

**TRIBUNAL  
JUDICIAIRE  
DE PARIS**



1/4 social

**N° RG 18/04058**  
**N° Portalis**  
**352J-W-B7C-CMVH**  
**O**

N° MINUTE :

Assignation du :  
30 mars 2018

**JUGEMENT**  
**rendu le 15 décembre 2020**

DÉBOUTE  
PV

**DEMANDERESSE**

**FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA MÉTALLURGIE  
(FTM) - CGT**  
263 rue de Paris  
Case 433  
93514 MONTREUIL CEDEX

représentée par Me Savine BERNARD, avocat au barreau de PARIS, vestiaire #C2002, Me Slim BEN ACHOUR, avocat au barreau de PARIS, vestiaire #C1077, Me Emmanuelle BOUSSARD-VERRECCHIA, avocat au barreau de PARIS, vestiaire #E1355 et Me Joao VIEGAS, avocat au barreau de PARIS, vestiaire #E1778

**DÉFENDERESSE**

**S.A. SAFRAN AIRCRAFT ENGINES**  
2 boulevard du Général Martial Valin  
75015 PARIS

représentée par Me Pierre SAFAR, avocat au barreau de PARIS, vestiaire #P0061 et Me Olivier BARATELLI, avocat au barreau de PARIS, vestiaire #E0183

**Expéditions  
exécutoires  
délivrées le :**

### **PARTIE INTERVENANTE**

**CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL**  
263 rue de Paris  
93516 MONTREUIL CEDEX

représentée par Me Savine BERNARD, avocat au barreau de PARIS, vestiaire #C2002, Me Slim BEN ACHOUR, avocat au barreau de PARIS, avocat plaidant, vestiaire #C1077, Me Emmanuelle BOUSSARD-VERRECCHIA, avocat au barreau de PARIS, vestiaire #E1355 et Me Joao VIEGAS, avocat au barreau de PARIS, vestiaire #E1778

### **EN PRÉSENCE DE**

**LE DÉFENSEUR DES DROITS**  
TSA 90716  
75334 PARIS CEDEX 07

représenté par Madame Claudine JACOB à l'audience

### **COMPOSITION DU TRIBUNAL**

Philippe VALLEIX, Premier Vice-Président  
Agnès HERZOG, Vice-Présidente  
Aurélié GAILLOTTE, Vice-Présidente

assistés de Marie FAREY, Greffier

### **DÉBATS**

A l'audience du 08 septembre 2020 tenue en audience publique, après clôture des débats, avis a été donné aux avocats que la décision serait rendue le 15 décembre 2020

### **JUGEMENT**

Prononcé publiquement par mise à disposition au greffe  
Contradictoire  
En premier ressort

---

### **EXPOSÉ DU LITIGE**

Créée en 2004 après avoir appartenu depuis 1945 au secteur public sous la dénomination *SOCIÉTÉ NATIONALE D'ÉTUDE ET DE CONSTRUCTION DE MOTEURS D'AVIONS (SNECMA)* et dépendant du groupe *SAFRAN*, la SA *SAFRAN AIRCRAFT ENGINES* exerce une activité industrielle et commerciale de conception, de développement et de production de moteurs pour les avions civils et militaires, les lanceurs spatiaux et les satellites. Employant quelque

58.000 personnes dans le monde, dont environ 12.000 salariés en France représentés par environ 450 titulaires d'un mandat de représentation du personnel, elle dispose sur le territoire national de 11 sites respectivement implantés à Courcouronnes, Bordeaux, Châtelleraut, Gennevilliers, Istres, Le Creusot, Montereau, Saint-Quentin, Vernon et Villaroche. Ses activités la placent comme numéro 1 mondial des moteurs d'avions civils, des turbines d'hélicoptères, des trains d'atterrissage ou des roues et freins carbonés. Relevant de la convention collective de la métallurgie, l'ensemble de son personnel est classé en Ouvriers (niveaux I à IV), Administratifs et techniciens (niveaux I à V), Agents de maîtrise (niveaux III à V) et Cadres (positions I à III).

Ancien syndicat majoritaire dans la société SNECMA avec une représentativité supérieure à 40 %, le syndicat CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (CGT) déclare « (...) [*constater*] depuis longue date que les titulaires d'un mandat CGT au sein de SNECMA faisaient l'objet d'une discrimination, dans l'évolution de leur carrière et en conséquence dans l'évolution de leur rémunération. ». Cette organisation syndicale ajoute que cette situation de discrimination syndicale vécue par les représentants du personnel n'a jamais cessé, surtout depuis 2003 correspondant à l'année au cours de laquelle elle a demandé à la direction de mettre en place un outil pertinent au sein de l'entreprise pour mettre fin durablement à la discrimination syndicale. De nombreuses actions judiciaires individuelles prud'homales ont ainsi été engagées à l'encontre de la société SAFRAN avec le soutien du syndicat CGT, notamment postérieurement à l'adoption le 27 novembre 2000 par le Conseil de l'Union européenne de la directive 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, cette directive européenne rappelant notamment le principe général de l'égalité de traitement entre les salariés et de prohibition de toutes discriminations.

Une jurisprudence prud'homale s'est de ce fait mise en place par une méthodologie de comparaison des évolutions de carrière des salariés arguant de discriminations avec un ensemble d'autres salariés (« panel ») placés dans des situations identiques et comparables et ayant la même qualification à l'embauche ainsi que la même ancienneté, souvent sur le même site. Par ailleurs, un accord collectif a été conclu sur ce thème le 16 janvier 2004 entre le groupe SNECMA et les organisations syndicales (dont la CGT), permettant notamment la création d'un mandat de coordination syndicale au niveau de l'ensemble du groupe, la mise à disposition de moyens matériels dont une contribution financière aux syndicats de l'entreprise, la mise en œuvre de nouveaux moyens de communication pour l'expression syndicale, l'affirmation écrite de mettre fin à toute discrimination syndicale et de mettre en place un outil de suivi concernant l'évolution professionnelle et la rémunération des salariés élus ou mandatés, la remise par la direction aux syndicats tous les trois ans d'un document retraçant l'évolution du positionnement salarial des élus (sur la notion de salaire moyen des salariés) par âge, ancienneté comparable et catégorie professionnelle.

Le syndicat CGT ne considère pas pour autant que ces condamnations prud'homales de l'entreprise ayant porté sur un certain nombre de cas individuels et que cet accord collectif du 16 janvier 2004 soient suffisants pour prévenir les discriminations et permettre la mise en

place des véritables principes et méthodes susceptibles d'y mettre un terme, estimant à ce sujet que l'engagement de la direction doit être un engagement de résultat. Ainsi préconisait-il dans un courrier de recherche de négociation du 06 février 2004 de mettre en œuvre la méthode, usitée dans d'autres entreprises et validée par les tribunaux, consistant à prendre un panel de salariés dans une situation comparable à l'embauche du salarié, soit dans une même filière professionnelle avec coefficient et classification identiques, et non dans le cadre de la catégorie professionnelle estimée trop large. Un second accord collectif a été conclu sur ce même thème entre le groupe SNECMA et les organisations syndicales le 09 juillet 2004 afin de prendre en compte l'évolution professionnelle passée des représentants syndicaux et représentants du personnel. Le syndicat CGT a refusé de signer cet accord, estimant que celui-ci ne permettait pas de procéder à une réelle reconstitution de carrière des salariés pour lesquels la discrimination était reconnue. De nombreuses autres procédures prud'homales en allégation de discrimination ont alors été engagées à titre individuel, ces procédures ayant donné lieu à des accords transactionnels d'allocations de dommages-intérêts entre le 22 décembre 2004 et le 7 janvier 2005.

Le rachat général de la SNECMA par le groupe SAFRAN en 2004 a été suivi d'un nouvel accord collectif de groupe conclu le 19 juillet 2006 avec les organisations syndicales (dont la CGT), dont l'article 17 est ainsi libellé : « *Article 17 - Évolution salariale et audit de positionnement professionnel des élus et mandatés / Les salariés élus et mandatés bénéficient d'une évolution de salaire comparable à celle des autres salariés de l'établissement. / Avant les décisions concernant les mesures salariales de l'année en cours, la direction met à disposition de chaque organisation syndicale un document retraçant l'évolution du positionnement salarial individuel de ses élus et mandatés sur les trois dernières années. Ce positionnement est établi par une comparaison au salaire moyen des salariés de la même catégorie professionnelle (cadres, employés, techniciens, agents de maîtrise, ouvriers), d'âge et ancienneté comparables. / D'autres éléments peuvent être pris en considération, parmi lesquels le niveau de formation. Cette analyse comporte un bilan du nombre d'entretiens individuels réalisés et du suivi des formations retenues lors de ces entretiens. / Elle ne doit pas conduire à communiquer les salaires individuels. Par conséquent, pour toute catégorie professionnelle inférieure à 10 salariés, cette comparaison ne sera pas mise à disposition.* ». Le syndicat CGT considère que ce texte procède d'une avancée générale supplémentaire sans être pour autant encore suffisant.

Le groupe SAFRAN a par ailleurs conclu le 30 janvier 2009 un nouvel accord collectif sur le droit syndical et les institutions représentatives avec les organisations syndicales, contenant notamment le souhait renouvelé de mettre fin à toute discrimination.

Estimant toutefois que l'outil de suivi utilisé était moins favorable que celui du « panel », le syndicat CGT n'a pas été signataire de cet accord.

