

**REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

COUR D'APPEL d'ANGERS

Chambre Sociale

24 mai 2018

Numéro d'inscription au répertoire général 17/00174.

Jugement Au fond, origine Conseil de Prud'hommes - Formation
paritaire du MANS, décision attaquée en date du 23 Janvier 2017, enregistrée sous le
n° F16/00235

APPELANT

Monsieur Alain Z

SAINT BERTHEVIN

représenté par Me Stéphane RIGOT de la SELARL MAINE LEXI CONSEIL, avocats au
barreau de LAVAL, substitué par Me Xavier MAILLARD, avocat au barreau de LAVAL

INTIMÉE

SAS MEDIAPOST LYON

représentée par Me Guillaume BOIZART de la SELARL BOIZARD - GUILLOU SELARL,
avocat postulant inscrit au barreau d'ANGERS et par Me Carine X X X X, avocate plaidante
inscrite au barreau de PARIS

COMPOSITION DE LA COUR

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été
débattue le 29 Mars 2018 à 14H00, en audience publique, les parties ne s'y étant pas
opposées, devant Madame Estelle GENET, conseiller chargé d'instruire l'affaire.

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

Madame Françoise ANDRO-COHEN, président

Monsieur Jean de ROMANS, conseiller

Madame Estelle GENET, conseiller

Greffier : Madame BODIN, greffier.

ARRÊT :

prononcé le 24 Mai 2018, contradictoire et mis à disposition 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 ANDRO-COHEN, président, et par Madame BODIN, greffier auquel la
minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

FAITS ET PROCÉDURE

M. Alain Z a été engagé par la Sasu Mediapost le 21 avril 2004, par contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel avec prise d'effet au 23 mai 2004, en qualité de distributeur, statut employé de la convention collective de la distribution directe.

Il est rattaché à la plateforme de Laval.

La Sasu Médiapost a pour activité la distribution de journaux d'annonces gratuites et de documents à caractère publicitaire et non publicitaire. Elle emploie plus de 10 salariés.

M. Z est délégué du personnel depuis le 13 novembre 2006 et conseiller prud'homal à Laval depuis le 14 décembre 2009. Son mandat s'est achevé en décembre 2017.

Le 9 février 2015, il a fait l'objet d'un avertissement pour avoir apposé sur le tableau des délégués du personnel une affiche jugée injurieuse par la direction.

Le 9 mai 2016, M. Z a saisi le conseil de prud'hommes du Mans notamment d'une demande de condamnation de son employeur, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, à lui payer les sommes suivantes

- 2500 euros de dommages et intérêts pour résistance abusive dans la production demandée de la pétition de M. ...,
- 10200 euros à titre de dommages et intérêts pour discrimination syndicale et harcèlement,
- 4308,34 euros à titre de rappel de salaires,
- 430,83 euros à titre de congés payés afférents,
- 1461,31 euros à titre de dommages et intérêts pour modification unilatérale du contrat de travail,
- 3500 euros à titre de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail,
- 1034,49 euros au titre de régularisation de frais kilométriques,
- 2500 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Par jugement en date du 23 janvier 2017, le conseil de prud'hommes a :

- dit que la Sasu Médiapost n'est pas fautive dans sa relation avec M. Z en tant qu'élue et salarié,
- dit que la Sasu Médiapost n'a pas fait de résistance abusive dans la production de la demande de pétition de M. ...,

- dit que la Sasu Médiapost n'a pas eu une attitude discriminatoire et de harcèlement envers M. Z,
- dit que la Sasu Médiapost n'a pas eu une exécution déloyale du contrat de travail de M. Z,
- dit que les frais kilométriques ont été régulièrement indemnisés sur la base de la convention collective,
- dit que la requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet n'est pas de droit,
- rejeté l'ensemble des demandes présentées par M. Z, - condamné M. Z au paiement des dépens.

M. Z a régulièrement interjeté appel de cette décision par déclaration électronique en date du 16 février 2017.

L'instruction du dossier a été clôturée par ordonnance en date du 7 mars 2018.

Ce dossier a été fixé pour plaidoiries à l'audience du conseiller rapporteur du 29 mars 2018.

