 à 2001, soit durant 27 ans, il n'a connu aucune évolution professionnelle, étant maintenu P3 coefficient 215, et que la promotion obtenue en 2001 a aboutit à un blocage de sa carrière, le coefficient obtenu étant le coefficient le plus élevé de la filière;

Considérant que M. Breleur compare l'évolution de sa situation professionnelle à celles de M. Pasquet, de M. Boustany, de M. Abbruzzeze, de M. Cornu, de M. Gaudot et de M. Noulet; que la société Renault compare celle-ci à celle de M. Meuron, de M. Ferreira, de M. Dmitrovic et de M. Neang;

Considérant que l'expert relève que dans le panel de ces dix personnes, M. Breleur est dans le peloton de tête en début de carrière, de 1971 à 1975 et en queue de peloton de 1999 à 2004; que dans un environnement de classifications évolutives, le maintien de M. Breleur au coefficient P3 coefficient 215 est singulier;

Considérant qu'en mars 1974, M. Breleur, titulaire d'un certificat de formation professionnelle en électricité automobile, est promu électricien automobile P3 coefficient 210; qu'il a été promu P3 coefficient 210 en mars 1974, puis P3 coefficient 215 en mars 1975;

Considérant que M. Pasquet, titulaire du CEP, engagé en septembre 1970 en qualité de mécanicien auto P2 coefficient 170 en septembre 1970, obtient en mars 1972 le coefficient 175 puis en janvier 1973 le coefficient 190, puis est promu en juillet 1973 mécanicien réparateur P3 coefficient 210, puis coefficient 215 en mars 1975; qu'il devient technicien coefficient 225 en avril 1976, puis agent de maîtrise coefficient 240 en juin 1977; que redevenu technicien coefficient 240 en janvier 1979, il redevient agent de maîtrise coefficient 260 en janvier 1984, puis obtient le coefficient 290 en 1985; qu'il est inspecteur après-vente, technicien, coefficient 305 en juillet 1986, puis coefficient 330 en janvier 1987, puis coefficient 355 en avril 1990, chef de bureau, agent de maîtrise, coefficient 365 en octobre 1993 jusqu'en janvier 2004, date à laquelle il obtient le coefficient 400;

Considérant que M. Abruzzeze, titulaire du CEP et d'un CAP de mécanicien, engagé en mars 1975 en qualité de mécanicien P2 coefficient 195, a été promu P3 coefficient 215 en juin 1976, puis agent de maîtrise coefficient 225 en décembre 1980, puis coefficient 240 en juillet 1982, coefficient 260 en mai 1984, puis coefficient 285 en mai 1989, coefficient 305 en septembre 1994;

Considérant que M. Boustany, titulaire d'un BT mécanique,engagé en septembre 1976 comme mécanicien P2 coefficient 185, a obtenu le coefficient 195 en février 1978, a été promu P3 coefficient 215 en avril 1982, est devenu employé des services administratifs, statut ETAM, coefficient 220 en juin 1983, puis a été promu agent administratif coefficient 240 en février 1987, coefficient 260 en octobre 1990, puis coefficient 285 en novembre 1992, puis coefficient 305 en décembre 1997, coefficient 335 en juillet 1998, puis coefficient 365 en janvier 2002;

Considérant que M. Gaudot, titulaire d'un certificat de formation professionnelle de réparation et du CEP, engagé en septembre 1971 comme mécanicien automobile OS2, coefficient 130, puis coefficient 140 en février 1973, 155 en juillet 1973, 160 en décembre 1974, 170 en mars 1975, promu P2 coefficient 185 en septembre 1976, a été nommé employé des services techniques, statut ETAM coefficient 190 en mars 1985, puis coefficient 200 en mars 1986 , puis 220 en mars 1987, puis est devenu technicien coefficient 240 en juin 1990, puis coefficient 260 en juillet 2003;

Considérant que M. Noulet, titulaire du BEPC, engagé en septembre 1976 comme mécanicien, était OS2 coefficient 170 en septembre 1978, P1 coefficient 175 en juin 1983, puis coefficient 180 en mai 1984; qu'il a été nommé employé des services techniques statut ETAM coefficient 190 en février 1985, puis coefficient 200 en juin 1988, coefficient 220 en juin 1990, puis agent administratif coefficient 240 en avril 1999 et coefficient 260 en mai 2004;

Considérant que M. Cornu, titulaire du BAC L et d'un CAP de mécanicien, engagé en mars 1980, mécanicien P2 coefficient 185 en octobre 1980, coefficient 195 en février 1982, a été nommé employé des services administratifs, statut ETAM, coefficient 200 en février 1985, coefficient 220 en février 1987, puis est devenu vendeur coefficient 225 en avril 1989, coefficient 240 en février 92, coefficient 260 en juin 1994 et coefficient 285 en février 1998;

Considérant que M. Neang, engagé en juin 1982, nommé conducteur de véhicules P1 coefficient 180 en mai 1984, puis coefficient 185 en février 1986, est devenu employé des services techniques statut ETAM, coefficient 190 en mai 1989, coefficient 200 en mai 1991, 220 en mai 1993, 240 en mai 1995;

Considérant que M. Ferreira, engagé en février 1973, OS2 coefficient 160 jusqu'en février 1977, date à laquelle il devient conducteur de véhicule au coefficient 175, a été nommé P1 coefficient 180 en janvier 1980, coefficient 185 en février 1982, P2 coefficient 195 en septembre 1992, puis est devenu employé des services techniques, statut ETAM coefficient 200 en décembre 1992, puis 220 en janvier 1999;