Procédant par décision unilatérale du 12 janvier 2012, la société SAFRAN a modifié l'article 17 de l'accord précité du 19 juillet 2006, indiquant que les informations remises dans le cadre de l'outil de suivi se feraient dorénavant, d'une part par comparaison par catégorie professionnelle pour les non-cadres (ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise) et par position pour les cadres, et d'autre part avec une condition d'âge comparable (étendue à plus ou moins 5 ans portée

à plus ou moins 7 ans si le panel de comparaison est constitué de moins de 10 salariés).

Le syndicat CGT a continué de critiquer cet outil dans le cadre du dialogue social, estimant celui-ci toujours aussi insatisfaisant. Par ailleurs, d'autres procédures individuelles prud'homales étaient engagées en référé. Suivant une ordonnance de référé rendue le 26 avril 2016, aujourd'hui définitive pour avoir été acquiescée par la société SAFRAN, cette dernière se voyait enjoindre de communiquer pour chacun de ces salariés les informations répondant à la définition du panel telle qu'énoncée et approuvée par la Cour de cassation.

L'action de groupe en matière de lutte contre les discriminations ayant été instituée pour la première fois en droit français par la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI<sup>e</sup> siècle, le syndicat CGT a, sur cette nouvelle base poursuivi ses actions en assignant la société SAFRAN devant le tribunal de grande instance de Paris, devenu tribunal judiciaire de Paris, par acte d'huissier de justice signifié le 30 mars 2018, dans le but d'une part d'obliger la direction de SAFRAN à mettre en place les mesures permettant de mettre définitivement fin à cette situation de discrimination syndicale alléguée vis-à-vis des élus et mandatés CGT, et d'autre part d'obtenir des réparations pour tous les salariés titulaires ou ayant été titulaires d'un mandat CGT et qui auraient fait à ce titre l'objet de discriminations.

Par conclusions notifiées par le *RPVA* le 20 mai 2019, la CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL est intervenue volontairement à l'instance.

Par dernières conclusions notifiées par la voie électronique par le *Réseau privé virtuel avocats (RPVA)* le 20 février 2020, le syndicat **FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA MÉTALLURGIE (FTM) - CGT** et la **CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL** ont demandé de :

- au visa des articles 62 et 65 à 68 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI<sup>e</sup> siècle, des articles L.1134-6, L.1134-8, L.1132-1, L.1132-4, L.1134-1, L.2141-5, L.2141-5-1, L.2141-7 et L.2141-8 du code du travail ainsi que de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 ;

**1. Sur l'action en cessation des manquements**

- enjoindre à la société SAFRAN AIRCRAFT ENGINES :
  - ainsi qu'aux personnes physiques des services de Ressources humaines (RH) du siège et des différents établissements et de la Direction et à tout salarié susceptible d'être un acteur passif ou actif d'une pratique de discrimination syndicale, de s'abstenir de participer d'une façon ou d'une autre à des pratiques discriminatoires ;
  - de mettre en place de façon effective des pratiques et des programmes visant à mettre un terme à la discrimination syndicale à l'encontre des adhérents, élus et mandatés CGT, et d'éradiquer les effets de ces comportements discriminatoires illicites dans le passé, au présent et pour l'avenir ;
  - de communiquer chaque année à la CGT et à chaque salarié analysé ayant eu ou ayant une activité syndicale :

- (1) pour tous les salariés de la même filière professionnelle et de

*diplôme équivalent à l'embauche, nés entre +2 et -2 ans par rapport à chaque salarié analysé ;*

■ *et (2) pour tous les salariés de la même filière professionnelle et de diplôme équivalent à l'embauche, embauchés entre [+2] ans et [-2] ans par rapport à chaque salarié analysé :*

○ *les dates des changements de qualification et les coefficients depuis l'embauche de chacun de ces salariés ;*

○ *la rémunération de base brute au 31 décembre de chaque année pour chacun de ces salariés ;*

- de *mettre à disposition des bulletins de salaire afférents pour permettre un contrôle de la CGT, ainsi que la communication du nom des salariés comparables ;*

- de *repositionner chaque salarié analysé en coefficient et en salaire, sur la base du coefficient et du salaire moyens de son panel de comparaison ;*

- de *communiquer un indicateur partagé, c'est-à-dire permettant un accès égal de l'employeur comme du syndicat aux informations de l'entreprise, sous forme de deux graphiques avec en abscisse la tranche d'âge et en ordonnée le niveau de qualification de I à V-bis selon la classification de l'Éducation nationale pour le premier graphique et la rémunération pour le second, reflétant la situation de l'ensemble des salariés de l'entreprise (chaque salarié étant représenté anonymement dans un nuage de points, chaque point étant situé à l'intersection entre son âge, sa qualification ou sa rémunération, les hommes et les femmes étant indiqués par une couleur différente, sous forme graphique par repère orthonormé et nuage de points, par site sauf meilleur périmètre déterminé en accord avec la CGT, le tout avec un objectif d'intelligibilité) ;*

- d'*organiser des formations spécifiques sur le fait syndical, la discrimination et la valorisation de l'activité syndicale, pour les responsables à tous les niveaux de l'entreprise, par des organismes choisis en accord avec la CGT ;*

- de *mettre à disposition les moyens humains nécessaires aux services RH, avec recrutements si besoin, aux fins de suivre spécifiquement la situation des élus et mandatés CGT ;*

- de *prévoir des renforts en effectifs salariés dans tous les services où exercent des élus et mandatés syndicaux ;*

- de *mettre en place un logiciel de paie non pénalisant dans la gestion des heures de délégation ;*

- de *mettre en place des entretiens annuels professionnels non pénalisants pour les élus et mandatés ;*

- de *mettre en place des entretiens de prise et de fin de mandat non pénalisants pour les élus et mandatés ;*

- de *procéder à une communication sur l'intranet de l'entreprise et par envoi personnalisé à chacun des salariés de la société par courriel sur l'importance du fait syndical dans l'entreprise et sur l'interdiction des discriminations, dont le contenu sera validé par la CGT ;*

- de *procéder à la communication, sur les écrans numériques mis à disposition sur les lieux de travail et d'accueil, à diffusion régulière, fréquentes et quotidienne, d'un sujet vidéo sur l'importance du fait syndical et sur l'interdiction des discriminations, dont le contenu sera validé par la CGT ;*

• *désigner un tiers en application de l'article 826-6 du code de procédure civile afin d'accompagner et de superviser la mise en œuvre de l'ensemble des mesures qui précèdent, celui-ci devant rendre un rapport annuel faisant un bilan de la mise en œuvre de ces mesures pendant cinq ans ;*

• *garantir la mise en œuvre de l'ensemble des mesures qui précèdent*

par une astreinte de 50.000 € par jour et pour chacune de ces mesures, devant être effective dans un délai de trois mois à compter de la signification de la décision à intervenir ;

- réserver à cette même juridiction la liquidation de cette astreinte, celle-ci devant être liquidée au profit du Trésor public ;

## **2. Sur la réparation des préjudices**

- dire que la société SAFRAN AIRCRAFT ENGINES est responsable de discriminations syndicales à l'encontre de ses salariés et anciens salariés élus ou mandatés au titre de la CGT ;
- dire qu'il est fait application de la procédure individuelle de réparation ;
- définir le groupe ainsi discriminé comme étant celui des salariés et anciens salariés de la société SAFRAN AIRCRAFT ENGINES ayant ou ayant eu une activité syndicale connue au titre de la CGT ;
- dire en conséquence que les préjudices subis qui devront être réparés sont les suivants :
  - préjudice financier, correspondant à la perte financière occasionnée pour le membre du groupe par la discrimination dont il a fait l'objet ou dont il continue de faire l'objet ;
  - préjudice de retraite, correspondant au préjudice sur la retraite occasionné pour le membre du groupe par la discrimination dont il a fait l'objet ou dont il continue de faire l'objet ;
  - préjudice de carrière, correspondant au préjudice subi par le salarié discriminé privé de la satisfaction et de l'épanouissement professionnels occasionnés par une évolution de carrière et par la reconnaissance qu'apporte cette évolution de carrière ;
  - préjudice moral, correspondant à l'atteinte à la dignité que constitue la discrimination ou le harcèlement discriminatoire ainsi qu'au sentiment d'injustice et de dévalorisation que subit le salarié discriminé ;
  - préjudice de perte de chance, correspondant à l'empêchement de suivre des formations afin de bénéficier d'une meilleure employabilité et de rester en meilleure santé ;
- fixer à 24 mois le délai dans lequel les personnes répondant aux critères de rattachement à ce groupe discriminé et souhaitant se prévaloir du jugement à intervenir sur la responsabilité de la société SAFRAN AIRCRAFT ENGINES peuvent adhérer à ce groupe afin d'obtenir réparation de leurs préjudices ;
- ordonner à la société SAFRAN AIRCRAFT ENGINES d'effectuer à sa charge des mesures de publicité selon les modalités prévues à l'article 826-16 du code de procédure civile, dans les conditions suivantes :
  - publication dans les journaux *Les Échos*, *L'Humanité*, *Le Monde* et un journal de la presse quotidienne régionale correspondant à chacun des sites de l'entreprise ;
  - diffusion d'une note individuelle d'information à chaque salarié de l'entreprise ;

## **3. En tout état de cause**

- débouter la société SAFRAN AIRCRAFT ENGINES de la totalité de ses demandes reconventionnelles ;
- condamner la société SAFRAN AIRCRAFT ENGINES à lui payer une indemnité de 75.000 €, sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;
- ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir au visa de l'article 515 du code de procédure civile ;
- condamner la société SAFRAN AIRCRAFT ENGINES aux entiers

dépens de l'instance.