MOYENS ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

M. Z, dans ses conclusions adressées le 1er août 2017, régulièrement communiquées, ici expressément visées et auxquelles il convient de se référer pour plus ample exposé, conclut :

- à l'infirmer du jugement de première instance,
- que la société Médiapost est fautive dans la relation qu'elle établit envers lui en qualité d'élu et salarié,
- à la condamnation de la société Médiapost à lui verser les sommes suivantes
 - 2500 euros à titre de dommages et intérêts pour résistance abusive dans la production demandée de la pétition de M. ...,
 - 10200 euros à titre de dommages et intérêts pour discrimination syndicale et harcèlement,
 - 4308,34 euros à titre de rappel de salaires,
 - 430,83 euros à titre de congés payés afférents,
 - 1461,31 euros à titre de dommages et intérêts pour modification unilatérale du contrat de travail,
 - 3500 euros à titre de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail,
 - 1034,49 euros au titre de régularisation de frais kilométriques,
 - 3500 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile

Au soutien de ses intérêts, M. Z fait valoir que :

- la sanction disciplinaire prononcée le 9 février 2015 repose en partie sur la pétition diffusée par M. ... au sein du site de Laval, délégué syndical Force Ouvrière et délégué du personnel suppléant,
- la direction a retiré des panneaux d'affichage l'affiche syndicale litigieuse, sans autorisation judiciaire,
- le local réservé aux délégués du personnel est inconfortable, en mauvais état, exigü et sans chauffage,
- il fait l'objet d'un véritable acharnement de sa direction, notamment par un rappel abusif des obligations de qualité de service, la modification des cadences de distribution, un conflit excessif sur la prise de congés payés et du temps de travail défalqué,
- la société a décidé de supprimer la possibilité de travailler dans les locaux de l'entreprise les journées des mardis et mercredis de 12h00 à 13h00, la journée du jeudi de 8h00 à 9h00 et à partir de 12h00 et le vendredi de 8h30 à 9h00, sans consultation des délégués du personnel dans les règles,
- son contrat de travail et les modalités d'application ne respectent pas les dispositions des articles L. 3123 - 14 et suivants du code du travail,
- il n'a pas été rémunéré pour l'ensemble des heures passées auprès du conseil de prud'hommes,
- la société applique un taux en 2016 inférieur à celui de 2005 pour le remboursement des frais kilométriques.

La Sasu Médiapost, dans ses conclusions adressées le 27 juin 2017, régulièrement communiquées, ici expressément visées et auxquelles il convient de se référer pour plus ample exposé, conclut :

- à la confirmation du jugement de première instance,
- que la production de la pétition sollicitée par M. Z ne repose sur aucun fondement sérieux ni sur aucune obligation légale,
- que M. Z n'a fait l'objet d'aucune discrimination syndicale et/ou harcèlement,
- que M. Z a été rempli de l'ensemble de ses droits,
- qu'elle a parfaitement respecté ses obligations légales et conventionnelles,
- au rejet de l'ensemble des demandes présentées par M. Z,
- à la condamnation de M. Z au paiement des dépens.

La Sasu Médiapost soutient que :

- la sanction disciplinaire du 9 février 2016 repose sur l'affichage d'une note injurieuse et non sur la pétition d'un autre salarié,
- elle n'a pas procédé elle-même au retrait de cette affiche mais en revanche a demandé fermement à M. Z d'y procéder,
- M. Z a retiré cette affiche pour la remplacer par une nouvelle affiche avec un contenu à nouveau polémique,
- M. Z n'évoque aucun motif de discrimination syndicale à l'appui de ses demandes et n'a pas alerté sa hiérarchie, les représentants du personnel ou l'inspection du travail d'un prétendu harcèlement moral,
- elle ne veut pas remettre la pétition à M. Z de peur que ce dernier s'en prenne aux signataires,
- les allégations de M. Z sur l'état du local des délégués du personnel sont mensongères,
- M. Z fait preuve de provocation à l'égard de la direction et ses collègues de travail,
- M. Z ne démontre pas l'existence d'un acharnement à son égard,
- le temps de travail retenu correspond à un moment où M. Z a fait une mauvaise utilisation de son appareil Distrio,
- M. Z ne peut fonder une demande de requalification de son contrat de travail à temps partiel en un contrat de travail à temps plein sur le seul fait que la plate-forme a modifié ses horaires d'ouverture,
- elle a informé les délégués du personnel lors d'une réunion du 29 juin 2015 sur les nouveaux horaires d'ouverture de la plate-forme,
- M. Z a été rempli de ses droits concernant la rémunération de ses heures au conseil de prud'hommes,
- elle indemnise ses distributeurs pour les frais kilométriques selon un barème fixé par la branche d'activités et que le barème fixe fiscal constitue un plafond.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur la résistance abusive à la production de la pétition