Considérant que M. Dmitrovic, engagé en septembre 1973, OS2 coefficient 155, agent de production montage coefficient 175, puis P1 coefficient 180 au 1er février 1982, est devenu conducteur de véhicule coefficient 185 en juin 1983, puis employé des services techniques, statut ETAM, coefficient 190 en avril 1992, puis coefficient 200 en mai 1996, puis coefficient 220 en mars 1999;

Considérant que M. Meuron, titulaire d'un diplôme BAC+2 a été successivement agent de production sur une chaîne de montage, puis débosseleur, puis retoucheur tôlerie puis régleur de 1971 à 1991, atteignant en dernier lieu le coefficient 230 dans cette qualification avant de devenir agent administratif coefficient 240 en septembre 1991;

Considérant qu'il ressort de l'étude comparative des situations professionnelles de ces dix salariés que tous ont eu à compter de septembre 1976 une évolution plus importante que celle de M. Breleur, lui seul restant à la même classification et au même coefficient de mars 1975 à décembre 2001, les salariés relevant auparavant d'une classification moindre rejoignant ou plus fréquemment dépassant sa classification; que si les aptitudes personnelles de certains des salariés du panel, révélées soit par les diplômes obtenus, soit par leur réussite dans les postes confiés, sont susceptibles d'expliquer une évolution professionnelle plus ou moins rapide et l'accession ou non à un poste d'agent de maîtrise, elles ne peuvent expliquer la différence de traitement observée entre eux et M. Breleur, écarté de toute promotion; que si le passage au statut ETAM est un élément caractéristique dans la progression des salariés du panel, aucun élément n'est produit pour justifier que le passage de M. Breleur au statut ETAM ait été ainsi retardé jusqu'en décembre 2001, alors que ses évaluations professionnelles, réalisées à partir de janvier 1996, rapportent son insatisfaction et qu'un passage en filière ETAM était préconisé par son supérieur N+2 dès décembre 1997;

Considérant que si l'évaluation individuelle de M. Breleur du 10 février 1993 fait état d'un manque d'esprit d'équipe, les évaluations ultérieures, des 23 janvier 1996, 5 novembre 1996, 19 décembre 1997, 15 décembre 2000, 19 décembre 2001, 20 novembre 2002 versées aux débats reconnaissent ses bonnes relations professionnelles et la qualité de son travail; qu'alors que M. Breleur se disait intéressé en 1997 par un poste d'adjoint de garage, que son supérieur hiérarchique l'estimait apte à tenir, aucune suite n'était donnée à cette demande;

Considérant que la société Renault ne rapportant pas la preuve, qui lui incombe, que la différence de traitement entre M. Breleur et les salariés du panel est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, de ce salarié à une ethnie, une nation ou une race, il y a lieu de considérer

celle-ci comme établie; que le jugement du conseil de prud'hommes sera en conséquence infirmé sur ce point;

Considérant que la société Renault doit réparer le préjudice subi par M. Breleur du fait du blocage de sa carrière et du maintien de sa rémunération à un niveau inférieur à ce qu'elle aurait dû être;

Considérant que M. Breleur ayant obtenu une promotion P3 coefficient 215 en mars 1975 et aucun des salariés du panel n'ayant bénéficié d'un coefficient plus élevé à cette date, la discrimination alléguée ne peut concerner que la période postérieure à septembre 1976; que le préjudice qui en est résulté s'est poursuivi jusqu'au départ de M. Breleur de l'entreprise;

Considérant qu'au vu des évolutions de carrière ci-dessus examinées, M. Breleur est bien fondé à se voir repositionner, comme il le demande, au coefficient 260 de 1985 à 1989, puis 285 de 1990 à 1999, puis au coefficient 305 de 2000 jusqu'à son départ à la retraite en décembre 2003;

Considérant que l'accord de méthode du 14 décembre 2001 relatif au règlement de litiges résultant d'évolutions professionnelles de représentants du personnel n'a pas vocation à s'appliquer en dehors du domaine de la discrimination syndicale; qu'il ne peut donc être retenu par la Cour;

Considérant que compte-tenu des coefficients successifs obtenus par les divers salariés du panel, il y a lieu de condamner la société Renault à payer à M. Breleur la somme de 80 000 euros à titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice matériel et de carrière;

Considérant que M. Breleur a subi en outre un préjudice moral que la société Renault doit réparer; qu'il convient dès lors de condamner celle-ci à payer à M. Breleur la somme de 8 000 euros à titre de dommages-intérêts de ce chef;

Considérant que les sommes allouées produiront intérêts au taux légal à compter du présent arrêt, avec capitalisation conformément aux dispositions de l'article 1154 du Code civil;

Sur la situation de M. Kotor:

Considérant qu'au vu des pièces versées aux débats, la carrière professionnelle de M. Kotor au sein de la régie puis de la société Renault peut être décrite comme suit:

