

COUR D'APPEL DE ROUEN

**CHAMBRE SOCIALE ET DES AFFAIRES DE
SECURITE SOCIALE**

ARRET DU 29 JANVIER 2026

DÉCISION DÉFÉRÉE :

Jugement du CONSEIL DE PRUD'HOMMES - FORMATION PARITAIRE DE
ROUEN du 30 Octobre 2024

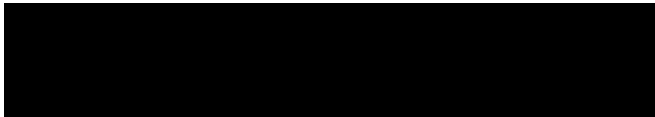
DR x 2

CC :
- Me GRAY
- Me MIR

CE :
- Me GRAY

Le 29/01/26

APPELANTS :



représenté par Me Valérie GRAY de la SELARL GRAY SCOLAN, avocat au
barreau de ROUEN substituée par Me Déborah WILLIG, avocat au barreau de
PARIS

Syndicat USAPIE
14 avenue Gaston Chauvin
93600 AULNAY-SOUS-BOIS

représentée par Me Valérie GRAY de la SELARL GRAY SCOLAN, avocat au
barreau de ROUEN substituée par Me Déborah WILLIG, avocat au barreau de
PARIS

INTIMÉE :

S.A.S. MERCK SERONO
37 Rue Saint Romain
69008 LYON

représentée par Me Jean-michel MIR de la SELARL CAPSTAN LMS, avocat au
barreau de PARIS substitué par Me Stéphanie TONDREAU, avocat au barreau de
PARIS

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 805 du Code de procédure civile, l'affaire a été plaidée et débattue à l'audience du 27 Novembre 2025 sans opposition des parties devant Madame POUGET, Conseillère, magistrat chargé du rapport.

Le magistrat rapporteur a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour composée de :

Madame BIDEAULT, Présidente
Madame ROGER-MINNE, Conseillère
Madame POUGET, Conseillère

GREFFIER LORS DES DEBATS :

Madame KARAM, Greffière

DEBATS :

A l'audience publique du 27 novembre 2025, où l'affaire a été mise en délibéré au 29 janvier 2026

ARRET :

CONTRADICTOIRE

Prononcé le 29 Janvier 2026, par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de procédure civile,

signé par Madame BIDEAULT, Présidente et par Madame KARAM, Greffière.

EXPOSÉ DU LITIGE :

M. C. [REDACTED] (le salarié) a été engagé par la société Merck Serono (la société) en qualité de visiteur médical médecine générale (groupe 5B) par contrat de travail à durée indéterminée à compter du 1^{er} décembre 2003.

A compter de juin 2015, le salarié a exercé divers mandats représentatifs ou syndicaux dont ceux de suppléant au comité d'entreprise, au comité social et économique et comme délégué du personnel.

Les relations contractuelles entre les parties sont soumises à la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique.

Considérant qu'il était victime de discrimination syndicale, M. [REDACTED] et le syndicat Usapie ont, par requête du 26 octobre 2022, saisi le conseil de prud'hommes de Rouen, lequel par jugement du 30 octobre 2024, a :

- jugé que la discrimination syndicale n'était pas justifiée,
- jugé que les demandes fondées sur l'inégalité de traitement "à travail égal, salaire égal" n'étaient pas établies,
- débouté M. [REDACTED] de la totalité de ses demandes,
- débouté le syndicat Usapie de la totalité de ses demandes,

- condamné M. [REDACTED] et le syndicat Usapie à parts égales aux dépens,
- débouté la société de sa demande formée au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Le 20 décembre 2024, M. [REDACTED] et le syndicat Usapie ont interjeté appel de ce jugement.

La société Merck Serono a constitué avocat par voie électronique le 14 janvier 2025.

Par dernières conclusions enregistrées au greffe et notifiées par voie électronique le 16 octobre 2025, auxquelles il est renvoyé pour plus ample exposé des moyens, M. [REDACTED] et le syndicat Usapie demandent à la cour de :

- les déclarer recevables et bien-fondés en leur appel,
Y faisant droit,
- infirmer le jugement en ce qu'il a jugé que la discrimination syndicale n'était pas justifiée, jugé que les demandes fondées sur l'inégalité de traitement « à travail égal, salaire égal » n'étaient pas établies, ainsi qu'en ce qu'il les a déboutés de la totalité de leurs demandes,

Et statuant de nouveau,

A titre principal,

- juger la discrimination syndicale à l'égard de M. [REDACTED] caractérisée,
- condamner la société à payer à M. [REDACTED] la somme de 227 100 euros net à titre de dommages et intérêts au titre de la discrimination syndicale, en réparation du préjudice financier, de l'incidence sur le calcul de la retraite, du préjudice économique au titre de la participation et du préjudice moral subi, et ce, du 1^{er} juin 2015 au 31 octobre 2025, avec intérêts au taux légal à compter de la décision à intervenir,