À l'appui de sa demande de dommages et intérêts, M. Z n'invoque l'application d'aucun texte du code du travail. Il reconnaît même que les dispositions de l'article R. 1454 - 14 de ce même code sont inapplicables pour ce type de pièces. Il indique simplement que la sanction disciplinaire prononcée à son encontre le 9 février 2015 repose en grande partie sur cette pétition.

Or, la lettre d'avertissement du 9 février 2015 est ainsi rédigée :

" En date du 11 décembre 2014, vous avez affiché sur le panneau des délégués du personnel, un document A4 à en-tête Force Ouvrière dans lequel vous injuriez, sans la nommer précisément, une distributrice de Médiapost. Les mots que vous avez employés à cet effet, nous citons " grosse connasse " sont inacceptables dans un cadre professionnel. Salah ..., votre responsable de plate-forme vous a demandé de retirer ces documents du panneau des délégués du personnel, ce que vous avez seulement consenti à faire le 23 décembre 2014, soit 12 jours plus tard.

Vous avez alors remplacé ce courrier injurieux par un autre courrier, plus générique, mais tout aussi inconvenant en utilisant toujours un papier à en-tête de votre syndicat.

Lors de l'entretien du 19 janvier 2015, vous avez reconnu être l'auteur de l'ensemble de ces courriers et avez expliqué que le deuxième courrier porté à l'affichage, était à considérer comme un courrier d'excuses du premier. Vous ajoutez cependant, que selon vous, l'utilisation du mot " connasse " n'a rien d'injurieux et pour preuve, vous nous avez remis une copie de la couverture du livre " la femme parfaite est une connasse ", vendu en libre-service, et cité d'autres exemples d'actualité pour justifier l'emploi de ce terme. Vous reconnaissez par contre que l'utilisation du mot " grosse " pouvait être blessante et vous vous êtes excusé uniquement pour l'utilisation de cet adjectif.

Nous avons entendu vos arguments qui, pour autant, ne nous ont pas permis de revoir notre appréciation de l'ensemble des faits qui vous sont approchés.

Nous souhaitons vous rappeler que la liberté d'expression ne permet ni les propos diffamatoires, ni les injures. Vous travaillez au sein d'une entreprise, qui ne cautionne pas que des propos injurieux puissent être tenus à l'égard de collègues, peu importe qu'une personne en particulier soit nommée ou non. Les collaborateurs d'une entreprise se doivent, mutuellement, de respecter les règles de politesse et de savoir-faire élémentaires. De surcroît, il apparaît évident qu'un élu du personnel se doit d'avoir un comportement exemplaire en la matière.

Par ailleurs, vous affichez ce document sur le panneau d'affichage mis à la disposition des délégués du personnel.

Nous vous rappelons que ce panneau est un moyen de communication mis à disposition des délégués du personnel par l'employeur pour faire état des revendications des salariés, et que celui-ci ne doit faire en aucun cas apparaître de communication à caractère politique, polémique, injurieux, ou diffamatoire visant à régler des comptes personnels.

Nous estimons que ces faits constituent autant de comportements que nous jugeons inacceptables dans la mesure où ils enfreignent les règles de respect de vos collègues. Il constitue donc une infraction caractérisée à l'article 8 du règlement intérieur.

En conséquence, et pour les faits évoqués ci-dessus qui constituent une faute contractuelle, nous avons décidé de vous notifier un avertissement qui sera porté à votre dossier personnel.