En défense, par dernières conclusions notifiées par le *RPVA* le 24 février 2020, la **SA SAFRAN AIRCRAFT ENGINES** a demandé de :

- au visa de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI<sup>e</sup> siècle et de l'article 1240 du code civil ;
- débouter la FTM-CGT de l'intégralité de ses demandes après avoir constaté que :
  - les arguments développés par la CGT portent sur des périodes antérieures à l'entrée en vigueur de la loi précitée du 18 novembre 2016 ;
  - les dispositions de cette loi du 18 novembre 2016 sont inapplicables aux faits de discrimination allégués par la CGT ;
  - les faits argués de discrimination par la CGT ne sont pas constitués ;
- condamner la FTM-CGT à lui payer une indemnité de 10.000 € à titre de dommages-intérêts pour procédure abusive ;
- condamner la FTM-CGT à lui payer une indemnité de 10.000 € en dédommagement de ses frais irrépétibles prévus à l'article 700 du code de procédure civile ;
- condamner la FTM-CGT aux entiers dépens de l'instance.

Suivant un rapport daté du 13 mai 2019 et communiqué au greffe le 16 mai 2019, le **DÉFENSEUR DES DROITS**, autorité administrative indépendante créée par la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 avec pour mission de promouvoir notamment la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité, est intervenu à la présente instance, saisi par la FTM-CGT. Il a notamment rappelé dans son intervention que « *Quand la justice est saisie, le Défenseur des droits peut formuler des observations devant toutes les juridictions. Celles-ci peuvent également le saisir pour avis. Il présente des observations devant le juge en qualité d'amicus curiae pour produire les éléments de son enquête au dossier de la cour, présenter son analyse du dossier ainsi que le droit applicable, et ainsi contribuer au développement de la jurisprudence.* ». Ce rapport demande en conclusion de :

- constater que les discriminations observées caractérisent une discrimination directe, indirecte, par injonction, dont le cumul crée une discrimination collective et systémique en raison de l'exercice des activités syndicales ;
- constater que l'article 17 de l'accord collectif du 19 juillet 2016 du groupe SAFRAN sur le développement du dialogue social ainsi que l'article 6.2 de l'accord collectif du 30 janvier 2009 propre à la société SAFRAN AIRCRAFT ENGINES sont illicites en ce qu'ils ne garantissent pas l'effectivité des dispositions constitutionnelles, conventionnelles et d'ordre public interdisant les discriminations syndicales ;
- constater que les articles 17 et 6.2 précités encourent dès lors la nullité et doivent être écartés ;
- constater que les préjudices individuels des personnes victimes de discrimination syndicale doivent cesser et être réparés pour l'avenir, les droits des personnes concernées devant être réservés pour leur permettre un recours devant le Conseil de prud'hommes pour les préjudices antérieurs qu'ils auraient subis.

Conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure



civile, les moyens développés par chacune des parties à l'appui de leurs prétentions respectives ainsi que les observations du Défenseur des droits sont directement énoncés dans la partie *DISCUSSION* de la présente décision.

Après clôture des débats, par ordonnance du Juge de la mise en état du 25 février 2020, cette affaire a été fixée pour plaidoiries des avocats constitués et observations orales du Défenseur des droits à l'audience civile collégiale au 12 mai 2020 à partir de 14h00. Cette audience n'a pu être tenue eu égard à la très grave crise de santé publique provoquée par la pandémie du coronavirus Covid-19 et à l'adoption en conséquence de tout un ensemble de règles législatives et réglementaires temporairement dérogoires au droit commun, ayant notamment imposé le confinement général de la population ainsi que de très fortes restrictions de déplacements pendant la période du 16 mars au 11 mai 2020, suivie d'une période du 11 mai 2020 au 10 juillet 2020 pendant laquelle la plupart des audiences de fond n'ont pas été physiquement tenues au tribunal judiciaire de Paris pour des raisons de sécurité sanitaire. Compte tenu de la nature de cette affaire, il n'a pas été envisagé de recourir à la Procédure sans audience (PSA) prévue à l'article 8 de l'ordonnance n° 2020-304 du 25 mars 2020 modifiée par l'ordonnance n° 2020-595 du 20 mai 2020, portant adaptation des règles applicables aux juridictions de l'ordre judiciaire statuant en matière non pénale et aux contrats de syndic de copropriété, adoptée en application de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19.

Cette affaire a en conséquence été de nouveau fixée pour plaidoiries à l'audience civile collégiale du 08 septembre 2020 à partir de 14h00, au cours de laquelle chacun des conseils des parties a réitéré et développé ses moyens et prétentions précédemment énoncés. Au cours de cette même audience, le Défenseur des droits a pu résumer et soutenir oralement son rapport. Après clôture des débats, la décision suivante a été mise en délibéré au 15 décembre 2020 pour que la décision suivante soit rendue.

## **DISCUSSION**

La loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI<sup>e</sup> siècle a notamment institué les articles L.1134-6 à L.1134-10 du code du travail, en partie modifiés depuis lors. Ces nouvelles dispositions législatives sont spécifiquement applicables, depuis leur publication le 20 novembre 2016, à l'action de groupe se rattachant aux actions en justice en matière de lutte contre les discriminations dans les relations individuelles de travail. Constituant une innovation dans le droit collectif du travail, cette nouvelle action de groupe permet dans des conditions dérogoires de faire judiciairement assimiler à de la discrimination les situations où l'employeur ne peut justifier, par des motifs procédant d'éléments objectifs et étrangers à la discrimination alléguée, l'existence de disparités anormales dans les rémunérations, les conditions d'avancement ou d'évolution de carrière ainsi que le droit à des formations qualifiantes entre d'une part un groupe particulier de salariés se prétendant collectivement discriminé à raison de ses engagements syndicaux et d'autre part les autres salariés de l'entreprise placés dans des situations comparables. Il convient ici de rappeler qu'il appartenait antérieurement au salarié de prouver

individuellement la discrimination dont il estimait avoir fait l'objet, conformément au droit commun de la preuve. Le caractère collectif et systémique des discriminations alléguées confère par voie de conséquence l'exercice de cette action de groupe aux organisations syndicales au nom de l'intérêt collectif des professions qu'elles défendent. Ainsi convient-il notamment de citer :

- l'article L.1134-6 du code du travail qui dispose que « *Sous réserve des articles L.1134-7 à L.1134-10, le chapitre Ier du titre V de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIe siècle s'applique à l'action de groupe prévue à la présente section. / Conformément au II de l'article 92 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016, ces dispositions sont applicables aux seules actions dont le fait générateur de la responsabilité ou le manquement est postérieur à l'entrée en vigueur de la présente loi.* » ;
- l'article L.1134-7 alinéa 1<sup>er</sup> du code du travail qui dispose que « *Une organisation syndicale de salariés représentative au sens des articles L.2122-1, L.2122-5 ou L.2122-9 peut agir devant une juridiction civile afin d'établir que plusieurs candidats à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou plusieurs salariés font l'objet d'une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur un même motif figurant parmi ceux mentionnés à l'article L.1132-1 et imputable à un même employeur.* » ;
- l'article L.1134-8 du code du travail qui dispose que « *L'action peut tendre à la cessation du manquement et, le cas échéant, en cas de manquement, à la réparation des préjudices subis. Sauf en ce qui concerne les candidats à un emploi, à un stage ou à une période de formation, sont seuls indemnisables dans le cadre de l'action de groupe les préjudices nés après la réception de la demande mentionnée à l'article L.1134-9. / Conformément au II de l'article 92 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016, ces dispositions sont applicables aux seules actions dont le fait générateur de la responsabilité ou le manquement est postérieur à l'entrée en vigueur de la présente loi.* » ;
- l'article L.1134-10 du code du travail qui dispose que « *Lorsque l'action tend à la réparation des préjudices subis, elle s'exerce dans le cadre de la procédure individuelle de réparation définie au chapitre Ier du titre V de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIe siècle. / Le tribunal judiciaire connaît des demandes en réparation des préjudices subis du fait de la discrimination auxquelles l'employeur n'a pas fait droit.* » ;

Il appartient en l'occurrence au syndicat exerçant ce type particulier d'action de groupe au nom de l'ensemble de ses adhérents syndicalement élus ou mandatés, qui se définit dès lors comme « *groupe discriminé* », d'objectiver un nombre suffisamment significatif et déterminant de disparités à partir d'une sélection de situations individuelles échantillonnées depuis ce même groupe sur une période donnée (méthode dite du « panel »). Cette phase permet alors la mise en débat du caractère le cas échéant discriminant des disparités constatées. La société défenderesse conteste de son côté l'existence de toutes pratiques discriminantes, opposant des protestations de loyauté et de qualité de son dialogue social avec les organisations syndicales, mais porte en premier lieu le débat de fond sur l'applicabilité même de la loi mobilisée à son encontre.

Au visa de l'article 2 du code civil, suivant lequel « *La loi ne dispose*

*que pour l'avenir ; elle n'a point d'effet rétroactif. », la société SAFRAN objecte ainsi à juste titre que la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI<sup>e</sup> siècle, ayant institué les articles L.1134-6 à L.1134-10 du code du travail relatifs spécifiquement à ce mode d'action de groupe, n'est applicable qu'à compter du 20 novembre 2016, date d'entrée en vigueur de cette loi. Elle ajoute également à juste titre que ce principe général de non-rétroactivité de la loi est par ailleurs spécifiquement rappelé à l'article 92/II de ce même texte de loi, suivant lequel « Les chapitres III et IV du présent titre sont applicables aux seules actions dont le fait générateur de la responsabilité ou le manquement est postérieur à l'entrée en vigueur de la présente loi. ».*

En défense à ce moyen préalable, les syndicats CGT ne peuvent se prévaloir du principe général de l'effectivité du droit à la non-discrimination pour faire échec à ce principe fondamental de non-rétroactivité de la loi, ou en appeler de manière encore plus générale à une « *meilleure justiciabilité du principe de non-discrimination* ». En effet, les salariés affirmant être en situation de discrimination sur des périodes antérieures à l'entrée en vigueur de cette loi de réforme sur l'action de groupe disposent ou ont pu disposer, dans les seules limites de la prescription et sous la simple réserve des conditions probatoires, des recours contentieux individuels au titre de l'action prud'homale. L'historique amplement développé par chacun des conseils des parties montre ici que de très nombreuses actions individuelles prud'homales ont été engagées en temps réel et de manière sérielle sur ce même chef allégué de discrimination à raison de l'engagement syndical.