A titre subsidiaire,

- juger que la société a porté atteinte à l'égalité de traitement,
- la condamner à payer à M. [REDACTED] les sommes suivantes :
 - 84 731,03 euros brut, outre les congés payés y afférents pour la somme de 8 473,10 euros, au titre du rappel de salaire fixe sur la période du 1^{er} octobre 2019 au 31 octobre 2025, avec intérêts au taux légal à compter du 1^{er} octobre 2022, sur la somme de 52 486,61 euros brut outre les congés payés y afférents de 5 248,66 euros brut, et à compter de l'arrêt à intervenir pour le surplus,
 - 2 678,66 euros brut, outre les congés payés y afférents de 267,86 euros brut, au titre du rappel de prime d'ancienneté sur la période du 1^{er} octobre 2019 au 30 juin 2024, avec intérêts au taux légal à compter du 1^{er} octobre 2022, sur la somme de 1 411,25 euros brut outre les congés payés y afférents de 141,12 euros, et à compter du jugement à intervenir pour le surplus,
 - 36 816,09 euros au titre de la participation de 2018 à 2025, incluant les intérêts capitalisés au 31 mai 2025, sur son compte courant bloqué,

En tout état de cause,

- débouter la société de toutes ses demandes, fins et conclusions,
- ordonner le repositionnement de M. [REDACTED] en catégorie 6 C, à compter du 1^{er} janvier 2021,
- ordonner à la société Merck Serono la remise à niveau du salaire fixe mensuel de M. [REDACTED] et la condamner à lui verser, à compter du 1^{er} novembre 2025, un salaire mensuel fixe de 5 143 euros brut, augmenté chaque année de la moyenne des augmentations individuelles et collectives perçues par sa catégorie professionnelle,
- ordonner la remise d'un bulletin de salaire conforme à la décision à intervenir,
- ordonner la capitalisation des intérêts
- condamner la société à payer à M. [REDACTED] la somme de 3 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

- condamner la société à payer au syndicat Usapie les sommes suivantes :
 - 3 000 euros net à titre de dommages et intérêts avec intérêts au taux légal à compter de la décision à intervenir,
 - 2 000 euros à titre d'indemnité sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,
- condamner la société Merck Serono aux entiers dépens.

Par dernières conclusions enregistrées au greffe et notifiées par voie électronique le 31 octobre 2025, auxquelles il est renvoyé pour l'exposé détaillé des moyens, **la société Merck Serono** demande à la cour de :

- déclarer M. [REDACTED] et le syndicat Usapie mal fondés en leur appel et les en débouter,

En conséquence,

- confirmer le jugement dans l'ensemble de ses dispositions,

Y ajoutant,

- condamner M. [REDACTED] à lui verser la somme de 3 000 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,
- condamner le syndicat Usapie à la somme de 3 000 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,
- condamner M. [REDACTED] et le syndicat Usapie aux entiers dépens d'appel.

L'ordonnance de clôture a été rendue le 4 novembre 2025.

MOTIFS DE LA DÉCISION :

Sur la discrimination syndicale

Aux termes de l'article L.1132-1 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, telle que définie par l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L.3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de ses activités syndicales.

L'article L.2141-5 du code du travail interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

En application de l'article L. 1134-1, il appartient au salarié de présenter des éléments de fait laissant supposer une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il appartient à l'employeur de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Dès lors, et contrairement à ce qui est soutenu par la société, il n'est pas exigé du salarié qu'il démontre un lien causal entre sa situation de carrière moins favorable et le motif discriminatoire dont il se prévaut (ses activités syndicales).

De même, l'existence d'une discrimination n'implique pas nécessairement, comme affirmé par l'intimée, une comparaison avec d'autres salariés placés dans une situation identique.

En effet, en cas de comparaison, il n'est pas exigé que les salariés soient dans une situation identique, il suffit qu'ils soient dans une situation équivalente.

Aux termes de ses conclusions, M. [REDACTED] dénonce une discrimination syndicale depuis 2015, résultant d'une stagnation de son évolution professionnelle et caractérisée par les éléments suivants :