Nous espérons ne plus avoir à déplorer de tels agissements de votre part, M. Z, et nous vous invitons à revoir les rôles et missions d'un délégué du personnel dans une entreprise.

Sachez, pour votre parfaite information, que votre organisation syndicale, par la voix de son délégué syndical central, a condamné de tels agissements ".

Dans ce courrier d'avertissement, il n'est nullement fait explicitement référence à la pétition lancée par M. ... et en tout état de cause, il est manifeste que cette pétition n'a rien à voir avec les faits reprochés à M. Z.

Dans ces conditions, il ne peut pas être considéré que l'employeur oppose une résistance abusive à la production de cette pétition.

Par conséquent, il convient de rejeter la demande de dommages et intérêts présentée par M. Z et de confirmer les dispositions du jugement de première instance.

Sur la discrimination syndicale et le harcèlement

Aux termes de l'article L. 1152-1 du code du travail, aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

En application de l'article L. 1154-1 du même code dans sa version issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, il appartient au salarié qui s'estime victime d'un harcèlement moral de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Il résulte de ces dispositions que, pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de supposer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail.

Enfin, l'article L. 2141-5 du code du travail fait interdiction à l'employeur de prendre en considération l'appartenance syndicale pour arrêter ses décisions pour la gestion de son activité et le traitement des salariés.

En l'espèce, M. Z ne verse au débat aucun élément de preuve, hors ses affirmations, permettant de démontrer qu'il a été victime de discrimination syndicale et de harcèlement moral. La multiplication des reproches de M. Z à l'égard de son employeur démontre à l'évidence les relations difficiles entre les deux parties en raison notamment des critiques multiples du salarié sur ses conditions de travail ; ce contexte conflictuel n'est pas pour autant constitutif d'agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

· Sur le retrait de l'affiche litigieuse

M. Z reproche à son employeur d'avoir procédé au retrait d'une affiche du tableau des

délégués du personnel. Il se plaint de cette situation dans deux messages électroniques, l'un adressé le 11 avril 2016 et l'autre, le 13 avril 2016. Compte tenu de la date des faits reprochés par M. Z, il ne s'agit nullement des deux affiches qui ont donné lieu à la sanction disciplinaire le 9 février 2015.

M. Z ne donne aucune indication précise sur l'affiche retirée en avril 2016 et n'apporte aucun élément de preuve permettant de confirmer que c'est bien l'employeur qui a procédé au retrait de cette affiche.

· Sur la rétention de la pétition de M. ...

La cour ne considère pas comme fautif le refus de la société de communiquer à M. Z la pétition de M. ..., s'agissant de l'exercice par l'employeur de son pouvoir de gestion dans le cadre de relations de travail qui ne sont plus sereines entre le salarié et son employeur. Par conséquent, ce refus ne peut pas être considéré comme constituant des faits de discrimination syndicale et de harcèlement.

· Sur le local réservé aux délégués du personnel

Les observations de M. Z sur l'état du local réservé aux délégués du personnel sont sans incidence sur le fait qu'il ait été personnellement victime de discrimination syndicale et de harcèlement moral.

Par ailleurs, la société souligne que M. Z produit au débat des photographies d'un local que les délégués du personnel n'occupent plus depuis près de six années. À l'inverse, elle produit un constat d'huissier établi le 4 novembre 2016 présentant le local des délégués du personnel composé d'un bureau avec deux chaises, d'une armoire fermée à clé, d'un téléphone et d'un radiateur en état de fonctionnement.

Monsieur Z n'est donc pas fondé en cette demande.

· Sur l'inaction de la direction face aux demandes de M. Z

A l'appui de cet argument, M. Z évoque des faits qui se sont déroulés il y a plus de 10 ans et auxquels la direction n'aurait donné aucune suite : une agression verbale en décembre 2006 dont il aurait été victime, des insultes dont il aurait été victime en octobre 2007, le comportement déplacé d'une autre collègue en 2009.

Ces faits particulièrement anciens ne sont corroborés par aucun élément objectif et n'apparaissent pas pertinents.