M. Kotor, titulaire d'un CEP, a été engagé par la société Renault en 1971 en qualité de d'OS en formation coefficient 240; il a obtenu la classification P1 coefficient 160 en qualité de mécanicien automobile en janvier 1972; il a obtenu le CAP de mécanicien, réparateur d'automobile en juin 1973; il a été nommé alors AP1 coefficient 180; il a été promu P3 coefficient 185 en mars 1975 puis P2 coefficient 195 en août 1977; il a obtenu en juin 1978 un CAP d'électrotechnicien; il a été promu P3 coefficient 215 en juillet 1979, puis technicien professionnel mécanicien coefficient 240 le 1er mars 1983; il est devenu employé, agent administratif statut ETAM coefficient 240 en février 1987; il a été promu agent de maîtrise, chef magasinier coefficient 260 en avril 1990; il a quitté l'entreprise en février 2004 dans le cadre du dispositif CASA;

Considérant que M. Kotor estime qu'il a été victime de la part de la société Renault de 1983 à 2004 d'une discrimination en raison de son origine et de son appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race qui lui a interdit d'évoluer dans sa carrière;

Considérant que M. Kotor compare son évolution professionnelle depuis 1983, date à laquelle il a été nommé technicien PR coefficient 240 à celle de M. Grégoire, de M. Verbbruggen, de M. Berges et de M. Hammon;

Considérant que M. Hammon a été nommé agent de maîtrise, coefficient 240 en septembre 1982, puis coefficient 260 en mai 1984, coefficient 285 en décembre 1985, technicien coefficient 305 en mars 1991, agent de maîtrise coefficient 335 en juin 1996, coefficient 365 en janvier 2000;

Considérant que M. Grégoire qui a obtenu en novembre 1982 la qualification de technicien PR 240, a été promu agent de maîtrise coefficient 260 en octobre 1985, puis coefficient 285 en septembre 1991, puis coefficient 305 en novembre 1995;

Considérant que M. Verbruggen a été nommé agent de maîtrise coefficient 240 en mars 1984, puis coefficient 260 en mai 1984, puis coefficient 285 en décembre 1985, puis coefficient 305 en novembre 1995;

Considérant que M. Berges qui a été nommé agent de maîtrise coefficient 240 en juin 1982, puis coefficient 260 en mai 1984 est devenu employé statut ETAM, agent administratif coefficient 260 en juillet 1985, puis coefficient 285 en mai 1988, puis technicien au service commercial sans changement de classification ni de coefficient en juillet 1997;

Considérant qu'il apparaît que la carrière de M. Kotor qui était similaire à celle de ses collègues jusqu'en mai 1984 a été la seule à ne pas connaître d'évolution de mars 1983 à mars 1990 puis la seule, à l'exception de celle de M. Berges, à ne pas connaître d'évolution de mai 1990 à février 2004;

Considérant que M. Carné dont l'évolution de carrière était jusqu'alors moins satisfaisante, l'intéressé étant P3 215 en février 1983, a quitté l'entreprise au même coefficient que M. Kotor;

Considérant que si contrairement à M. Hammon, M. Verbruggen et M. Grégoire, M. Kotor ne s'est pas vu confier de responsabilités de commandement en secteur de production, ce choix est à mettre en relation avec ses évaluations ultérieures suggérant une absence de maîtrise suffisante du relationnel, la qualité du travail de M. Kotor étant reconnue dans ses évaluations professionnelles;

Considérant que la susceptibilité reprochée à M. Kotor dans ses évaluations du 8 janvier 1992, du 12 décembre 1996 et du 27 janvier 2000 doit être appréciée au regard des circonstances particulières dans lesquelles le salarié exerçait son activité; qu'il ressort d'une attestation de M. Amazouz, représentant du personnel, que M. Kotor faisait l'objet de moqueries et de plaisanteries à connotation raciste de sa hiérarchie qui n'hésitait pas à le traiter de "singe" et de "bougre de nègre"; que le grief de susceptibilité qui lui est fait perd dès lors, en l'absence de tout fait précis permettant d'en apprécier le bien fondé, tout caractère sérieux;

Considérant qu'il n'est pas justifié d'un échec de M. Kotor aux tests internes à l'entreprise;

Considérant que la société Renault ne rapporte pas la preuve qui lui incombe que la différence de traitement entre M. Kotor et les salariés se trouvant dans une situation comparable soit justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, de ce salarié à une ethnie, une nation ou une race et qu'il y a lieu de considérer celle-ci comme établie pour la période de 1984 à 2004; que le jugement du conseil de prud'hommes sera en conséquence infirmé sur ce point;

Considérant qu'au vu des évolutions de carrière ci-dessus examinées, M. Kotor est bien fondé à se voir repositionner au coefficient 260 de 1985 à 1989, puis 285 de 1990 à 1999, puis au coefficient 305 de 2000 jusqu'à son départ à la retraite en février en 2004;

Considérant que la société Renault doit réparer le préjudice subi par M. Kotor du fait du blocage de sa carrière et du maintien de sa rémunération à un niveau inférieur à ce qu'elle aurait dû être;

Considérant que l'accord de méthode du 14 décembre 2001 relatif au règlement de litiges résultant d'évolutions professionnelles de représentants du personnel n'a pas vocation à s'appliquer en dehors du domaine de la discrimination syndicale; que la Cour ne peut que l'écarter;

Considérant que compte-tenu des coefficients successifs obtenus par les divers salariés du panel, il y a lieu de condamner la société Renault à payer à M. Kotor la somme de 60 000 euros à titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice matériel et de carrière;

Considérant que M. Kotor a subi en outre un préjudice moral que la société Renault doit réparer; qu'il convient dès lors de condamner de celle-ci à payer à M. Breleur la somme de 8 000 euros à titre de dommages-intérêts de ce chef;