Si le législateur, inspiré par la législation européenne et les normes internationales, a ici recherché une meilleure effectivité et un véritable changement d'échelle quant au droit fondamental de ne pas être traité défavorablement ou avec discrimination lorsqu'on exerce des fonctions syndicales au sein de l'entreprise, il a pour autant fixé un certain nombre de limites à cette importante réforme de droit collectif du travail. Celles-ci résultent en premier lieu du caractère strict du nouveau cadre procédural ouvert par cette action de groupe spécifique en cessation de pratiques discriminantes et en recherche de responsabilité de l'employeur au profit ultérieur d'un groupe de personnes qui ne sont individuellement pas parties à la procédure. Ces limites résultent également du fait que le seul véritable effet d'innovation de cette réforme d'ampleur est au fond la facilitation dérogatoire de la charge de la preuve au profit des victimes de discriminations collectives et systémiques (*amélioration du « test de discrimination »*), les syndicats CGT exprimant à ce sujet leur satisfaction quant au nouveau tempérament ainsi apporté à l'antique et abrupt adage de droit romain qu'ils citent dans leurs conclusions comme point de départ de cette avancée juridique (« *Idem est non esse et non probari* », *ce qui peut se traduire par : « [En droit], si tu ne prouves pas, tu n'existes pas ! »*).

Il est donc d'autant plus cohérent que cet adoucissement du droit de la preuve ait eu pour corollaire de fixer expressément le début de prise en considération possible de l'ensemble des éléments probatoires nécessaire à l'exercice de cette nouvelle action de groupe à compter de la seule date de publication de cette loi, sans aucun décrochage avec les dispositions préexistantes et similaires de l'article 2 du code civil sur le principe général de non-rétroactivité de la loi. Ainsi le libellé de l'article

92/II de la loi précitée du 18 novembre 2016 infirme-t-il la thèse des syndicats CGT sur « *la nécessaire adaptation de l'esprit de la procédure civile dans le cadre de l'action de groupe* », étant rappelé que le principe fondamental de non-rétroactivité de la loi relève de la lettre et de l'esprit du code civil et non du code de procédure civile. En tout état de cause, le fait que cette loi du 18 novembre 2016 procède à la fois d'une réforme de procédure (instauration de la nouvelle action de groupe en matière de discrimination) et d'une réforme de fond (modification profondément innovante et dérogoire du droit de la preuve dans cette même matière) milite d'autant plus pour la prévalence du principe général de non-rétroactivité de la loi.

Ne sont donc utilement invocables dans le cadre spécifique de cette action de groupe que les faits ou manquements générateurs qui sont survenus postérieurement à la date du 20 novembre 2016 d'application de la loi précitée du 18 novembre 2016, étant ici rappelé que même les faits générateurs ou manquements antérieurs mais dont les effets continueraient de s'exercer postérieurement au 20 novembre 2016 ne peuvent y être invoqués en application du principe général de non-rétroactivité de la loi. Ainsi en est-il des critiques formulées par les syndicats CGT à l'encontre de l'accord collectif précité du 19 juillet 2006 qui, à les supposer fondées quant au fait qu'il continuerait de produire des dommages en termes de discriminations, ne peuvent le cas échéant constituer que des faits ou manquements générateurs antérieurs et donc inéligibles à l'application de cette loi instituant spécifiquement cette action de groupe. Par ailleurs, si la jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation permet d'apprécier les discriminations alléguées en comparaison de situations tierces qui seraient antérieures à la période non-prescrite, au regard de la prescription quinquennale prévue à l'article L.1134-5 du code du travail, l'article 92/II de la loi précitée du 18 novembre 2016 exclut expressément ce champ de rétroactivité de l'exercice de cette action de groupe spécifique.

L'assignation afférente à la présente instance ayant été délivrée le 30 mars 2018, c'est donc sur la seule période qui s'est écoulée entre le 20 novembre 2016 et le 30 mars 2018 que peuvent s'apprécier les disparités professionnelles alléguées et les discriminations syndicales qui leur seraient subséquentes. Or, la discrimination collective et systémique consistant précisément en des agissements ou des abstentions qui par définition se répètent et produisent leurs effets dans le temps, une telle période de 16 mois et 10 jours apparaît visiblement trop courte pour permettre la nécessaire prise en compte d'une pluralité d'échéances périodiques en termes d'augmentations de salaire ou d'avancements ou évolutions de carrière. Ainsi est-il usuellement admis sur un plan général qu'il faut au strict minimum entre une et deux années de travail afin de pouvoir décider à titre individuel et en bonne connaissance de cause d'une augmentation de salaire, d'une promotion professionnelle ou d'une évolution de carrière. En l'espèce, c'est habituellement et en règle générale chaque année en avril / mai que se déroulent au sein de la société SAFRAN les évaluations professionnelles de l'ensemble du personnel qui peuvent avoir des incidences sur les évolutions de salaire et de carrière. La nécessaire et élémentaire condition de pluralité des échéances de rencontre individuelle normée sur cet objet d'évaluation professionnelle n'est en tout état de cause pas remplie, chacun des salariés de cette entreprise n'ayant bénéficié au maximum que d'une seule de ces évaluations entre les deux dates précitées du 20 novembre 2016 et du 30 mars 2018.

Sauf à confondre le temps du fait ou du manquement générateur, nécessairement identifié et échéancé, et le temps de réalisation du dommage, nécessairement continu (exemple : versement périodique d'un salaire objectivement amoindri par une pratique discriminante), ce délai méthodologiquement et usuellement trop bref ne permet donc pas de dégager de manière suffisamment sûre et objective une tendance de référence résultant d'une somme de dommages individuels argués de réalisation en lien de causalité. C'est en effet dans un séquençage de temps qui doit être suffisamment conséquent que peuvent se vérifier les modalités de calcul proposées par méthode de comparaison entre les rémunérations mensuelles moyennes ou les temps d'évolution moyens de carrières constatés en dehors des élus et mandats syndicaux et les mêmes conditions au sein du groupe des salariés qui s'estiment discriminés et qui sont sélectionnés au titre de cette méthode dite du « panel ».

En l'occurrence, dans le but d'objectiver la situation générale et collective de disparités et donc de discriminations alléguées, les syndicats CGT font état d'un choix de 36 situations individuelles éligibles à la constitution de la totalité du « *groupe discriminé* » qu'ils représentent. Cette sélection ainsi mise en débat est la suivante :

1. Monsieur Nicolas BELLUSCIO (pilote équipe instructeur, site du Creusot). Embauché en 1997, son engagement syndical date de 2005/2006 tandis que sa dernière date de franchissement de coefficient (305) est de 2015. L'ensemble des éléments chiffrés ou chiffrables que cette situation individuelle évoque est antérieur au 20 novembre 2016, date de la prise d'effet de la loi permettant l'exercice de l'action de groupe, tandis que la période précitée de 16 mois et 10 jours à compter du 20 novembre 2016 (au demeurant non renseignée à l'exception de novembre à décembre 2016) apparaît beaucoup trop courte pour permettre d'envisager dans ce délai une augmentation de salaire ou un avancement de carrière. Cette référence faisant apparaître une différence de 229 euros au 31 octobre 2014 ou sur la base du salaire brut mensuel de base de décembre 2016 par rapport à la rémunération mensuelle moyenne hors élus n'apparaît donc pas pertinente.
2. Monsieur Jacques BONIN (technicien de maintenance, site du Creusot). Embauché en 1997, son engagement syndical date de 2001 tandis que sa dernière date de franchissement de coefficient (305) est de 2011. L'ensemble des éléments chiffrés ou chiffrables que cette situation individuelle évoque est antérieur au 20 novembre 2016, date de la prise d'effet de la loi permettant l'exercice de l'action de groupe, tandis que la période précitée de 16 mois et 10 jours à compter du 20 novembre 2016 (au demeurant non renseignée à l'exception de novembre à décembre 2016) apparaît beaucoup trop courte pour permettre d'envisager dans ce délai une augmentation de salaire ou un avancement de carrière. Par ailleurs, la situation de ce salarié ne justifie que d'une différence insuffisamment significative de 6 € par rapport à la moyenne hors élus. Cette référence faisant apparaître une différence de 6 euros au 31 octobre 2014 ou sur la base du salaire brut mensuel de base de décembre 2016 par rapport à la rémunération mensuelle moyenne hors élus n'apparaît donc pas pertinente.