- sa stagnation dans le groupe 5 réservé aux juniors sans ou avec peu d'expérience, alors qu'il disposait de deux années d'expérience qui auraient dû lui permettre d'être classé au niveau 6B dès son embauche,
- la distinction entre médecine générale et BU (Business Unit) dite de spécialité n'est pas justifiée par les fonctions ou la formation des salariés en soutenant que ceux appartenant à la première catégorie subissent un déclassement alors que rien ne le justifie puisqu'ils appartiennent à la même catégorie professionnelle que leurs collègues délégués médicaux spécialisés ou attachés hospitaliers,
- la convention collective applicable ne distingue pas, comme la charte du LEEM (les entreprises du médicament), les visiteurs médicaux selon qu'ils rendent visite aux médecins généralistes ou aux médecins spécialistes ou à l'hôpital, la différence entre les groupes 5 et 6 résidant dans l'autonomie, l'expérience et les responsabilités confiées,
- la société crée une différence artificielle entre les visiteurs médicaux, les délégués spécialistes et les attachés hospitaliers qui font un métier similaire puisqu'ils sont chargés de l'information promotionnelle du médicament,
- l'absence de justification de la société concernant son absence de promotion au niveau du groupe conventionnel 6 B en 2015 et 6 C en 2021, alors qu'il était noté qu'il avait le potentiel pour être "expert" dès 2017, ce qui aurait dû lui permettre d'évoluer au niveau 6C l'année suivante, de sorte que, selon lui, les classifications opérées par l'employeur ne répondent à aucun critère objectif et pertinent,
- la volonté délibérée de ne pas le classer en 2020 dans le groupe 6 B, ce qu'il n'a obtenu qu'en octobre 2021,
- le fait qu'il a dû attendre jusqu'en février 2022, soit 16 mois après son changement de BU, pour obtenir son avenant au contrat de travail et ce, sans augmentation salariale, étant le seul dans ce cas,
- l'absence de réponse ou de retour à ses demandes d'évolution de poste en 2010 pour intégrer la BU fertilité, en 2013 celle de neurologie, en 2016 pour un poste d'attaché hospitalier en oncologie, alors même que le passage de la médecine générale à une BU spécialisée est aisée et ne nécessite qu'une formation en interne, ajoutant que son évolution en endocrinologie n'a été possible qu'en raison du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE),
- la baisse d'évolution de sa rémunération de base et un salaire de base (hors prime de campagne) inférieur de 25 % à la moyenne des salariés de sa catégorie professionnelle soit celles des salariés itinérants et ce depuis 10 ans, ce que démontrent les éléments produits et, notamment, le rapport d'expertise comptable de la société Tandem, mandatée par le CSE,
- le fait qu'il s'est vu gratifier de plusieurs augmentations exceptionnelles depuis la saisine de la juridiction prud'homale,

- les annotations lors de ses entretiens annuels d'évaluation de 2016, 2017 et 2018, qui mettent en exergue son manque de disponibilité en raison de son activité syndicale ou de représentation du personnel.

Concernant ce dernier grief, les entretiens d'évaluation de 2016, 2017 et 2018 portent respectivement mention par le manager de l'appelant des éléments suivants :

- "activité syndicale importante au 2nd semestre : 15 jours hors terrain (réunions CE et DP) ce qui peut expliquer un déficit de contacts sur l'année",
- "sur les 19 non vus 12 sont des annulations de rv suite à des réunions CE (...) Bon nombre de réunions DP/CE (30 en 1 an) ont empêché une couverture optimale",
- "██████████ n'a été présent que 84 jours sur le terrain (7 semaines d'arrêt de travail +activité syndicale), dans ces conditions l'atteinte des objectifs semble compromise".

Ces pièces font bien mention d'une disponibilité réduite du salarié du fait de ses fonctions syndicales de sorte que ce fait est établi.

Par ailleurs, il ressort du contrat de travail de M. ██████████ qu'il a été engagé en décembre 2003, comme visiteur médical, classé au groupe 5, niveau B. Il est devenu délégué spécialiste en endocrinologie depuis le 1^{er} novembre 2020.

Il est justifié par les pièces produites qu'à compter de mai 2021, le salarié a sollicité à plusieurs reprises son changement de classification ainsi que l'avenant à son contrat de travail que l'employeur s'était engagé à établir (cf. Procès-verbal du CSE des 24 et 25 janvier 2022). Il est également établi que les difficultés rencontrées par le salarié pour les obtenir ont été évoquées dans le cadre du CSE de janvier 2022 et d'un courriel de mars 2022 du trésorier de cette instance.

Si M. ██████████ fait valoir qu'il est le dernier salarié à avoir été maintenu dans le groupe 5 niveau C, il ressort du procès-verbal que cet élément est contesté. De même, il n'est pas justifié de ce que le changement de groupe de classification ne se soit pas accompagné d'une augmentation de son salaire de base. Les bulletins de salaire produits et le tableau récapitulatif du salaire de base de 2015 à 2025 inclus dans les ses conclusions (page 58) attestent, au surplus, du contraire.

Par ailleurs, l'avenant entérinant cette modification a été établi le 1^{er} février 2022, soit 16 mois après qu'elle soit effective. Ce document indique également que le salarié relèvera du groupe 5 niveau C de la convention collective et qu'il passera au 1^{er} janvier 2021 au groupe 6 niveau B.

Les bulletins de salaires produits démontrent qu'à cette dernière date, le salarié était *toujours* classé au groupe 5 niveau C et ce, jusqu'en octobre 2021, où il relevait du groupe 6 niveau B en octobre 2021.

Les griefs tenant à la tardiveté des modifications de classification et de la remise dudit avenant sont également établis.

Concernant l'absence de réponse "à ses demandes d'évolution de poste", le salarié justifie avoir répondu à *une seule* offre, le 24 juin 2016, concernant un poste AHO sur la Normandie et ce, tout en indiquant "qu'il n'était pas mobile" et en demandant si ce poste pouvait être "pourvu sous forme de mission". Il a été contacté pour un entretien téléphonique par le service ressources humaines dès le 27 juin suivant et il n'est pas établi qu'à la suite de celui-ci et des réponses qui lui ont été apportées, il a maintenu sa candidature.

Le fait reproché à l'employeur à ce titre n'est pas matériellement avéré.

Concernant la stagnation professionnelle et la différence salariale subies en raison d'une discrimination syndicale, celles-ci ne peuvent concerner que la période à partir de laquelle le salarié a effectivement exercé des mandats représentatifs soit à compter de l'année 2015, ce qui exclut la période antérieure ainsi que les conditions d'embauche qu'il conteste.

Au soutien de ces faits, le salarié produit de nombreuses pièces et, notamment, les suivantes :

- ses entretiens annuels d'évaluation pour les années 2004, 2009, 2010, 2016, 2017, 2018 et 2022,
- des attestations de salariées indiquant avoir été en BU médecine générale puis être "passées" en BU spécialisées (pièces n° 82 et 83),
- une analyse non datée des salaires de base H/F par groupe/niveau avec indication de l'âge moyen et de l'ancienneté moyenne dont il ressort un salaire annuel de base de 48 936 euros pour un homme âgé de 49 ans avec 15 ans d'ancienneté au niveau 6B et de 58193 euros pour un homme de 54 ans avec 21 d'ancienneté au niveau niveau 6C,
- le bulletin de salaire de novembre 2015 de M. Reyrolle, *attaché hospitalier* (groupe 6B) ayant été embauché par la société en janvier 2004, et dont le salaire mensuel brut de base est de 4849,24 euros,
- le bulletin de salaire d'août 2024 de M. Guiardel, *délégué spécialisé fertilité* (groupe 6C) ayant été embauché par la société en juillet 2007, et dont le salaire brut de base est de 5 452,77 euros,
- les salaires de base mensuels moyens au 31 décembre 2023 par groupe de coefficient et par sexe soit pour les hommes, 4 365 euros (24 salariés classés 6B) et 5 089 euros (46 salariés classés 6C),
- certains de ses bulletins de paie et de ses notifications annuelles de salaire de base indiquant les éléments suivants pour un temps plein, l'appelant ayant été, à plusieurs reprises, à temps partiel à 80 % :
 - en avril 2011, un salaire de base de 1 676,94 euros (niveau 5B),
 - en avril 2014, un salaire de base de 2 804,95 euros (niveau 5C),
 - en juin 2015, un salaire de base de 2 827,39 euros,
 - en février 2016, un salaire de base de 2 850,01 euros,
 - en avril 2017, un salaire de base de 2 907,25 euros,
 - en novembre 2018, un salaire de base de 2 950,86 euros,
 - en novembre 2019, un salaire de base de 3 000,43 euros,
 - en novembre 2020, un salaire de base de 3 226,51 euros,
 - en avril 2021, un salaire de base de 3 307,17 euros (niveau 6A en mai puis 6B à compter d'octobre),

- en avril 2022, un salaire de base de 3 416,31 euros,
- en 2023, un salaire de base de 3 571,41 euros,
- en 2024, un salaire de base de 3710,99 euros en avril puis en octobre, de 4126,34, et un salaire de base annuel de 49 516,08 euros (pièce n° 85),
- en 2025, un salaire de base de 4312 euros et un salaire annuel de base de 51744,30 euros (niveau 6C),
- un document Merck Serono 2023 précisant les moyennes des salaires de base par sexe et CSP, laquelle pièce indique un salaire moyen de base de 4369 euros pour une classification 6B et de 5089 euros pour une classification 6C.

Il ressort de ces éléments que le salarié est demeuré 17 ans dans le groupe 5, à l'intérieur duquel il a évolué d'un niveau (de 5B à 5C) en 11 ans d'ancienneté, qu'il a atteint le groupe 6 en 2020 et qu'il a évolué de trois niveaux en 4 ans.

Lesdites pièces mettent également en exergue des différences salariales qui sont également retenues, dans une certaine mesure, par la société d'expertise comptable Tandem dans son rapport 2022, laquelle note d'une part, que *“la proportion de salariés notés B est largement différente pour les salariés mandatés (...) Ils sont proportionnellement moins notés sur la position A”* et d'autre part, que les hausses du salaire de base entre septembre 2021 et octobre 2022 *“sont inférieures pour les représentants du personnel par l'absence de fortes valorisations pour cette catégorie de salarié”*. Elle relève une augmentation moyenne de 1 249 euros et de 2 % pour les représentants du personnel contre 1 502 euros et 2,6 % pour les autres.

De plus, ce document indique que *“depuis 2019, les salariés avec un mandat reçoivent des augmentations inférieures à celles des autres salariés. Pour 1/3 d'entre eux, la hausse est inférieure à 3 % et aucun n'a obtenu d'augmentation supérieure à 15 %”* (page 124). Il mentionne une *“évolution du salaire annuel théorique entre 2019 et 2023”* de + 4657 euros (+7.5 %) pour 6 salariés disposant d'un mandat et de + 6645 euros pour les autres (72 salariés).

Par conséquent, sont matériellement établis les faits relatifs à la tardiveté des modifications de classification et de la remise dudit avenant, à la mention des activités syndicales du salarié dans ses entretiens annuels d'évaluation ainsi qu'à la stagnation professionnelle et salariale de M. [REDACTED]

Ces éléments pris dans leur ensemble laissent présumer l'existence d'une discrimination subie par l'appelant en raison de ses fonctions syndicales.

Il appartient à l'employeur de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination

Pour réfuter toute stagnation professionnelle et salariale subie par le salarié, la société se prévaut de la distinction entre visiteur médical du réseau médecine générale, ce que M. [REDACTED] a été jusqu'en octobre 2020, et délégué spécialisé exerçant dans des BU, ce qu'il est devenu en novembre 2020. Elle explique que chaque fonction relève d'un groupe de classification différent, le groupe 5 pour les premiers, le groupe 6, pour les seconds.

Elle ajoute que cette distinction qui repose sur le fait qu'il s'agit de postes distincts (réseaux, interlocuteurs et formations différents) est historique, qu'elle est adoptée par d'autres laboratoires, et qu'elle repose sur une formation spécifique plus conséquente pour les délégués spécialistes (6 jours) que pour les visiteurs médicaux (6 heures de formation).

Elle affirme qu'elle est reconnue par la convention collective applicable, par celle du LEEM, par le CSE et la Dreets à l'occasion de la réorganisation de la société en 2021. Elle explique qu'en 2019, elle a réorganisé les BU "Fertilité et Endocrinologie" et "Médecine générale" qui sont devenues la BU Médecine générale Endocrinologie. Puis fin 2020, la société a supprimé la visite médicale auprès des médecins généralistes (15 salariés), de sorte qu'il n'y a plus de visiteur médical en son sein mais seulement des délégués spécialistes et des attachés hospitaliers.

Concernant la distinction opérée par la société entre les visiteurs médicaux et les délégués spécialisés/attachés hospitaliers et sa conséquence sur leur rattachement à des groupes conventionnels distincts, elle ne justifie pas que celle-ci soit effectuée par d'autres entreprises pharmaceutiques.

Par ailleurs, la convention collective applicable ne reprend pas expressément une telle distinction, ni n'indique que l'évolution professionnelle se limiterait au groupe au sein duquel le salarié est recruté.

Bien au contraire, elle précise dans l'article 1^{er} de l'accord du 11 avril 2019 relatif aux classifications et salaires, les points suivants :

- le classement d'un salarié dans un groupe de classification dépend *du type d'activité exercée* (compétences requises) alors que le positionnement d'un salarié dans les niveaux de classification d'un groupe correspond principalement à différents stades d'évolution professionnelle du salarié dans l'exercice d'un même type de compétences (compétences acquises et mises en oeuvre dans la fonction),

- les définitions de différents groupes de classification ont été établies à partir des *critères classants* suivants : complexité, responsabilité, autonomie, connaissances et expériences requises,

- afin de donner *pleine application aux principes d'unicité et de continuité de la grille de classification* posés par le présent accord et de favoriser ainsi le continu des évolutions professionnelles, la nouvelle grille ne fait pas référence aux catégories professionnelles dont les frontières sont de plus en plus difficiles à "objectiver" compte tenu de l'évolution des modes d'organisation du travail et des pratiques très diverses des entreprises,

- l'accord collectif du 28 juin 1994 sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et l'évolution professionnelle, prévoit, dans des conditions et modalités qu'il définit, l'instauration d'un capital individuel formation de développement professionnel en faveur des salariés qui n'auraient pas eu d'évolution professionnelle pendant une période au moins égale à 7 ans. La formation devra débuter dans un délai maximum de 12 mois à partir de la demande. Il prévoit également que les salariés classés dans les groupes de classification I à VI, qui n'auraient pas eu d'évolution professionnelle, au sens de l'article 1er de cet accord, à l'issue d'une période de 12 mois suivant la fin de l'action de formation réalisée dans le cadre du capital individuel formation de développement professionnel, bénéficieront de points de qualification personnelle au titre des connaissances acquises lors de cette formation. Ces points de qualification personnelle garantissent aux salariés le salaire minimum afférent à la

dernière position du groupe de classification auquel ils appartiennent ou, lorsqu'ils accèdent à la dernière d'un groupe, le salaire minimum de la position suivante (exemple de 5 C à 6 B). Cette dernière garantie ne jouera qu'une seule fois au cours de la vie professionnelle du salarié.

Dans ses dispositions suivantes, elle distingue les groupes 5 et 6 de la façon suivante :

- sont classés dans le groupe V, les salariés dont les activités requièrent une qualification impliquant la *maîtrise* d'une technique et/ou l'intervention dans d'autres techniques ainsi que ceux qui exercent une responsabilité d'encadrement direct sur des salariés des groupes I, II, III ou IV et/ou une responsabilité d'encadrement indirect (par l'intermédiaire d'agents d'encadrement du groupe IV),
- sont classés dans le groupe VI, les salariés dont les activités requièrent une qualification correspondant à *un niveau d'expertise* dans une technique et/ou impliquent la maîtrise de plusieurs techniques, ainsi que ceux qui exercent une responsabilité d'encadrement (direct et/ou indirect) sur des salariés des groupes I à V ou éventuellement VI.

Il s'infère de ces éléments que l'appartenance à un groupe dépend de l'activité exercée par le salarié et que la distinction entre les deux groupes considérés repose principalement sur le niveau de qualification.

Par ailleurs, la convention collective du Leem à laquelle la société est adhérente, cite le métier de visiteur médical *tant dans le groupe 5 que le groupe 6*. Elle précise pour ce dernier groupe qu'à la demande du laboratoire, le salarié relevant de ce dernier groupe peut "se voir confier un rôle essentiel dans les relations avec les interlocuteurs de haut niveau du monde médical (médecins spécialistes, médecins hospitaliers...)".

Pour soutenir le bien fondé de sa distinction, la société se réfère également à l'accord collectif majoritaire relatif au PSE du 7 décembre 2020, validé par la Dreets, indiquant, notamment, "que les délégués spécialistes *se distinguent* des visiteurs médicaux en médecine générale par des activités distinctes, des besoins spécifiques et des modalités d'exercice du métier différents" de sorte que "l'ensemble de ces éléments exige et justifie que des mesures spécifiques leur soient réservées".

Il s'en déduit que ledit accord entérine des différences de traitement *dans le seul cadre de la mise en oeuvre du plan de sauvegarde de l'emploi* et pour la seule période débutant en décembre 2020. Il ne constitue donc pas un accord collectif négocié et signé par les organisations syndicales représentatives concernant des différences de traitement entre deux catégories professionnelles ou entre des salariés exerçant, au sein d'une même catégorie professionnelle, des fonctions distinctes.

En outre, il s'infère des documents internes à la société relatifs à la classification des salariés dans les différents groupes et niveaux (n° 11 et 29) qu'elle reprend les indications conventionnelles pour classer les salariés (compétence, expérience et éventuellement diplômes), sans faire référence, ni se limiter à la distinction discutée entre les visiteurs médicaux et les délégués spécialisés. Bien au contraire, dans le tableau qui figure dans la pièce n°11, la cour observe qu'elle se réfère aux VM tant pour le groupe 5 que pour le groupe 6.

En outre, la société qui soutient que les formations entre ces deux métiers justifient la distinction de classification opérée, produit pour seule preuve un plan prévisionnel de développement des compétences

Toutefois, il doit être noté que ce document est daté de l'année 2019, date à compter de laquelle la société a commencé à se réorganiser afin de supprimer, en 2020, les fonctions de visiteurs médicaux en raison de considérations, principalement, financières. Elle ne fournit pas d'autres documents de ce même type pour les années antérieures.

Il ressort de ce plan prévisionnel que contrairement à ce que soutient l'intimée, la formation des visiteurs médicaux ne se limite pas à 6 heures mais qu'il est également prévu des jours entiers de formation communs avec les DS (délégués spécialisés). De plus, si la société évoque 6 jours de formation pour ces derniers, cela concerne la BU neurologie qui devait commercialiser, cette année-là, un nouveau produit contre la sclérose en plaque, ce qui n'est pas discuté.

En outre, il convient de noter que dans le cadre de son "projet de réorganisation BU MG et Endo", la société a lancé un appel à candidature, par courriel du 9 mai 2019, adressé à de multiples salariés dont l'appelant, afin de pourvoir 4 postes de délégués spécialisés. A cette occasion, elle a sollicité une lettre de motivation et un curriculum vitae sans exiger ni de diplômes spécifiques, ni le suivi de formations particulières.

Cette porosité entre les fonctions de visiteur médical et de délégué spécialisé est corroborée par les attestations de Mmes Tessier et Bourguet lesquelles témoignent avoir exercé les premières puis avoir rejoint les secondes, sans formation autre que celles relatives aux médicaments spécifiques à la BU rejointe. Il convient encore de noter que la première qui a été engagée en 2004 comme visiteuse médicale, est devenue déléguée spécialisée en 2017, soit après 13 ans d'ancienneté et la seconde en 2019, sans qu'il soit précisé sa date de recrutement.

Par ailleurs, la société ne justifie pas par des éléments tangibles des différences notables entre les activités d'un visiteur médical et celles d'un délégué spécialiste sauf à indiquer que leurs interlocuteurs sont différents puisque les premiers rencontrent des médecins généralistes et que les seconds, des médecins spécialistes, ce qui, selon elle, nécessiterait que les délégués spécialistes aient des compétences professionnelles plus pointues que les visiteurs médicaux.

Toutefois, la cour ne peut que constater que la société ne produit pas de curriculum vitae de délégués spécialistes ou d'attachés hospitaliers démontrant ses assertions et permettant de contredire les attestations ci-dessus visées évoquant la seule nécessité d'une formation interne sur des médicaments spécifiques.

De plus, il convient de noter que dans le compte-rendu de l'entretien d'évaluation de l'année 2017 du salarié, alors visiteur médical, son manager indique ceci : "au niveau des compétences de [REDACTED] en cardiologie, et notamment sur Préviscan, je pense qu'il dispose d'une approche scientifique qui lui permet d'être *serein face à n'importe quel interlocuteur que celui-ci soit MG ou cardiologue*. La présentation qui devait être faite sur le Préviscan a eu lieu (recos HAS, argumentaire AVK vs AOD)". De plus, concernant les médecins *spécialistes*, il est également précisé un "arrêt des faces/faces en juin" en raison des ruptures de la gamme Amycor.

En outre, lors de ce même entretien, son évaluateur le qualifiait "d'expert", ce qui correspondait au groupe 6 de la convention collective applicable. Il ajoutait même qu'il "disposait des capacités et des connaissances qui pourraient correspondre au travail de délégué hospitalier", relevant, selon la distinction de la société, de ce même groupe.

Il résulte de l'ensemble de ces éléments que la distinction opérée par la société ne peut objectivement justifier le fait que M. [REDACTED] n'a pas connu de progression dans sa classification conventionnelle dès l'année 2018, et partant, les augmentations de son *salaire de base* en découlant, sans qu'il y ait lieu de tenir compte des primes perçues. Il importe également peu que son salaire de base soit supérieur au minima conventionnel puisque le débat n'est pas sur ce point.

Concernant les annotations relatives à ses activités syndicales, portées sur les évaluations annuelles, la société fait valoir qu'il s'agissait seulement de prendre en considération lesdites activités pour adapter ses objectifs et rassurer le salarié sur la conscience qu'elle avait de la difficulté de mener de front celles-ci et ses fonctions. Toutefois, les comptes-rendus d'évaluation du salarié ci-dessus repris ne font pas mention des fonctions syndicales et représentatives pour les raisons indiquées par la société, mais pour mettre en exergue une disponibilité réduite du salarié en raison desdites fonctions, ce qui, dans un cas comme dans l'autre, est prohibé.

Enfin, concernant les faits relatifs à la tardiveté des modifications de classification et de la remise dudit avenant, la société ne les conteste pas mais les explique par des dysfonctionnements internes et un "blocage", lesquels ont été sans incidence pour le salarié puisque les documents et courriers produits attestent de ce que son évolution tant dans le groupe 6A que 6B, avait un effet rétroactif.

Il s'infère des échanges produits que dès le mois de janvier 2021, la société a répondu au salarié qui l'interrogeait, qu'elle lui a écrit pour l'assurer de son passage au groupe 6A avec effet au 1^{er} avril 2021 et qu'après la demande du salarié de novembre 2021 au sujet de l'absence de réception d'un avenant, elle lui a répondu dans les 3 jours, a édité un "ticket" pour rechercher le problème lequel a été identifié sur "le system e-sign" qui bloquait l'avenant, puis lui en a fait part. Ce document a finalement été édité en février 2022, en indiquant, là encore, qu'il était à effet rétroactif du 1^{er} janvier 2021.

Dès lors, les faits considérés trouvent une explication objective, étrangère à toute discrimination.

Ainsi, il s'infère des précédents développements que la stagnation professionnelle et salariale de M. [REDACTED], exerçant une activité syndicale, ainsi que les annotations relatives à ses activités syndicales au sein de certains de ses entretiens annuels d'évaluation ne sont pas objectivement justifiées de sorte que la discrimination syndicale est établie.

La décision déférée est infirmée sur ce chef.

Sur les demandes de dommages et intérêts pour discrimination syndicale et de repositionnement

M. [REDACTED] soutient qu'il aurait dû bénéficier de la classification 6B en juin 2015 puisqu'il avait acquis 12 années d'ancienneté, et de la classification 6C dès janvier 2021. Il ajoute que la procédure prud'homale a accéléré son évolution de carrière et salariale puisqu'il a été classé dans le groupe 6 B en octobre 2021 et en 6 C en juillet 2024. Il détaille les salaires moyens qu'il a retenus pour effectuer ses calculs ainsi que l'augmentation annuelle moyenne minimale de 2,60 % qu'il a appliquée. Il évalue son préjudice total à la somme de 227 100 euros comprenant son préjudice économique résultant de la perte de salaires, de primes d'ancienneté, de droits à la retraite, ainsi qu'en tenant compte de l'incidence financière au titre de la participation et du préjudice moral.

La société fait valoir que les demandes formées ne sont pas sérieuses, que l'appelant les a réévaluées entre la première instance et l'appel, qu'il se compare à un seul salarié en 2023 et à des salariés qui ne sont pas dans une situation comparable à la sienne. Elle ajoute que les demandes formées au titre de la participation et du préjudice moral ne sont ni fondées, ni justifiées.

L'article L1134-5 dernier alinéa du code du travail dispose que les dommages et intérêts réparent l'entier préjudice résultant de la discrimination, pendant toute sa durée.

Il convient de rappeler que le salarié a détenu des mandats représentatifs ou syndicaux à compter du *mois de juin 2015* et qu'il est peu pertinent de soutenir qu'il a été discriminé dès le mois de sa désignation.

En revanche, il a été précédemment jugé que le niveau "expert" lui a été reconnu lors de son entretien annuel d'évaluation du 27 novembre 2017, laquelle reconnaissance aurait dû lui permettre d'obtenir la classification dans le groupe 6 niveau B, au moins dès le 1^{er} janvier 2018, étant observé que le niveau 6A correspond au 5C.

Au soutien de sa demande, l'appelant se fonde sur sa seule pièce n° 5 et en déduit, à tort, qu'il aurait dû bénéficier de la classification 6 B dès le mois de juin 2015 et de la 6C dès janvier 2021.

Or, il s'agit d'un tableau d'analyse des groupes 6B, 6C, 7A et 7B avec indication de l'âge moyen et de l'ancienneté moyenne des salariés concernés. S'il y est indiqué que les salariés "hommes" bénéficiant de la classification 6B ont une ancienneté moyenne de 13 ans, cela ne signifie pas qu'ils ont accédé à ce groupe *après 13 ans d'ancienneté dans le groupe 5*.

En effet, ce document ne contient *aucune information* concernant le parcours professionnel du panel moyen auquel le salarié se compare de sorte que la cour n'est pas en mesure d'en apprécier la pertinence.

De plus, compte tenu de la distinction litigieuse appliquée par la société et ci-dessus examinée, il est probable que le groupe de référence comprenne, principalement, des délégués spécialistes ou attachés hospitaliers qui ont bénéficié dès leur recrutement, de la classification dans le groupe 6, dans laquelle ils demeurent depuis 13 ans pour ceux du groupe 6B et 22 ans pour ceux du groupe 6C.

Par ailleurs, les bulletins de salaire de MM. Reyrolle et Guiardel dont les parcours professionnels ne sont pas portés à la connaissance de la cour, ne peuvent qu'être des indices permettant de déterminer le préjudice économique de l'appelant, dans la mesure où ces salariés ont une ancienneté équivalente (2004) ou proche (2007) de la sienne.

En outre, il n'est pas discuté qu'en octobre 2021, le salarié a été classé dans le groupe 6 B puis dans le groupe 6 C dès le mois de juillet 2024, soit en moins de trois ans. Il est également établi que de 2021 à 2025, il a bénéficié de nombreuses et conséquentes augmentations de son salaire de base.

Enfin, ce dernier ne prouve pas de documents spécifiques concernant un préjudice moral.

Par conséquent, eu égard aux pièces produites et, notamment, au rapport de la société d'expertise comptable Tandem, aux tableaux reprenant les salaires moyens, aux NAO, aux salaires perçus par l'appelant, à son temps de travail, aux justificatifs relatifs à la participation versée par l'employeur, à ses droits à prime d'ancienneté et à retraite, il convient de lui allouer la somme de 62 797,79 euros à titre de dommages

et intérêts en réparation de l'entier préjudice subi du fait de la discrimination syndicale.

Le jugement déféré est également infirmé sur ce chef.

En revanche, et pour les mêmes raisons que précédemment exposées concernant la pertinence de la pièce n° 5, le salarié ne peut utilement soutenir qu'il aurait dû atteindre le groupe 6C dès le mois de janvier 2021, de sorte qu'il n'y a ni lieu d'ordonner un tel repositionnement, ni de faire droit à sa demande de condamnation de l'employeur à lui payer, à compter du 1^{er} novembre 2025, un salaire de base de 5143 euros, augmenté des primes, en se fondant sur la seule NAO 2025 faisant état d'un salaire moyen de 4 914 euros pour le groupe 6C.

Sur la demande de dommages et intérêts du syndicat Usapie

L'article L. 2132-3 du code du travail dispose que les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice et qu'ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

Il est admis que la violation des dispositions relatives à l'interdiction de toute discrimination syndicale est de nature à porter un préjudice à l'intérêt collectif de la profession, de sorte que le syndicat Usapie est recevable en son action.

Il a été précédemment retenu que M. [REDACTED] a été victime d'une discrimination en considération de son activité syndicale.

Par conséquent, le préjudice subi par le syndicat Usapie, assurant la défense de l'intérêt collectif de la profession, doit être indemnisé par la somme de 1 000 euros.

Sur les frais irrépétibles et les dépens

Succombant à l'instance d'appel, la société supportera les dépens de première instance et d'appel et sera déboutée de ses demandes formées au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Pour la même raison, elle sera condamnée à payer à M. [REDACTED] la somme de 3 500 euros et celle de 1 000 euros au syndicat Usapie sur ce même fondement.

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant publiquement, par mise à disposition au greffe, par arrêt contradictoire, en dernier ressort,

Infirme le jugement du conseil de prud'hommes de Rouen du 30 octobre 2024,

Statuant à nouveau et y ajoutant,

Dit que M. [REDACTED] a été victime de discrimination syndicale,

Condamne la société Merck Serono à payer à M. [REDACTED] les sommes suivantes :

- 62 797,79 euros à titre de dommages et intérêts en réparation de la discrimination syndicale subie,

- 3 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

La condamne à payer au syndicat Usapie la somme de 1 000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi et celle de 1 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

Rappelle que les sommes à caractère indemnitaire portent intérêt au taux légal à compter du présent arrêt,

Dit que les intérêts dus pour une année entière seront capitalisés,

Déboute les parties du surplus de leurs demandes,

Condamne la société Merck Serono aux dépens de première instance et d'appel.

LE GREFFIER

LA PRESIDENTE