Considérant que les sommes allouées produiront intérêts au taux légal à compter du présent arrêt, avec capitalisation conformément aux dispositions de l'article 1154 du Code civil;

Sur la situation de M. Djelassi:

Considérant que M. Djelassi, engagé le 7 mai 1973 en qualité d'agent de production montage, AP C, coefficient 160, nommé agent d'entretien (filière 112), P 1 CS coefficient 185 le 1er janvier 1986, puis P 2 coefficient 195 le 1er janvier 1992, puis ETAM en tant qu'employé des services techniques (filière 506), catégorie supérieure, coefficient 220, le 15 juin 2001, estime avoir fait l'objet d'une mesure discriminatoire en matière de formation pour avoir été écarté depuis 1986, malgré ses demandes, d'une formation qualifiante en électricité;

Considérant qu'il lui appartient de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte;

Considérant qu'il ressort de la liste informatique des formations suivies par M. Djelassi produite par la société Renault que celui-ci a bénéficié de plusieurs formations dans d'autres matières de 1986 à 1998: de 52 heures de formation en télémesure, de 89 heures de formation en mathématique, de 36 heures de formation en logique de base, de 47 heures de formation en informatique et de 17 heures de formations diverses de très courte durée;

Considérant qu'il n'est pas contesté cependant que M. Djelassi a demandé également, tant en 1986 que fin 1993, à suivre une formation d'électricien; qu'il ressort de la liste informatique des formations suivies par M. Djelassi produite par la société Renault que les formations en électricité dont il a bénéficié ont été une formation en électricité niveau 1 de 16 heures en 1988 et une formation sur les lois électriques de 16 heures en octobre 1997; que ces formations de courte durée ne peuvent toutefois être retenues comme répondant à une demande de formation qualifiante;

Considérant que M. Djelassi fait valoir que M. Varlet, M. Gérard Kocik, M. Perrier, M. Couvreur, M. Deleglise, M. Michel Kocik,, M. Quinier, M. Bourlier, M. Braindjean ou Brindejon, M. Pourrias, M. Lozach, M. Magnier, M. Demarquay, M. Merrien, M. Lefevre,

M. Bourguignon, M. Legendre, M. Blache, M. Ouasti, M. Pepke, M. Trapan ont, contrairement à lui, été admis à participer à une formation professionnelle avec passage de CAP entre 1985 et 1998;

Considérant que M. Djelassi ne verse aux débats aucun élément laissant supposer une inégalité de traitement entre les salariés dont il cite les noms, M. Braindjean ou Brindejon, M. Pourrias, M. Lozach, M. Magnier, M. Demarquay, M. Merrien, M. Lefevre, M. Bourguignon, M. Legendre, M. Blache, M. Ouasti, M. Pepke, M. Trapan, comme ayant été en poste à l'entretien au bâtiment V 5, et lui-même, en poste au bâtiment H9; que ces salariés n'ont pas été inclus dans le panel qu'il a demandé à l'expert d'étudier;

Considérant qu'il résulte du rapport de l'expert que M. Varlet, M. Gérard Kocik, M. Perrier, M. Couvreur, M. Deleglise, M. Michel Kocik, M. Quinier et M. Bourlier ont participé à la formation électricité;

Considérant que la situation de M. Djelassi au regard de la formation professionnelle ne peut cependant être utilement comparée avec des salariés ayant en 1986 une classification supérieure à la sienne ou une expérience supérieure dans la même qualification; que tel étant le cas de M. Couvreur, déjà agent de maîtrise coefficient 240 en 1983, de M. Michel Kocik et M. Quinier, déjà techniciens coefficient 240 en 1986, de M. Varlet, qui, après avoir été P 1 coefficient 185 dès le 1er juillet 1977 puis avoir changé de filière, était déjà technicien de maintenance coefficient 240 en 1990, de M. Deleglise, déjà P 3 coefficient 215 en 1986, de M. Gérard Kocik, déjà P 2 coefficient 195 en 1983, et de M. Perrier, déjà P 2 coefficient 195 en 1985, ces situations ne permettent pas de caractériser une différence de traitement laissant supposer l'existence d'une discrimination;

Considérant que la situation de M. Bourlier, qui, engagé le 10 juin 1982, est devenu monteur (filière 104), classé P 1 CS, coefficient 185 le 1er mai 1984, puis sellier gabariste (filière 319) le 1er février 1986 et a été nommé électromécanicien (filière 306), sans changement de classification le 1er novembre 1986, puis P 2 coefficient 195 le 1er janvier 1996, puis P 3 coefficient 215 le 1er juillet 1998, puis technicien coefficient 240 le 1er novembre 2003, apparaît plus comparable à celle de M. Djelassi;

Considérant que l'évolution de carrière rapide de M. Bourlier implique des capacités d'adaptation certaines;

Considérant en outre que s'il est constant que M. Djelassi a formé en 1986, à l'époque où M. Bourlier a reçu une formation d'électromécanicien, une demande de formation en électricité, il ressort des éléments du dossier et spécialement des formations qui lui ont été dispensées à partir de cette date, et notamment en mathématiques pour 89 heures en 1987 et en électricité pour 16 heures en 1988, qu'il était dépourvu à cette époque des connaissances de base préalables lui permettant de tirer profit d'une formation plus complexe;

Considérant que les éléments versés aux débats ne permettent pas d'établir que M. Djelassi ait formulé une nouvelle demande de formation en électricité avant fin 1993;