3. Monsieur Philippe CHEVALIER (pilote équipe instructeur, site du Creusot). Embauché en 1989, son engagement syndical date de 2003 tandis que sa dernière date de franchissement de coefficient (305) est de 2015. L'ensemble des éléments chiffrés ou chiffrables que cette situation individuelle évoque est antérieur au 20 novembre 2016, date de la prise d'effet de la loi permettant l'exercice de l'action de groupe, tandis que la période précitée de 16 mois et 10 jours à compter du 20 novembre 2016 (au demeurant non renseignée à l'exception de la période allant de novembre à décembre 2016) apparaît beaucoup trop courte pour permettre d'envisager dans ce délai une augmentation de salaire ou un avancement de carrière. Cette référence faisant apparaître une différence de 230 euros au 31 décembre 2014 ou sur la base du salaire brut mensuel de base de décembre 2016 par rapport à la rémunération mensuelle moyenne hors élus n'apparaît donc pas pertinente.
4. Monsieur Patrick COMMARET (pilote équipement ou installations, site du Creusot). Embauché en 1987, son engagement syndical date de 2011 tandis que sa dernière date de franchissement de coefficient (305) est de 2014. L'ensemble des éléments chiffrés ou chiffrables que cette situation individuelle évoque est antérieur au 20 novembre 2016, date de la prise d'effet de la loi permettant l'exercice de l'action de groupe, tandis que la période précitée de 16 mois et 10 jours à compter du 20 novembre 2016 (au demeurant non renseignée à l'exception de novembre à décembre 2016) apparaît beaucoup trop courte pour permettre d'envisager dans ce délai une augmentation de salaire ou un avancement de carrière. Cette référence faisant apparaître une différence de 111 euros au 31 décembre 2014 ou sur la base du salaire brut mensuel de base de décembre 2016 par rapport à la rémunération mensuelle moyenne hors élus n'apparaît donc pas pertinente.
5. Monsieur Christophe GEHANNO (pilote équipe, site du Creusot). Embauché en 1989, son engagement syndical date de 2007 tandis que sa dernière date de franchissement de coefficient (305) date de 2015. L'ensemble des éléments chiffrés ou chiffrables que cette situation individuelle évoque est antérieur au 20 novembre 2016, date de la prise d'effet de la loi permettant l'exercice de l'action de groupe, tandis que la période précitée de 16 mois et 10 jours à compter du 20 novembre 2016 (au demeurant non renseignée à l'exception de novembre à décembre 2016) apparaît beaucoup trop courte pour permettre d'envisager dans ce délai une augmentation de salaire ou un avancement de carrière. Cette référence faisant apparaître une différence de 116 euros au 31 octobre 2014 ou sur la base du salaire brut mensuel de base de décembre 2016 par rapport à la rémunération mensuelle moyenne hors élus n'apparaît donc pas pertinente.
6. Monsieur Philippe GRYPZYNSKI (pilote équipement ou installation, site du Creusot). Embauché en 1990, son engagement syndical date de 1999 tandis que sa dernière date de franchissement de coefficient (305) est de 2011. L'ensemble des éléments chiffrés ou chiffrables que cette situation individuelle évoque est antérieur au 20 novembre 2016, date de la prise d'effet de la loi permettant l'exercice de l'action de groupe, tandis que la

période précitée de 16 mois et 10 jours à compter du 20 novembre 2016 (au demeurant non renseignée à l'exception de novembre à décembre 2016) apparaît beaucoup trop courte pour permettre d'envisager dans ce délai une augmentation de salaire ou un avancement de carrière. Cette référence faisant apparaître une différence de 207 euros au 31 octobre 2014 ou sur la base du salaire brut mensuel de base de décembre 2016 par rapport à la rémunération mensuelle moyenne hors élus n'apparaît donc pas pertinente.

7. Monsieur Jean-Yves KAST (pilote équipement ou installation, site du Creusot). Embauché en 1988, son engagement syndical date de 2000 tandis que sa dernière date de franchissement de coefficient (305) est de 2015. L'ensemble des éléments chiffrés ou chiffrables que cette situation individuelle évoque est antérieur au 20 novembre 2016, date de la prise d'effet de la loi permettant l'exercice de l'action de groupe, tandis que la période précitée de 16 mois et 10 jours à compter du 20 novembre 2016 (au demeurant non renseignée à l'exception de novembre à décembre 2016) apparaît beaucoup trop courte pour permettre d'envisager dans ce délai une augmentation de salaire ou un avancement de carrière. Cette référence faisant apparaître une différence de 184 euros au 31 octobre 2014 ou sur la base du salaire brut mensuel de base de décembre 2016 par rapport à la rémunération mensuelle moyenne hors élus n'apparaît donc pas pertinente.
8. Monsieur Pierre LIMONET (pilote équipement ou installation, site du Creusot). Embauché en 1989, son engagement syndical date de 2002 tandis que sa dernière date de franchissement de coefficient (285) est de 2007. Cette personne est partie à la retraite en mars 2010 sur la base de ce coefficient 285. L'ensemble des éléments chiffrés ou chiffrables que cette situation individuelle évoque est antérieur au 20 novembre 2016, date de la prise d'effet de la loi permettant l'exercice de l'action de groupe. Cette référence faisant apparaître une différence de 600 euros au 31 mars 2010 et sur la base du salaire brut mensuel de base de mars 2010 par rapport à la rémunération mensuelle moyenne hors élus apparaît donc sans portée en raison de son antériorité à la mise en application de la loi nouvelle sur l'action de groupe.
9. Monsieur Jean-Claude PERRAULT (pilote équipement ou installation, site du Creusot). Embauché en 1997, son engagement syndical date de 2002 tandis que sa dernière date de franchissement de coefficient (285) est de 2008. Cette personne est partie à la retraite en 2013 sur la base de ce coefficient 285. L'ensemble des éléments chiffrés ou chiffrables que cette situation individuelle évoque est antérieur au 20 novembre 2016, date de la prise d'effet de la loi permettant l'exercice de l'action de groupe. Cette référence faisant apparaître une différence de 463 euros au 31 décembre 2013 et sur la base du salaire brut mensuel de base de décembre 2013 par rapport à la rémunération mensuelle moyenne hors élus apparaît donc sans portée en raison de son antériorité à la mise en application de la loi nouvelle sur l'action de groupe.
10. Monsieur François SOEUR (technicien qualifié, site du Creusot). Embauché en 1987, son engagement syndical date de 2000 tandis que sa dernière date de franchissement de coefficient (285) est de

2010. L'ensemble des éléments chiffrés ou chiffrables que cette situation individuelle évoque est antérieur au 20 novembre 2016, date de la prise d'effet de la loi permettant l'exercice de l'action de groupe, tandis que la période précitée de 16 mois et 10 jours à compter du 20 novembre 2016 (au demeurant non renseignée à l'exception de novembre à décembre 2016) apparaît beaucoup trop courte pour permettre d'envisager dans ce délai une augmentation de salaire ou un avancement de carrière. Cette référence faisant apparaître une différence de 110 euros au 31 octobre 2014 ou sur la base du salaire brut mensuel de base de décembre 2016 par rapport à la rémunération mensuelle moyenne hors élus n'apparaît donc pas pertinente.

11. Monsieur Sébastien TOKAREK (pilote équipement ou installation, site du Creusot). Embauché en 2001, son engagement syndical date de 2001 tandis que sa dernière date de franchissement de coefficient (285) est de 2015. L'ensemble des éléments chiffrés ou chiffrables que cette situation individuelle évoque est antérieur au 20 novembre 2016, date de la prise d'effet de la loi permettant l'exercice de l'action de groupe, tandis que la période précitée de 16 mois et 10 jours à compter du 20 novembre 2016 (au demeurant non renseignée à l'exception de novembre à décembre 2016) apparaît beaucoup trop courte pour permettre d'envisager dans ce délai une augmentation de salaire ou un avancement de carrière. Cette référence faisant apparaître une différence de 45 euros au 31 octobre 2014 ou sur la base du salaire brut mensuel de base de décembre 2016 par rapport à la rémunération mensuelle moyenne hors élus n'apparaît donc pas pertinente.
12. Monsieur Julien DILIBERTO (ouvrier traitement surface, site de Gennevilliers). Embauché en novembre 2004, son engagement syndical date de 2007 (été) tandis que sa dernière date de franchissement de coefficient (240) est de 2007. L'ensemble des éléments chiffrés ou chiffrables que cette situation individuelle évoque est antérieur au 20 novembre 2016, date de la prise d'effet de la loi permettant l'exercice de l'action de groupe, tandis que la période précitée de 16 mois et 10 jours à compter du 20 novembre 2016 (au demeurant non renseignée à l'exception de novembre à décembre 2016) apparaît beaucoup trop courte pour permettre d'envisager dans ce délai une augmentation de salaire ou un avancement de carrière. Par ailleurs, aucune différence de salaire n'est détaillée et chiffrée dans les conclusions en ce qui concerne cette référence par rapport à la rémunération individuelle moyenne hors élus. Cette référence n'apparaît donc pas pertinente.
13. Monsieur Aomar FALEK (opérateur parachèvement, site de Gennevilliers). Embauché en 1997, son engagement syndical date de 1999 tandis que sa dernière date de franchissement de coefficient (270) est de 2012. L'ensemble des éléments chiffrés ou chiffrables que cette situation individuelle évoque est antérieur au 20 novembre 2016, date de la prise d'effet de la loi permettant l'exercice de l'action de groupe, tandis que la période précitée de 16 mois et 10 jours à compter du 20 novembre 2016 (au demeurant non renseignée à l'exception de novembre à décembre 2016) apparaît beaucoup trop courte pour permettre d'envisager dans ce délai une augmentation de salaire ou un avancement de carrière. Par ailleurs, aucune différence de salaire n'est détaillée et chiffrée



dans les conclusions sur la base d'un tableau en ce qui concerne cette référence par rapport à la rémunération individuelle moyenne hors élus (mention d'une simple affirmation de l'ordre de 150 euros par mois). Cette référence n'apparaît donc pas pertinente.