· Sur l'acharnement contre M. Z

Sur le prétendu rappel abusif des obligations de qualité de service, il résulte des courriers versés au débat que l'employeur a rappelé à M. Z à plusieurs reprises en 2009, 2010 et 2016 les exigences de qualité de la distribution soit en raison d'anomalies révélées par l'organisme de contrôle, soit en raison des plaintes des clients. M. Z considère que ces rappels sont abusifs, il appartient cependant à l'employeur de s'assurer de l'application des consignes de distribution. Les reproches de M. Z sur ce point n'apparaissent pas fondés.

Sur la modification des cadences de distribution, M. Z produit le compte rendu de la réunion des délégués du personnel du 28 novembre 2011 dans lequel il est indiqué que la société lance une procédure de vérification sur la demande de modification de cadences du secteur Laval 04 Gravier faite par M. Z. Le compte rendu de la réunion des délégués du personnel du 17 février 2012 précise que la demande de modification de cadences est refusée dans un premier temps et qu'il est procédé à un réexamen de cette demande. Le compte rendu de la réunion des délégués du personnel du 30 mai 2012 indique qu'un point sera fait avec un chef d'équipe pour déclencher un accompagnement. Le compte rendu de réunion des délégués du personnel du 22 juin 2012 précise que les études annoncées ont été menées, mais qu'un contretemps a existé ces deux derniers mois en raison de départs et d'absences de salariés et que le résultat sera évoqué à la commission de septembre 2012. La diminution des cadences sur le secteur a été validée en septembre 2012. M. Z indique que cette diminution a été validée un mois après le retrait de ce secteur de son champ d'activité. Dans un message en date du 1er septembre 2014, M. Z a demandé sur le secteur Chanteloup 1, le retour aux cadences antérieures modifiées en juillet 2014. Il indique ne pas avoir reçu de réponse à ce sujet. Cependant, il n'est nullement démontré que sur ces points M. Z a été victime de discrimination syndicale et de harcèlement moral.

Sur les congés, M. Z évoque la difficulté dans la pose de cinq jours de congé en avril 2016. Il n'y a aucune démonstration sur le fait qu'il ait été victime à ce sujet de discrimination syndicale et de harcèlement moral.

Sur le temps de travail, il apparaît que M. Z est en conflit avec sa direction sur l'utilisation du boîtier Distrio qui enregistre son activité. Il a fait l'objet d'un courrier de rappel des règles d'utilisation du boîtier le 16 juin 2015 et d'un nouveau courrier en date du 19 mai 2017 sur le même sujet. Cependant, ces rappels des règles d'utilisation ne sauraient être qualifiés de faits répétés de harcèlement moral ou de discrimination.

Sur les heures de délégation, M. Z reproche à son employeur de faire figurer sur son bulletin de salaire ses heures de délégation au profit des délégués du personnel, alors que ses heures de délégation devraient figurer sur une fiche annexée au bulletin de paye. Pour justifier de cette situation, M. Z produit au débat ses bulletins de salaire d'août 2014, de novembre 2015 et d'octobre 2016. La mention des heures de délégation sur trois bulletins de salaire entre 2014 et 2016 n'est pas de nature à fonder des faits de discrimination syndicale et de harcèlement moral.

La mention de la mise à pied sur le bulletin de salaire du mois de décembre 2016 n'est interdite par aucune disposition légale. Par conséquent, ce reproche est infondé et ne peut en tout état de cause constituer des faits de discrimination syndicale et de harcèlement moral.

De plus, M. Z qualifie lui-même le refus prétendu de la société de lui délivrer copie du texte relatif à l'enregistrement du temps de travail des distributeurs au sein de la société de délit d'entrave. Il n'est pas établi que ces faits constituent une discrimination syndicale et du harcèlement moral.

Enfin, M. Z ne justifie d'aucune pièce médicale susceptible d'établir une dégradation de son état de santé liée à ses conditions de travail.

Par conséquent, il convient de rejeter sa demande de dommages et intérêts et de confirmer le jugement du conseil de prud'hommes sur ce point.

Sur le rappel de salaire

M. Z fonde sa demande de rappel de salaire sur la requalification de son contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet au motif de la violation des dispositions des articles L. 1321 - 14 et suivants du code du travail avec la modification des horaires d'ouverture de la plate-forme. Il convient cependant de souligner que M. Z ne formalise pas dans le dispositif de ses conclusions la demande de requalification de son contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet.