Considérant que l'employeur peut légitimement recueillir, par le biais de tests auxquels le salarié accepte de se soumettre, des informations sur les capacités d'adaptation, d'évolution et les capacités d'apprentissage de celui-ci avant de décider de l'opportunité de financer une formation de longue durée; que M. Djelassi ayant passé le 7 décembre 1993 au sein du service psychotechnique de l'entreprise un "examen d'évaluation du potentiel" ayant conduit à un pronostic défavorable, la société Renault ne lui a pas accordé la formation qualifiante en électricité qu'il réclamait;

Considérant que M. Djelassi ayant été admis à participer à une formation de 16 heures sur les lois électriques en octobre 1997, il ressort d'un document intitulé "mémo" adressé par M. Prévost, responsable du département 53, à M. Guibe, directeur de l'établissement Renault siège, le 30 avril 1998, qu'il n'a pas répondu à la demande de passage de test de sa hiérarchie pour vérifier les connaissances acquises au cours de ce stage;

Considérant que c'est seulement après une formation de remise à niveau en mathématiques de 133 heures, du 9 janvier au 2 février 2001 au centre Bodiguel, et en dépit d'un examen d'évaluation du potentiel concluant à un pronostic d'adaptation défavorable le 21 mars 2001, que M. Djelassi a été en mesure de bénéficier d'une formation en électricité de 115 heures 50 du 17 avril au 18 mai 2001 au centre Bodiguel; qu'il ressort de l'attestation d'acquis établie par le centre de formation le 16 mai 2001 que cette formation longue correspondait toujours à une formation de base en électricité, qualifiée par l'expert de préparation à l'habilitation électrique, dans le cadre d'une orientation électricité bâtiment très éloignée d'une formation d'électromécanicien; qu'il en ressort que M. Djelassi ne disposait jusque-là d'aucune des bases de l'électricité;

Considérant que la société Renault établit dès lors que M. Djelassi ne possédait pas de 1986 à 2001 les aptitudes et les connaissances de base indispensables pour lui permettre de tirer profit d'une formation d'électromécanicien lui permettant d'accéder comme M. Bourlier à un poste d'électromécanicien; que cet écart entre le niveau de connaissance de M. Djelassi et sa demande de formation constitue un élément objectif étranger à toute discrimination justifiant de la différence de traitement entre les deux salariés;

Considérant qu'étant devenu employé des services techniques (filière 506), statut ETAM, catégorie supérieure, le 15 juin 2001, coefficient 220, plus haut coefficient de la filière, M. Djelassi a demandé le 14 mai 2002 à suivre une formation qualifiante lui permettant de sortir de cette filière 506, une formation en vue d'obtenir un CAP d'électromécanicien par exemple, en indiquant être prêt à une remise à niveau en mathématiques;

Considérant que M. Djelassi a, dans une perspective d'évolution de carrière, suivi en 2003/2004 des cours de français à l'Alliance française; qu'après un échec à l'examen de février 2004, il a suivi des cours complémentaires qui lui ont permis d'obtenir le 5 mars 2004 un certificat d'études de français pratique 2ème degré; qu'il a passé en juin 2004, au sein de l'entreprise, un examen de connaissances générale en mathématiques et en français, organisé pour tous les salariés de l'entreprise concernés, auquel il a échoué; que la formation qualifiante sollicitée ne lui a pas été accordée;

Considérant que M. Djelassi ne présente aucun fait laissant supposer l'existence en la matière d'une différence de traitement par rapport à d'autres salariés se trouvant dans une situation comparable; que le pré-requis de connaissances générales nécessaire au suivi de la formation envisagée constitue en tout état de cause un élément objectif justifiant qu'il n'ait pas été satisfait à la demande de M. Djelassi ;

Considérant que M. Djelassi estime avoir fait l'objet d'une mesure discriminatoire en matière de mutation pour ne pas avoir été affecté, contrairement à d'autres salariés, au technocentre de Guyancourt comme il l'avait demandé à la suite de la décision de la société Renault d'arrêter la distribution des fluides en 3 x 8 au sein du département 53 à compter de septembre 1998;

Considérant que la société Renault fait valoir que le profil de M. Djelassi ne lui permettait pas de proposer sa candidature au technocentre de Guyancourt;

Considérant qu'il appartient à M. Djelassi de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte;

Considérant qu'il fait valoir que se sont vus muter sur le site de Guyancourt M. Gros, M. Palacio, M. Varlet, M. Deleglise, M. Gérard Kocik, M. Perrier, M. Quinier, M. Michel Kocik, M. Couvreur, M. Bourlier, M. Delvat, M. Drozdzynski, M. Blanchard, M. Humbert, M. Dallancon, M. Verrecchia et M. Braindjean ou Brindejon;

Considérant que M. Djelassi ne verse aux débats aucun élément laissant supposer une inégalité de traitement entre M. Delvat, M. Drozdzynski, M. Blanchard, M. Humbert, M. Dallancon, M. Verrecchia, M. Braindjean ou Brindejon et lui-même; que ces salariés ne font pas partie du panel qu'il a demandé à l'expert d'examiner;

Considérant que la situation professionnelle de M. Djelassi ne peut être utilement comparée avec celle des salariés ayant à la date de leur mutation à Guyancourt une classification supérieure à la sienne ou une expérience supérieure dans la même qualification;

Considérant que la situation de M. Couvreur, muté à Guyancourt en 1999, déjà agent de maîtrise coefficient 305 depuis juin 1995, celles de M. Michel Kocik et de M. Quinier, mutés à Guyancourt en 1999, déjà techniciens coefficient 260 en 1988, celle de M. Varlet, qui aurait été muté selon l'expert à Guyancourt en 1997, déjà technicien de maintenance coefficient 240 en 1990, celle de M. Deleglise, muté à Guyancourt en 1999, déjà technicien coefficient 240 en 1988, celle de M. Gérard Kocik, muté à Guyancourt en 1999, déjà technicien coefficient 240 en 1995, celle de M. Palacio, muté à Guyancourt le 1er janvier 1999, déjà technicien coefficient 225 en janvier 1996 puis coefficient 240 en septembre 1998 et celle de M. Bourlier, qui avait la qualification d'électromécanicien depuis 1986 et avait obtenu la classification P 3 coefficient 215 en 1998 ne sont dès lors pas comparables à celle de M. Djelassi; qu'aucune différence de traitement ne peut en conséquence être caractérisée vis-à-vis de ces salariés;

Considérant que l'expert a relevé que M. Perrier n'a pas été muté à Guyancourt contrairement à ce qu'allègue M. Djelassi; que M. Perrier, agent d'entretien P 2 coefficient 195 depuis 1985, était au surplus devenu électromécanicien depuis 1994, obtenant la classification P 3 coefficient 215 en 1998;

Considérant que l'expert a également examiné la situation d'autres salariés mutés à Guyancourt; qu'il ressort du rapport d'expertise que M. Lacdrait, muté à Guyancourt en 1997, était déjà chef de quart coefficient 260 en 1984; que M. Gros, muté à Guyancourt en 1997, était électromécanicien P 3 coefficient 215 en 1994; que M. Rouault, muté à Guyancourt en 1999, avait été nommé métallier P 3 coefficient 215 en juillet 1991, puis technicien coefficient 240 en juillet 1997; que la situation professionnelle de ces salariés n'est dès lors pas comparable à celle de M. Djelassi;

Considérant que si une incertitude subsiste selon l'expert sur la mutation de M. Gavisco à Guyancourt, il apparaît que ce dernier, qui était agent d'entretien (filière 112, personnel de production) P 2 coefficient 195 au département 53 en 1994 tout comme M. Djelassi, était devenu métallier en 1996 (filière 305, professionnels et techniciens d'outillages, d'entretien, d'étude et assimilés);

Considérant que M. Djelassi ne fait état d'aucun fait permettant d'envisager qu'il ait été écarté d'une autre mutation possible lui permettant de continuer à travailler en horaires de 3 x 8 comme il le demandait;

Considérant que M. Djelassi ne présente dès lors aucun élément de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination à son détriment en matière de mutation;

Considérant que M. Djelassi estime avoir fait l'objet depuis 1986 d'une discrimination en matière d'évolution professionnelle;

Considérant qu'au vu des pièces versées aux débats, la carrière professionnelle de M. Djelassi, né le 13 juillet 1951, au sein de la régie puis de la société Renault peut être décrite comme suit:

Le 7 mai 1973, il est engagé en qualité d'agent de production montage, catégorie professionnelle OS, classification AP C, coefficient 160.

Le 1er mars 1975, il est nommé vérificateur, classification AP Q (agent de production qualifié), coefficient 170.

Il obtient le 18 mars 1975 le certificat d'études primaires.

Le 1er juillet 1975, il est promu APQ, coefficient 175 et affecté à la vérification des véhicules sortant des chaînes de montage.

Le 1er janvier 1977, il est promu P 1 (agent de production professionnel), coefficient 180, indice 4.

Le 1er juillet 1981, ayant souhaité changé de fonction, il est nommé vannier-chauffagiste et affecté au département 53, correspondant au département fluides, logistique, maintenance, sans changement de classification ni de coefficient.

Le 1er février 1982, il est promu P 1 C, coefficient 185, indice 3. A la suite de l'accord d'entreprise sur la réforme des classifications du 18 mai 1984, il devient contrôleur classification P 1 CS (agent de production professionnel 1er échelon, catégorie supérieure), coefficient 185, indice 2, puis le 1er septembre 1984 contrôleur P 1 CS coefficient 185, indice 3.

Le 1er janvier 1986, aux termes d'un avenant à son contrat de travail, il change de filière et, de contrôleur (filière 108), devient agent d'entretien (filière 112), P 1 CS coefficient 185, indice 3. Il est affecté à compter de juillet 1986 au secteur H9.

Le 1er janvier 1992, il est promu agent d'entretien, classification P 2, coefficient 195, indice 2.

L'arrêt de la distribution des fluides en 3 x 8 au sein du département 53 à compter de septembre 1998 ayant été décidé, avec rachat de l'horaire 3 x 8 par l'entreprise selon un mode dégressif, M. Djelassi demande en 1994 à bénéficier d'une formation en électricité et d'une mutation dans un service continuant à pratiquer un horaire en 3 x 8. Il refuse la proposition qui lui est faite d'une mutation dans un poste à la chaîne en 3 x 8 à Douai.

Le 1er mai 1995, il est classé agent d'entretien, classification P 2, coefficient 195, indice 3.

Début mai 1999, il est affecté comme agent d'exploitation (maintenances diverses et surveillances) au stade Marcel Bec avec une période probatoire, qui sera prolongée du 30 juin au 5 octobre 1999.

L'essai n'ayant pas été considéré comme concluant par la société Renault, M. Djelassi est affecté à compter du 7 octobre 1999 au contrôle journalier des ascenseurs, au bâtiment N, à Boulogne-Billancourt.

Le 15 juin 2001, aux termes d'un avenant à son contrat de travail, il passe du statut d'APR (agent productif Renault), dont le coefficient maximum est 215, au statut d'ETAM, classification employé des services techniques (filière 506), catégorie supérieure, coefficient 220, qui est le coefficient maximum de cette filière.

Il est affecté depuis le 1er juin 2005, au contrôle des ascenseurs sur le site de Rueil. Il perçoit alors une rémunération brute mensuelle de 2 297,45 euros sur treize mois.

M. Djelassi est toujours salarié de la société Renault;

Considérant que M. Djelassi n'a pas connu de progression dans sa classification de 1986 à 1991, puis de 1993 à 2000, puis depuis 2002;

Considérant que M. Djelassi cite comme ayant eu une évolution de carrière plus favorable que la sienne M. Couvreur, M. Varlet, M. Michel Kocik, M. Quinier, M. Perrier, M. Gérard Kocik et M. Bourlier;

Considérant que la société Renault établit que ces salariés, dont la situation a été examinée ci-dessus, qui ont effectivement tous eu une évolution de carrière plus favorable que M. Djelassi, ont changé de filière pour rejoindre des fonctions plus qualifiées, après avoir suivi des formations adaptées à leurs capacités; qu'il s'agit d'un élément objectif étranger à toute discrimination;

Considérant que pour les agents productifs Renault (APR), la durée de cinq ans entre deux promotions peut être considérée comme habituelle, l'accord collectif du 18 mai 1984 réformant les classifications prévoyant que la personne qui n'a pu être promue à une classification supérieure dans les cinq ans suivant sa nomination à son niveau verra à l'expiration de cette période son complément de base majoré d'une valeur égale à 4% du taux d'embauche de sa catégorie au titre de la valorisation de son expérience, confirmée par la hiérarchie;

Considérant que les éléments versés aux débats font apparaître que si l'évolution professionnelle de M. Djelassi a pu être freinée par des éléments inhérents à sa personne, il s'agit d'éléments étrangers à toute discrimination;

Considérant que si M. Djelassi relève que M. Lepathey a, le 16 août 1990, fait observer que pour la période du 20 août au 2 septembre 1990 son équipe serait composée de deux personnes qui n'avaient aucune formation en électromécanique et qui n'avaient pas non plus de formation de pupitreur, un pour des raisons d'inaptitude, l'autre par ordre de M. Faustin qui ne veut pas de lui au pupitre et indique qu'il est celui dont M. Faustin ne voulait pas au pupitre, il résulte de l'évaluation individuelle dont M. Djelassi a fait l'objet le 18 mai 1995, comportant plusieurs critiques, que l'intéressé ne connaissait que 40% de la conduite du pupitre et de l'évaluation dont il a fait l'objet le 5 novembre 1996, dépourvu de caractère élogieux, qu'il ne connaissait que 50% de la conduite du pupitre; que la société Renault établit dès lors que la décision de l'écarter du pupitre repose sur un élément objectif étranger à toute discrimination;

Considérant qu'il est établi au surplus que le comportement de M. Djelassi a été de nature à perturber les relations de travail; que dans l'évaluation du 18 mai 1995, il a été demandé à M. Djelassi d'avoir une attitude claire et responsable envers ses collègues; que durant la période probatoire au stade Marcel Bec en 1999 l'intéressé a connu des problèmes relationnels avec ses collègues; qu'au cours de l'année 2000 plusieurs de ses collègues du bâtiment N ont demandé son changement d'affectation, lui reprochant de créer des querelles; que dans l'évaluation du 16 février 2001, il lui a été demandé de continuer à améliorer ses relations professionnelles;

Considérant que si les évaluations individuelles de M. Djelassi concernant la qualité de son travail en date des 16 février 2001 et 30 mai 2002 sont correctes, il lui a été indiqué en 2002, après son passage au statut ETAM le 15 juin 2001, que sa progression de carrière sera fonction de ses évaluations et des possibilités de suivre des stages qui en découlent; que la filière 506, employé de service technique ayant un coefficient maximum de 220, la promotion de M. Djelassi est subordonnée à un changement de filière;

Considérant qu'aux termes du guide de la gestion individuelle des ETAM et des APR établi par la société Renault à l'usage de la hiérarchie applicable à compter de septembre 1997 , la durée minimum entre chaque coefficient est fixée pour le personnel ETAM à deux ans, sans qu'il y ait de durée maximum entre deux coefficients; que pour les filières des employés (filières 500), l'accès au coefficient 225, ou 240 selon la filière, est subordonné à la réussite aux examens d'aptitudes intellectuelles et de connaissances générales de niveau 1 et l'accès au coefficient 285 à la réussite aux examens d'aptitudes intellectuelles et de connaissances générales de niveau 2 ;

Considérant que M. Djelassi a échoué à l'examen de connaissances générales en mathématiques et en français qu'il a passé au sein de l'entreprise en juin 2004;

Considérant que s'il est prévu en page 69 du guide la possibilité pour la hiérarchie, pour les coefficients 225 et 285, de demander une promotion au titre de la procédure exceptionnelle si le salarié ne satisfait pas aux exigences des règles de promotion sur le plan des connaissances générales ou des aptitudes intellectuelles, M. Djelassi ne présente en tout état de cause aucun élément de fait laissant supposer que la société Renault aurait usé de cette possibilité de manière discriminatoire;

Considérant qu'il convient dès lors de débouter M. Djelassi de ses demandes de dommages-intérêts pour discrimination;

Sur la demande du MRAP:

Considérant que le MRAP est recevable et bien fondé en sa demande en ce qui concerne M. Kotor et M. Breleur; qu'il convient en conséquence de condamner la société Renault à lui payer la somme de 500 euros à titre de dommages-intérêts;

Sur les demandes de la Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT et de l'Union générale des ingénieurs cadres techniciens-CGT Renault :

Considérant que la Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT et l'Union générale des ingénieurs cadres techniciens-CGT Renault sont bien fondées en leurs demandes concernant M. Kotor et M. Breleur; qu'il convient en conséquence de condamner la société Renault à leur payer à chacune la somme de 800 euros à titre de dommages-intérêts;

Sur les indemnités de procédure:

Considérant qu'il serait inéquitable de laisser à la charge de M. Kotor et de M. Breleur les frais irrépétibles qu'ils ont supportés pour voir reconnaître leurs prétentions; que la société Renault sera condamnée en conséquence à leur payer à chacun la somme de 2 000 euros en application de l'article 700 du Code de procédure civile;

Considérant qu'il serait inéquitable de laisser à la charge du MRAP les frais irrépétibles qu'il a supportés; que la société Renault sera condamnée en conséquence à lui payer la somme de1 000 euros en application de l'article 700 du Code de procédure civile;

Considérant qu'il serait inéquitable de laisser à la charge de la Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT et de l'Union générale des ingénieurs cadres techniciens-CGT Renault les frais irrépétibles qu'elles ont supportés; que la société Renault sera condamnée en conséquence à leur payer à chacune la somme de 1 000 euros en application de l'article 700 du Code de procédure civile;

Considérant qu'il n'est pas inéquitable de laisser à la charge de la société Renault, de M. Beldi, de M. Bouzidya, de M. Doumane et de M. Djelassi les frais irrépétibles qu'ils ont supportés; que leurs demandes d'indemnité de procédure sera rejetée;

PAR CES MOTIFS :

La COUR,

Statuant publiquement, par arrêt CONTRADICTOIRE,

Ordonne la jonction des procédures inscrites au répertoire général du greffe sous les numéros 05/06319, 06/00092, 06/00093, 06/00094, 06/00095, 06/00096 et 06/00097 et dit que du tout, il sera dressé un seul et même arrêt sous le numéro 05/06319,

Infirme partiellement le jugement du conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt en date du 12 décembre 2005 et statuant à nouveau sur les chefs infirmés:

Condamne la société Renault à payer à M. Breleur les sommes suivantes:

*80 000 euros à titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice matériel et de carrière,

*8 000 euros à titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice moral,

Dit que ces sommes produiront intérêts au taux légal à compter du prononcé du présent arrêt avec capitalisation conformément aux dispositions de l'article 1154 du code civil,

Condamne la société Renault à payer à M. Kotor les sommes suivantes:

*60 000 euros à titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice matériel et de carrière,

*8 000 euros à titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice moral,

Dit que ces sommes produiront intérêts au taux légal à compter du prononcé du présent arrêt avec capitalisation conformément aux dispositions de l'article 1154 du code civil,

Condamne la société Renault à payer au MRAP la somme de 500 euros à titre de dommages-intérêts,

Condamne la société Renault à payer à la Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT la somme de 800 euros à titre de dommages-intérêts,

Condamne la société Renault à payer à l'Union générale des ingénieurs cadres techniciens-CGT Renault la somme de 800 euros à titre de dommages-intérêts,

Confirme pour le surplus les dispositions non contraires du jugement entrepris ;

Y ajoutant :

Ordonne le repositionnement de M. Breleur au coefficient 260 de 1985 à 1989, puis 285 de 1990 à 1999, puis au coefficient 305 de 2000 jusqu'à son départ à la retraite en décembre 2003;

Ordonne le repositionnement de M. Kotor au coefficient 260 de 1985 à 1989, puis 285 de 1990 à 1999, puis au coefficient 305 de 2000 jusqu'à son départ à la retraite en février 2004;

Condamne la société Renault à payer à M. Breleur la somme de 2000 euros en application de l'article 700 du Code de procédure civile,

Condamne la société Renault à payer à M. Kotor la somme de 2000 euros en application de l'article 700 du Code de procédure civile,

Condamne la société Renault à payer au MRAP la somme de 1 000 euros en application de l'article 700 du Code de procédure civile,

Condamne la société Renault à payer à la Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT la somme de 1 000 euros en application de l'article 700 du Code de procédure civile,

Condamne la société Renault à payer à l'Union générale des ingénieurs cadres techniciens-CGT Renault la somme de 1 000 euros en application de l'article 700 du Code de procédure civile,

Condamne la société Renault aux dépens, en ce compris les frais d'expertise.

Arrêt prononcé et signé par Mme Marie-Noëlle ROBERT, conseiller faisant fonction de président, et signé par Mme Armelle Le VASSASSEUR, adjoint administratif faisant fonction de greffier, présent lors du prononcé.

Le GREFFIER **Le PRESIDENT**