14. Monsieur Didier LE BARZE (technicien méthodes, site de Gennevilliers). Embauché en mai 1981, son engagement syndical date de 1984 tandis que sa dernière date de franchissement de coefficient (385) est de 2013. L'ensemble des éléments chiffrés ou chiffrables que cette situation individuelle évoque est antérieur au 20 novembre 2016, date de la prise d'effet de la loi permettant l'exercice de l'action de groupe, tandis que la période précitée de 16 mois et 10 jours à compter du 20 novembre 2016 (au demeurant non renseignée à l'exception de novembre à décembre 2016) apparaît beaucoup trop courte pour permettre d'envisager dans ce délai une augmentation de salaire ou un avancement de carrière. Par ailleurs, aucune différence de salaire n'est détaillée et chiffrée dans les conclusions en ce qui concerne cette référence par rapport à la rémunération individuelle moyenne hors élus. Cette référence n'apparaît donc pas pertinente.
15. Monsieur William SALLET (trempeur, site de Gennevilliers). Embauché en janvier 2001, son engagement syndical date de 2011 tandis que sa dernière date de franchissement de coefficient (270) est de 2012. L'ensemble des éléments chiffrés ou chiffrables que cette situation individuelle évoque est antérieur au 20 novembre 2016, date de la prise d'effet de la loi permettant l'exercice de l'action de groupe, tandis que la période précitée de 16 mois et 10 jours à compter du 20 novembre 2016 (au demeurant non renseignée à l'exception de novembre à décembre 2016) apparaît beaucoup trop courte pour permettre d'envisager dans ce délai une augmentation de salaire ou un avancement de carrière. Par ailleurs, aucune différence de salaire n'est détaillée et chiffrée dans les conclusions sur la base d'un tableau en ce qui concerne cette référence par rapport à la rémunération individuelle moyenne hors élus (mention d'une simple affirmation de l'ordre de 100 euros par mois). Cette référence n'apparaît donc pas pertinente.
16. Monsieur Alban VOULOIR (ajusteur, site de Gennevilliers). Embauché en juin 2000, son engagement syndical date de 2003 tandis que sa dernière date de franchissement de coefficient (270) est de 2013. L'ensemble des éléments chiffrés ou chiffrables que cette situation individuelle évoque est antérieur au 20 novembre 2016, date de la prise d'effet de la loi permettant l'exercice de l'action de groupe, tandis que la période précitée de 16 mois et 10 jours à compter du 20 novembre 2016 (au demeurant non renseignée à l'exception de novembre à décembre 2016) apparaît beaucoup trop courte pour permettre d'envisager dans ce délai une augmentation de salaire ou un avancement de carrière. Par ailleurs, aucune différence de salaire n'est détaillée et chiffrée dans les conclusions sur la base d'un tableau en ce qui concerne cette référence par rapport à la rémunération individuelle moyenne hors élus (mention d'une simple affirmation de l'ordre de 100 euros par mois). Cette référence n'apparaît donc pas pertinente.
17. Monsieur Stéphane COUTOUX (ajusteur monteur, site de Châtellerauld). Embauché en 2000, son engagement syndical date de 2005 tandis que sa dernière date de franchissement de

coefficient (240) est de 2011. L'ensemble des éléments chiffrés ou chiffrables que cette situation individuelle évoque est antérieur au 20 novembre 2016, date de la prise d'effet de la loi permettant l'exercice de l'action de groupe, tandis que la période précitée de 16 mois et 10 jours à compter du 20 novembre 2016 (au demeurant non renseignée à l'exception de novembre à décembre 2016) apparaît beaucoup trop courte pour permettre d'envisager dans ce délai une augmentation de salaire ou un avancement de carrière. Par ailleurs, aucune différence de salaire n'est détaillée et chiffrée dans les conclusions en ce qui concerne cette référence par rapport à la rémunération individuelle moyenne hors élus. Cette référence n'apparaît donc pas pertinente.

18. Monsieur Yohann RAIFFE (ajusteur, site de Châtellerauld). Embauché en octobre 1997, son engagement syndical date de 2011 tandis que sa dernière date de franchissement de coefficient (270) est de 2015. L'ensemble des éléments chiffrés ou chiffrables que cette situation individuelle évoque est antérieur au 20 novembre 2016, date de la prise d'effet de la loi permettant l'exercice de l'action de groupe, tandis que la période précitée de 16 mois et 10 jours à compter du 20 novembre 2016 (au demeurant non renseignée à l'exception de novembre à décembre 2016) apparaît beaucoup trop courte pour permettre d'envisager dans ce délai une augmentation de salaire ou un avancement de carrière. Par ailleurs, aucune différence de salaire n'est détaillée et chiffrée dans les conclusions en ce qui concerne cette référence par rapport à la rémunération individuelle moyenne hors élus. Cette référence n'apparaît donc pas pertinente.
19. Monsieur Mickaël GARROT (contrôle binoculaire, site de Châtellerauld). Embauché en juillet 1998, son engagement syndical date de janvier 2003 tandis que sa dernière date de franchissement de coefficient (270) est de juin 2017 après un précédent franchissement de coefficient (240) en mai 2008. La plus grande partie des éléments chiffrés ou chiffrables que cette situation individuelle évoque est antérieure au 20 novembre 2016, date de la prise d'effet de la loi permettant l'exercice de l'action de groupe. Seule une petite partie de cette période, de l'ordre de 7 mois (novembre 2016 - juin 2017) est postérieure à la date de prise d'effet de cette loi mais insuffisamment longue pour objectiver une tendance en la matière. En tout état de cause, la période précitée de 16 mois et 10 jours à compter du 20 novembre 2016 (au demeurant non renseignée à l'exception de novembre à décembre 2016) apparaît beaucoup trop courte pour permettre d'envisager dans ce délai une augmentation de salaire ou un avancement de carrière. C'est en effet pour la période écoulée entre 2008 et 2016 et qui est qualifiée de stagnation du coefficient, soit antérieurement à la date de prise d'effet de cette loi, que la partie demanderesse entend objectiver la disparité. Enfin, aucune différence de salaire n'est détaillée et chiffrée dans les conclusions en ce qui concerne cette référence par rapport à la rémunération individuelle moyenne hors élus. Cette référence n'apparaît donc pas pertinente.
20. Monsieur Frédéric MARTIN (contrôleur final, site de Châtellerauld). Embauché le 1er octobre 1978, son engagement syndical date « d'avant 2005 » tandis que sa dernière date de franchissement de coefficient (285) est de 2014. L'ensemble des

éléments chiffrés ou chiffrables que cette situation individuelle évoque est antérieur au 20 novembre 2016, date de la prise d'effet de la loi permettant l'exercice de l'action de groupe, tandis que la période précitée de 16 mois et 10 jours à compter du 20 novembre 2016 (au demeurant non renseignée à l'exception de novembre à décembre 2016) apparaît beaucoup trop courte pour permettre d'envisager dans ce délai une augmentation de salaire ou un avancement de carrière. Par ailleurs, aucune différence de salaire n'est détaillée et chiffrée dans les conclusions en ce qui concerne cette référence par rapport à la rémunération individuelle moyenne hors élus. Cette référence n'apparaît donc pas pertinente.

21. Monsieur Franck RENARD (conducteur four, site de Châtelleraut). Embauché en juin 1997, son engagement syndical date de 1999 tandis que sa dernière date de franchissement de coefficient (270) est de 2015. L'ensemble des éléments chiffrés ou chiffrables que cette situation individuelle évoque est antérieur au 20 novembre 2016, date de la prise d'effet de la loi permettant l'exercice de l'action de groupe, tandis que la période précitée de 16 mois et 10 jours à compter du 20 novembre 2016 (au demeurant non renseignée à l'exception de novembre à décembre 2016) apparaît beaucoup trop courte pour permettre d'envisager dans ce délai une augmentation de salaire ou un avancement de carrière. Par ailleurs, aucune différence de salaire n'est détaillée et chiffrée dans les conclusions sur la base d'un tableau en ce qui concerne cette référence par rapport à la rémunération individuelle moyenne hors élus (mention d'une simple affirmation de l'ordre de 50 euros par mois). Cette référence n'apparaît donc pas pertinente.
22. Monsieur Jean-Jacques ERHEL (technicien qualité, site de Corbeil-Évry). Embauché en 1975, son engagement syndical date de 1977 tandis que sa dernière date de franchissement de coefficient (305) est de 2012. L'ensemble des éléments chiffrés ou chiffrables que cette situation individuelle évoque est antérieur au 20 novembre 2016, date de la prise d'effet de la loi permettant l'exercice de l'action de groupe, tandis que la période précitée de 16 mois et 10 jours à compter du 20 novembre 2016 (au demeurant non renseignée à l'exception de novembre à décembre 2016) apparaît beaucoup trop courte pour permettre d'envisager dans ce délai une augmentation de salaire ou un avancement de carrière. Par ailleurs, aucune différence de salaire n'est détaillée et chiffrée dans les conclusions en ce qui concerne cette référence par rapport à la rémunération individuelle moyenne hors élus. Cette référence n'apparaît donc pas pertinente.
23. Monsieur Jérôme FESZCZYN (ajusteur, site de Corbeil-Évry). Embauché en décembre 2000, son engagement syndical date de 2008 tandis que sa dernière date de franchissement de coefficient (270) est de 2012. L'ensemble des éléments chiffrés ou chiffrables que cette situation individuelle évoque est antérieur au 20 novembre 2016, date de la prise d'effet de la loi permettant l'exercice de l'action de groupe, tandis que la période précitée de 16 mois et 10 jours à compter du 20 novembre 2016 (au demeurant non renseignée à l'exception de novembre à décembre 2016) apparaît beaucoup trop courte pour permettre d'envisager dans ce délai une augmentation de salaire ou un avancement de carrière. Par ailleurs, aucune différence de salaire n'est détaillée et chiffrée

dans les conclusions sur la base d'un tableau en ce qui concerne cette référence par rapport à la rémunération individuelle moyenne hors élus (mention d'une simple affirmation de l'ordre de 200 euros par mois). Cette référence n'apparaît donc pas pertinente.

24. Monsieur Olivier GAUTHIER (site de Corbeil-Évry). Embauché en 1982, son engagement syndical date de 2003 tandis que sa dernière date de franchissement de coefficient (240) est de 2006. Cette personne est partie à la retraite pour travaux pénibles en décembre 2016 sur la base de ce coefficient 240. La plus grande partie de l'ensemble des éléments chiffrés ou chiffrables que cette situation individuelle évoque est antérieure au 20 novembre 2016 (à l'exception de la période allant de novembre à décembre 2016, soit un mois), date de la prise d'effet de la loi permettant l'exercice de l'action de groupe. Cette référence est par ailleurs dénuée de toute démonstration détaillée et chiffrée afin de justifier de la différence affirmée à hauteur d'environ 150 euros sur la base du salaire brut mensuel de base de décembre 2016 par rapport à la rémunération mensuelle moyenne hors élus. Cette référence n'apparaît donc pas pertinente.
25. Madame Véronique MOREAU (gestionnaire de prix, site de Corbeil-Évry). Embauchée en décembre 1981, son engagement syndical date de 1991 tandis que sa dernière date de franchissement de coefficient (passage classification technicien) est de 2015 après la précédente obtention de coefficient 365 en 2014. L'ensemble des éléments chiffrés ou chiffrables que cette situation individuelle évoque est antérieur au 20 novembre 2016, date de la prise d'effet de la loi permettant l'exercice de l'action de groupe, tandis que la période précitée de 16 mois et 10 jours à compter du 20 novembre 2016 (au demeurant non renseignée à l'exception de novembre à décembre 2016) apparaît beaucoup trop courte pour permettre d'envisager dans ce délai une augmentation de salaire ou un avancement de carrière. Par ailleurs, aucune différence de salaire n'est détaillée et chiffrée dans les conclusions sur la base d'un tableau en ce qui concerne cette référence par rapport à la rémunération individuelle moyenne hors élus (mention d'une simple affirmation de l'ordre de 165,12 euros par mois). Cette référence n'apparaît donc pas pertinente.
26. Monsieur Alain NOE (fraiseur, site de Corbeil-Évry). Embauché en septembre 1996, son engagement syndical date de 1999 tandis que sa dernière date de franchissement de coefficient (285) est de 2014. L'ensemble des éléments chiffrés ou chiffrables que cette situation individuelle évoque est antérieur au 20 novembre 2016, date de la prise d'effet de la loi permettant l'exercice de l'action de groupe, tandis que la période précitée de 16 mois et 10 jours à compter du 20 novembre 2016 (au demeurant non renseignée à l'exception de novembre à décembre 2016) apparaît beaucoup trop courte pour permettre d'envisager dans ce délai une augmentation de salaire ou un avancement de carrière. Par ailleurs, aucune différence de salaire n'est détaillée et chiffrée dans les conclusions en ce qui concerne cette référence par rapport à la rémunération individuelle moyenne hors élus. Cette référence n'apparaît donc pas pertinente.
27. Monsieur Yves JEAN-BAPTISTE (agent technique et logistique,

- site de Saint-Quentin). Embauché en 1998, son engagement syndical date de 2007 tandis que sa dernière date de franchissement de coefficient (255) est de 2012. L'ensemble des éléments chiffrés ou chiffrables que cette situation individuelle évoque est antérieur au 20 novembre 2016, date de la prise d'effet de la loi permettant l'exercice de l'action de groupe, tandis que la période précitée de 16 mois et 10 jours à compter du 20 novembre 2016 (au demeurant non renseignée à l'exception de novembre à décembre 2016) apparaît beaucoup trop courte pour permettre d'envisager dans ce délai une augmentation de salaire ou un avancement de carrière. Par ailleurs, aucune différence de salaire n'est détaillée et chiffrée dans les conclusions en ce qui concerne cette référence par rapport à la rémunération individuelle moyenne hors élus. Cette référence n'apparaît donc pas pertinente.
28. Monsieur Mickaël MARTIN (contrôleur, site de Saint-Quentin). Embauché en juin 2006, son engagement syndical date de 2009 tandis que sa dernière date de franchissement de coefficient (285) est de 2016. L'ensemble des éléments chiffrés ou chiffrables que cette situation individuelle évoque est antérieur ou concomitant au 20 novembre 2016, date de la prise d'effet de la loi permettant l'exercice de l'action de groupe, tandis que la période précitée de 16 mois et 10 jours à compter du 20 novembre 2016 (au demeurant non renseignée à l'exception de novembre à décembre 2016) apparaît beaucoup trop courte pour permettre d'envisager dans ce délai une augmentation de salaire ou un avancement de carrière. Par ailleurs, aucune différence de salaire n'est détaillée et chiffrée dans les conclusions en ce qui concerne cette référence par rapport à la rémunération individuelle moyenne hors élus. Cette référence n'apparaît donc pas pertinente.
29. Monsieur Christophe SAUSSAYE (technicien qualifié, site de Saint-Quentin). Embauché en 1984, son engagement syndical date de 2009 tandis que sa dernière date de franchissement de coefficient (305) est de 2014. L'ensemble des éléments chiffrés ou chiffrables que cette situation individuelle évoque est antérieur au 20 novembre 2016, date de la prise d'effet de la loi permettant l'exercice de l'action de groupe, tandis que la période précitée de 16 mois et 10 jours à compter du 20 novembre 2016 (au demeurant non renseignée à l'exception de novembre à décembre 2016) apparaît beaucoup trop courte pour permettre d'envisager dans ce délai une augmentation de salaire ou un avancement de carrière. Par ailleurs, aucune différence de salaire n'est détaillée et chiffrée dans les conclusions en ce qui concerne cette référence par rapport à la rémunération individuelle moyenne hors élus. Cette référence n'apparaît donc pas pertinente.
30. Monsieur Xavier BRUNET (technicien supérieur après-vente, site de Montereau). Embauché en septembre 1974 dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, son engagement syndical date de 1987 tandis que sa dernière date de franchissement de coefficient (335) est de 2008. L'ensemble des éléments chiffrés ou chiffrables que cette situation individuelle évoque est antérieur au 20 novembre 2016, date de la prise d'effet de la loi permettant l'exercice de l'action de groupe, tandis que la période précitée de 16 mois et 10 jours à compter du 20 novembre 2016 (au demeurant non renseignée à l'exception de novembre à décembre 2016) apparaît

beaucoup trop courte pour permettre d'envisager dans ce délai une augmentation de salaire ou un avancement de carrière. Par ailleurs, aucune différence de salaire n'est détaillée et chiffrée dans les conclusions en ce qui concerne cette référence par rapport à la rémunération individuelle moyenne hors élus. Cette référence n'apparaît donc pas pertinente.

31. Monsieur Alain BLANCHARD (technicien supérieur de gestion, site de Villaroche). Embauché en 1981, son engagement syndical date de 1997 tandis que sa dernière date de franchissement de coefficient (305) est de 2012. L'ensemble des éléments chiffrés ou chiffrables que cette situation individuelle évoque est antérieur au 20 novembre 2016, date de la prise d'effet de la loi permettant l'exercice de l'action de groupe, tandis que la période précitée de 16 mois et 10 jours à compter du 20 novembre 2016 (au demeurant non renseignée à l'exception de novembre à décembre 2016) apparaît beaucoup trop courte pour permettre d'envisager dans ce délai une augmentation de salaire ou un avancement de carrière. Par ailleurs, aucune différence de salaire n'est détaillée et chiffrée dans les conclusions sur la base d'un tableau en ce qui concerne cette référence par rapport à la rémunération individuelle moyenne hors élus (mention d'une simple affirmation de plus de 550 euros par mois). Cette référence n'apparaît donc pas pertinente.
32. Monsieur Franck GRENIER (métier non renseigné, site de Villaroche). Embauché en 1999, son engagement syndical date de 2005 tandis que sa dernière date de franchissement de coefficient (270) est de 2013. L'ensemble des éléments chiffrés ou chiffrables que cette situation individuelle évoque est antérieur au 20 novembre 2016, date de la prise d'effet de la loi permettant l'exercice de l'action de groupe, tandis que la période précitée de 16 mois et 10 jours à compter du 20 novembre 2016 (au demeurant non renseignée à l'exception de novembre à décembre 2016) apparaît beaucoup trop courte pour permettre d'envisager dans ce délai une augmentation de salaire ou un avancement de carrière. Par ailleurs, aucune différence de salaire n'est détaillée et chiffrée dans les conclusions en ce qui concerne cette référence par rapport à la rémunération individuelle moyenne hors élus. Cette référence n'apparaît donc pas pertinente.
33. Monsieur Jérôme GUINOIS (chaudronnier soudeur, site de Corbeil-Evry). Embauché en 1989 après une d'ancienneté pour intérim à compter de 1988, son engagement syndical date de 1997 tandis que sa dernière date de franchissement de coefficient (305) est de 2014. L'ensemble des éléments chiffrés ou chiffrables que cette situation individuelle évoque est antérieur au 20 novembre 2016, date de la prise d'effet de la loi permettant l'exercice de l'action de groupe, tandis que la période précitée de 16 mois et 10 jours à compter du 20 novembre 2016 (au demeurant non renseignée à l'exception de novembre à décembre 2016) apparaît beaucoup trop courte pour permettre d'envisager dans ce délai une augmentation de salaire ou un avancement de carrière. Par ailleurs, aucune différence de salaire n'est détaillée et chiffrée dans les conclusions en ce qui concerne cette référence par rapport à la rémunération individuelle moyenne hors élus. Cette référence n'apparaît donc pas pertinente.

34. Madame Samantha LEPOURCELET (technicien supérieur études, site de Villaroche). Embauchée en 2000, son engagement syndical date de 2005 tandis que sa dernière date de franchissement de coefficient (305) est de 2008. L'ensemble des éléments chiffrés ou chiffrables que cette situation individuelle évoque est antérieur au 20 novembre 2016, date de la prise d'effet de la loi permettant l'exercice de l'action de groupe, tandis que la période précitée de 16 mois et 10 jours à compter du 20 novembre 2016 (au demeurant non renseignée à l'exception de novembre à décembre 2016) apparaît beaucoup trop courte pour permettre d'envisager dans ce délai une augmentation de salaire ou un avancement de carrière. Par ailleurs, aucune différence de salaire n'est détaillée et chiffrée dans les conclusions en ce qui concerne cette référence par rapport à la rémunération individuelle moyenne hors élus. Cette référence n'apparaît donc pas pertinente.
35. Monsieur Olivier TOMNET (technicien de sécurité prévention site de Gennevilliers). Embauché en 2000, son engagement syndical date de 2001 tandis que sa dernière date de franchissement de coefficient (270) est de 2014. L'ensemble des éléments chiffrés ou chiffrables que cette situation individuelle évoque est antérieur au 20 novembre 2016, date de la prise d'effet de la loi permettant l'exercice de l'action de groupe, tandis que la période précitée de 16 mois et 10 jours à compter du 20 novembre 2016 (au demeurant non renseignée à l'exception de novembre à décembre 2016) apparaît beaucoup trop courte pour permettre d'envisager dans ce délai une augmentation de salaire ou un avancement de carrière. Par ailleurs, aucune différence de salaire n'est détaillée et chiffrée dans les conclusions sur la base d'un tableau en ce qui concerne cette référence par rapport à la rémunération individuelle moyenne hors élus (mention d'une simple affirmation de plus de 100 euros par mois). Cette référence n'apparaît donc pas pertinente.
36. Monsieur Philippe TONNELIER (ingénieur d'études, site de Villaroche). Embauché en 1988, son engagement syndical date de 2011 tandis que sa dernière date de franchissement de coefficient (position 3A) est de 2011. L'ensemble des éléments chiffrés ou chiffrables que cette situation individuelle évoque est antérieur au 20 novembre 2016, date de la prise d'effet de la loi permettant l'exercice de l'action de groupe, tandis que la période précitée de 16 mois et 10 jours à compter du 20 novembre 2016 (au demeurant non renseignée à l'exception de novembre à décembre 2016) apparaît beaucoup trop courte pour permettre d'envisager dans ce délai une augmentation de salaire ou un avancement de carrière. Par ailleurs, aucune différence de salaire n'est détaillée et chiffrée dans les conclusions sur la base d'un tableau en ce qui concerne cette référence par rapport à la rémunération individuelle moyenne hors élus (mention d'une simple affirmation de 354 euros par mois à partir de 2012 et de 58 euros pour 2017). Cette référence n'apparaît donc pas pertinente.

En définitive, l'examen de ces 36 situations individuelles de salariés syndiqués auprès de la CGT, constituant le panel choisi à titre méthodologique et probatoire par les syndicats CGT, amène à considérer qu'il n'est pas contestable, d'une part que quasiment aucun

des faits ou manquements argués de générateurs de disparités assimilables à de la discrimination n'est postérieur à la date du 20 novembre 2016 d'application de la loi précitée du 18 novembre 2016 instaurant l'exercice de cette action de groupe spécifique, et d'autre part que les quelques éléments de ces situations individuelles qui sont postérieurs à la date précitée du 20 novembre 2016 sont très largement insuffisants pour objectiver dans le temps une quelconque tendance révélatrice de disparités pouvant le cas échéant être constitutives de discriminations. Cette conclusion vaut tant pour la période n'excédant jamais plus d'un mois entre novembre et décembre 2016 en lecture des fiches de synthèse des salariés encore en activité que pour la période de 16 mois et 10 jours qui s'avère objectivement trop courte sur le plan méthodologique et probatoire entre la date d'application de cette loi à partir du 20 novembre 2016 et la date d'introduction de la présente instance le 30 novembre 2018.

Faute d'applicabilité de la loi invoquée, les syndicats CGT seront en conséquence déboutés de l'ensemble de leurs demandes formé à titre principal en injonctions sous astreintes de cessations de manquements, en réparation des préjudices allégués de discriminations et en exécution de mesures de publicité à l'encontre de la société SAFRAN, sans qu'il soit dès lors nécessaire de poursuivre la discussion sur les autres moyens échangés entre les parties.

Pour les mêmes motifs, les propositions du DÉFENSEUR DES DROITS, visant au soutien du syndicat FTM-CGT à constater que les discriminations alléguées caractérisent une discrimination directe, indirecte et par injonction dont le cumul créerait une discrimination collective et systémique en raison de l'exercice des activités syndicales et que les droits des personnes concernées doivent être réservés pour leur permettre un recours devant le Conseil de prud'hommes pour les préjudices antérieurs qu'elles auraient subis, seront écartées.

Le DÉFENSEUR DES DROITS propose par ailleurs en qualité d'*amicus curiae* de constater que l'article 17 de l'accord collectif précité du 19 juillet 2016 du groupe SAFRAN sur le développement du dialogue social ainsi que l'article 6.2 de l'accord collectif précité du 30 janvier 2009 sont illicites, encourent la nullité et doivent donc être écartés en ce qu'ils ne garantiraient pas l'effectivité des dispositions constitutionnelles, conventionnelles et d'ordre public interdisant les discriminations syndicales.

En l'occurrence, la présente juridiction ne se trouve pas en possibilité d'apprécier à des fins d'arbitrage judiciaire la teneur des stipulations de l'article 17 de l'accord collectif précité du 19 juillet 2016 ainsi que de l'article 6.2 de l'accord collectif précité du 30 janvier 2009, la discussion juridique ayant en définitive exclusivement porté sur l'applicabilité même des dispositions de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI<sup>e</sup> siècle ayant notamment institué les articles L.1134-6 à L.1134-10 du code du travail.

Ces propositions du DÉFENSEUR DES DROITS seront en conséquence également écartées, faute d'objet.

Compte tenu des motifs qui précèdent à titre principal, le syndicat



FTM-CGT et la CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL seront purement et simplement déboutés de leur demande de défraiment formée au visa de l'article 700 du code de procédure civile.

Aucune situation d'urgence particulière ne justifie d'assortir la présente décision de l'exécution provisoire, celle-ci n'étant pas de droit eu égard à la date du 30 mars 2018 de l'assignation introductive d'instance.

Il convient de rappeler que la bonne foi procédurale des parties est toujours présumée et qu'il appartient en conséquence à la partie alléguant un abus de procédure ou une résistance abusive de la part de la partie adverse d'apporter la preuve de cette mauvaise foi. En effet, l'exercice d'une action en justice, de même que la défense à une telle action, constitue par principe un droit ne pouvant le cas échéant dégénérer en abus, et devant dans cette situation donner lieu à réparation par l'allocation de dommages-intérêts, que dans les cas de malice, de mauvaise foi ou d'erreur grossière équipollente au dol.

En l'occurrence, en l'absence d'erreurs grossières de fait ou de droit, il y a lieu de considérer au terme des débats que la société SAFRAN n'apporte pas la preuve, qui lui incombe, que le syndicat FTM ait initié la présente instance contentieuse et préféré un arbitrage judiciaire à ce différend en étant animé d'une intention relevant de la mauvaise foi ou de la malice.

La société SAFRAN sera en conséquence déboutée de sa demande reconventionnelle de dommages-intérêts en allégation de procédure abusive.

Il serait effectivement inéquitable, au sens des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, de laisser à la charge de la société SAFRAN les frais irrépétibles qu'elle a été contrainte d'engager à l'occasion de cette instance et qu'il convient d'arbitrer à la somme de 3.500 euros.

Enfin, succombant à l'instance, le syndicat FTM-CGT et la CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL en supporteront les entiers dépens.

### **PAR CES MOTIFS,**

Le Tribunal judiciaire statuant publiquement, par jugement mis à disposition du greffe, contradictoire et rendu en premier ressort,

CONSTATE l'intervention du DÉFENSEUR DES DROITS à la présente instance ;

CONSTATE l'intervention volontaire de la CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL ;

REJETTE l'ensemble des demandes formées par le syndicat FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA MÉTALLURGIE (FTM) - CGT et la CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL à l'encontre de la SA SAFRAN AIRCRAFT ENGINES ;

CONDAMNE le syndicat FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA MÉTALLURGIE (FTM) - CGT et la CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL à payer au profit de la SA SAFRAN AIRCRAFT ENGINES une indemnité de 3.500 euros en dédommagement de ses frais irrépétibles prévus à l'article 700 du code de procédure civile ;

REJETTE le surplus des demandes formées par la SA SAFRAN AIRCRAFT ENGINES à l'encontre du syndicat FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA MÉTALLURGIE (FTM) - CGT et la CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL ;

ÉCARTE l'ensemble des propositions du DÉFENSEUR DES DROITS ;

DIT n'y avoir lieu à exécution provisoire de la présente décision ;

ORDONNE la communication de la présente décision au DÉFENSEUR DES DROITS ;

CONDAMNE le syndicat FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA MÉTALLURGIE (FTM) - CGT et la CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL aux entiers dépens de l'instance.

Fait et jugé à Paris le 15 décembre 2020

Le Greffier

Le Président