M. Z indique seulement que la modification des horaires d'ouverture de la plate-forme l'oblige à envisager une nouvelle répartition de sa semaine de travail.

Dans une argumentation assez confuse, il reproche également à son employeur de ne pas avoir remis aux délégués du personnel des documents préalablement à la réunion du 29 juin 2015 de présentation des nouveaux horaires. Cet argument est sans intérêt concernant sa demande de rappel de salaire. Il fait état également sur ses bulletins de salaire des mois d'août et septembre 2015 d'un dépassement du nombre d'heures maximum travaillées. Cet argument apparaît également sans aucun intérêt concernant sa demande de rappel de salaire.

En tout état de cause, M. Z n'établit en rien en quoi la modification des heures d'ouverture de la plate-forme est de nature à justifier la requalification de son contrat de travail à temps partiel en un contrat de travail à temps complet, étant précisé que M. Z n'est pas le seul salarié concerné par cette modification d'horaires et que l'essentiel de son activité consiste à distribuer sur le terrain des documents dans des boîtes aux lettres.

Par conséquent, il convient de rejeter sa demande de rappel de salaire et la demande de dommages et intérêts pour modification unilatérale du contrat de travail. Le jugement du conseil de prud'hommes doit donc être confirmé sur ce point.

Sur l'exécution déloyale du contrat de travail

M. Z sollicite des dommages et intérêts à hauteur de 3500 euros au motif que l'employeur n'a pas rémunéré l'ensemble des heures passées auprès du conseil de prud'hommes et n'a pas considéré que le temps consacré aux explications écrites ou orales entre le distributeur et le responsable hiérarchique comme du temps de travail.

Cependant, M. Z ne justifie aucunement de son préjudice. Dans ses écritures, il n'est fait mention que de 20 minutes non payées au titre de l'exercice du mandat de conseiller de prud'hommes. L'employeur soutient avoir payé ces 20 minutes et justifie de ce paiement en versant au débat le bulletin de salaire d'octobre 2015. De plus, il n'est pas démontré que les explications entre son chef d'équipe et lui se sont déroulées en dehors de son temps de travail et n'a donc pas été rémunéré. M. Z ne quantifie même pas ce temps d'échange.

Par conséquent, il convient de rejeter sa demande de dommages-intérêts et de confirmer le jugement du conseil de prud'hommes sur ce point.

Sur les frais kilométriques

M. Z reproche à son employeur de ne pas appliquer le barème fiscal pour le remboursement

des frais kilométriques et sa demande de régularisation à hauteur de 1034,49 euros représente la différence entre le barème fiscal et celui retenu par son employeur.

Cependant, il est clairement établi par le document intitulé " négociations salariales annuelles de 2008 Médiapost SA " que cette société n'applique pas le barème fiscal mais l'accord de branche signé le 12 juin 2008 qui a " mis en place un mécanisme d'indexation semestrielle visant à réévaluer de façon systématique, à partir des indices INSEE et selon des règles d'arrondis définis, le taux de l'indemnité kilométrique. "

Par conséquent, l'argumentation de M. Z n'est pas fondée. Sa demande de régularisation doit être rejetée, tout comme sa demande d'imposer à la société l'application du barème fiscal alors que la société bénéficie déjà d'un système d'indemnisation des frais kilométriques. Le jugement du conseil de prud'hommes doit être confirmé sur ce point.

Sur les dépens et l'article 700 du code de procédure civile

Les dispositions du jugement de première instance doivent être confirmées s'agissant des dépens et de l'application de l'article 700 du code de procédure civile.

M. Z est condamné au paiement des dépens d'appel.

Sa demande présentée sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile doit être rejetée.

PAR CES MOTIFS

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

Confirme le jugement du conseil de prud'hommes du Mans en toutes ses dispositions,

Y ajoutant,

Rejette la demande présentée par M. Z sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile pour les frais en cause d'appel,

Condamne M. Z au paiement des entiers dépens d'appel.

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT