

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

Cour d'appel de Douai
29 mars 2019

N° de RG: 17/007378

Infirmes partiellement, réforme ou modifie certaines dispositions de la décision déférée

APPELANTE :

SAS ETS BAUDELET

[...]

[...]

Représentée par Me Marylène ALOYAU, avocat au barreau de LILLE

INTIMÉ :

M. T... I...

[...]

[...]

Représenté par Me Dominique SOMMEVILLE, avocat au barreau de DUNKERQUE

DÉBATS : à l'audience publique du 05 Mars 2019

Tenue par Béatrice REGNIER

magistrat chargé d'instruire l'affaire qui a entendu seul les plaidoiries, les parties ou leurs représentants ne s'y étant pas opposés et qui en a rendu compte à la cour dans son délibéré, les parties ayant été avisées à l'issue des débats que l'arrêt sera prononcé par sa mise à disposition au greffe.

GREFFIER : Nadine BERLY

COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DÉLIBÉRÉ

Sabine MARIETTE : PRÉSIDENT DE CHAMBRE

Béatrice REGNIER : CONSEILLER

Patrick REMY : CONSEILLER

ARRÊT : Contradictoire

prononcé par sa mise à disposition au greffe le 29 Mars 2019,
les parties présentes en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues à l'article 450 du code de procédure civile, signé par Sabine MARIETTE, Président et par Annick GATNER, greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

ORDONNANCE DE CLÔTURE : rendue le 09 Juin 2017, avec effet différé jusqu'au 05 Février 2019

M. T... I... a été engagé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée le 26 avril 2010 par la société Baudalet Métaux en qualité d'opérateur de bascule.

Un nouveau contrat a été régularisé le 6 juillet 2012, avec la SAS Baudalet et sur des fonctions d'agent de quai niveau II coefficient 107 avec une ancienneté décomptée depuis le 26 avril 2010.

A compter du 1er juillet 2013, M. I... a occupé les fonctions de conducteur d'engins.

Après avoir été convoqué le 19 septembre 2014 à un entretien préalable fixé au 30 septembre suivant et mis à pied à titre conservatoire, M. I... a été licencié pour motif disciplinaire le 7 octobre 2014.

Contestant le bien-fondé de cette mesure, il a saisi le 24 août 2015 le conseil de prud'hommes d'Hazebrouck qui, par jugement du 20 février 2017, a :

- requalifié le salarié au poste de conducteur d'engins niveau II coefficient 110;
- condamné la SAS Baudalet à lui payer les sommes de :
 - 826,23 euros, outre 82,62 euros de congés payés, à titre de rappel de salaire de juillet à décembre 2014,
 - 110,54 euros à titre de rappel de la prime de 13ème mois pour l'année 2013,
 - 150,24 euros à titre de rappel de la prime de 13ème mois pour l'année 2014,
 - 11 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
 - 1 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;
- ordonné sous astreinte à la SAS Baudalet de remettre à M. I... les documents rectifiés suivants : certificat de travail avec ancienneté et qualification réelles, attestation Pôle emploi ;
- ordonné le remboursement par la SAS Baudalet des indemnités chômage éventuellement versées par Pôle Emploi à M. I... postérieurement à son licenciement, dans la limite d'un mois ;
- débouté le salarié du surplus de ses prétentions.

Par déclaration du 21 mars 2017, la SAS Baudalet a interjeté appel du jugement.

Par conclusions enregistrées le 4 février 2019, la SAS Baudalet demande à la cour de réformer partiellement le jugement déféré, de dire que le licenciement est fondé sur une cause réelle et sérieuse, de débouter M. I... de l'ensemble de ses réclamations, subsidiairement de limiter le montant des dommages et intérêts alloués pour licenciement abusif à la somme de 9

642,90 euros, d'ordonner le remboursement par le salarié des montants réglés dans le cadre de l'exécution provisoire du jugement et de condamner le salarié à lui verser la somme de 2 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Elle soutient que :

- il ne peut être tiré du fait qu'elle a procédé au règlement de l'intégralité des condamnations prononcées à son encontre en première instance qu'elle aurait acquiescé au jugement, alors même que la décision mentionnait - certes par erreur - que son exécution provisoire était de droit et qu'elle a émis des réserves lors du paiement ; que son appel est donc parfaitement recevable ;

- M. I... occupait les fonctions de conducteur d'engins, et non celles de conducteur de matériel de collecte ; que par ailleurs, au regard des critères fixés à la grille de classification, il relevait bien du niveau II position 2 coefficient 107 - la différence de niveau et de coefficient avec deux de ses collègues exerçant les mêmes fonctions s'expliquant par l'ancienneté, l'expérience, la polyvalence et les habilitations de ces derniers ;

- les reproches formulés à M. I... sont matériellement établis et constituent des fautes justifiant son licenciement ; que le relevé de badge produit peut être pris en compte dans la mesure où le système de contrôle a été mis en place antérieurement à la création du comité d'entreprise - qui n'a donc pu être consulté - ainsi qu'à la délibération de la **CNIL** - à qui aucune déclaration n'a donc dû être faite.

Par conclusions enregistrées le 18 juillet 2018, M. I..., qui a formé appel incident, demande à la cour de confirmer le jugement entrepris sauf à porter à 21 078,20 euros le montant des dommages et intérêts alloués pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et à lui accorder en outre 10 000 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral consécutif au licenciement et troubles dans les conditions d'existence consécutifs aux pertes subies durant son arrêt maladie.

Il fait valoir que :

- en réglant l'intégralité des condamnations mises à sa charge par le conseil de prud'hommes alors même que le jugement n'était pas exécutoire par provision, la SAS Baudalet a acquiescé au jugement ; que son appel est donc irrecevable ;

- en tant qu'agent de quai - poste relevant de la filière collecte et activités assimilées - de même qu'en tant qu'agent d'accueil et de réception - poste correspondant à la fiche annexée à son contrat de travail initial, il aurait dû être classé au niveau II position 3 coefficient 110 ; que le classement aurait dû être le même lorsqu'il est passé à la filière traitement, alors même que deux collègues de travail ayant exactement les mêmes fonctions que lui bénéficient du reclassement revendiqué ;

- aucune faute ne peut lui être reprochée ; qu'il n'avait eu aucune consigne interdisant de pousser les matières directement avec la pince de la pelle hydraulique et qu'il a dû improviser pour remédier aux problèmes rencontrés par la cisaille ; que par ailleurs les retards imputés ne sont pas démontrés, alors même que la SAS Baudalet ne prouve pas avoir consulté les représentants du personnel et déclaré à la **CNIL** le système de badgeage mis en place.

SUR CE :

Attendu qu'il résulte des dispositions de l'article 954 alinéa 2 du code de procédure civile que la cour ne statue que sur les prétentions énoncées au dispositif ;

Attendu que le dispositif des écritures de M. I... ne contient aucune réclamation au titre de la recevabilité de l'appel ; que la cour constate dès lors qu'elle n'est saisie d'aucune demande de ce chef ;

1) Sur la classification :

Attendu, d'une part, qu'il appartient au salarié qui se prévaut d'une classification conventionnelle différente de celle dont il bénéficie au titre de son contrat de travail de démontrer qu'il assure de façon permanente, dans le cadre de ses fonctions, des tâches et responsabilités relevant de la classification qu'il revendique ;

Attendu, d'autre part, qu'il résulte du principe "à travail égal, salaire égal", dont s'inspirent les articles L.1242-14, L.1242-15 et L.3221-2 du code du travail, que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre tous ses salariés placés dans une situation identique et effectuant un même travail ou un travail de valeur égale.

Qu'en application de l'article 1353 du code civil, s'il appartient au salarié qui invoque une atteinte au principe "à travail égal, salaire égal" de soumettre au juge les éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération ou de traitement, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve d'éléments objectifs, pertinents et matériellement vérifiables justifiant cette différence ;

Attendu qu'en l'espèce M. I... prétend qu'alors que son contrat régularisé le 6 juillet 2012 prévoit un classement au niveau II position 2 coefficient 107, il aurait dû bénéficier à compter du 28 juin 2013 de la classification de conducteur d'engin niveau II position 3 coefficient 110 et invoque à ce titre deux motifs différents : un poste relevant de la filière collecte, tel celui d'agent de quai prévu au contrat du 6 juillet 2012, relève, tout comme celui d'agent d'accueil et de réception visé à sa fiche de poste annexée au dit contrat, du coefficient 110 ; deux collègues de travail exerçant tout comme lui l'emploi de conducteur d'engin dans la filière traitement sont classés au coefficient 110 ;

Attendu que le premier moyen manque en fait dans la mesure où il résulte de l'avenant no 20 du 11 mai 2007 relatif à la classification de la convention collective du déchet du 11 mai 2000 que, dans la filière collecte comme les autres filières, les emplois relèvent de plusieurs niveaux et coefficients, dont le 107, en fonction des missions et des responsabilités confiées ; que le poste d'agent d'accueil de réception est quant à lui classé de la position 1 coefficient 104 à la position 3 coefficient 110 ;

Attendu, sur le second moyen, que l'avenant no 20 du 11 mai 2007 relatif à la classification de

la convention collective du déchet du 11 mai 2000 prévoit que les conducteurs d'engin peuvent relever du niveau II position 2 coefficient 107 ou du niveau II position 3 coefficient 110 en fonction de plusieurs critères figurant au tableau suivant:

Connaissances Responsabilités Autonomie

Niveau II, position 2, coefficient 107 Exécution de travaux éventuellement variés nécessitant la maîtrise de la technicité dominante de son emploi acquise, soit par une bonne formation adaptée, soit par une expérience professionnelle correspondante Responsabilité de la sécurité étendue aux coéquipiers et aux tiers Capacité à faire face aux situations non complexes qui se présentent

Niveau II, position 3, coefficient 110 Exécution de travaux qualifiés nécessitant la maîtrise d'une ou plusieurs technicités spécialisées acquises, soit par une bonne formation adaptée, soit par une expérience professionnelle correspondante Responsabilité de contact avec l'extérieur de l'entreprise (clients, utilisateurs...). Animation possible d'une équipe. Prises d'initiatives liées aux attributions.

Attendu que M. I... ne verse aux débats aucune pièce de nature à justifier qu'il aurait eu les responsabilités et bénéficié de l'autonomie prévues au tableau susvisé pour un classement en coefficient 110 ;

Qu'il ne produit pas davantage de documents concernant l'inégalité de traitement dont il sous-entend l'existence en invoquant les situations de deux autres salariés, MM G... et U... ;

Qu'au contraire la SAS Baudalet, qui admet que MM G... et U... sont classés au niveau II position 3 coefficient 110, démontre que ces deux salariés n'ont obtenu le niveau en cause qu'environ dix ans après le début de leurs fonctions de conducteurs d'engins ; qu'ils maîtrisent par ailleurs plusieurs technicités dans la mesure où ils possèdent un nombre de CACES et d'autorisations de conduite supérieur à ceux détenus par M. I... ; que l'employeur rapporte ainsi la preuve d'éléments objectifs et pertinents justifiant la différence de classement ;

Attendu que, par suite, M. I... n'est pas fondé à soutenir que sa classification aurait été erronée et à réclamer sur ce fondement un rappel de salaires ainsi qu'un rappel de primes ; qu'il y a donc lieu d'ordonner au salarié de rembourser à la SAS Baudalet les sommes par elle versées à ce titre dans le cadre de l'exécution provisoire du jugement;

2) Sur le licenciement :

Attendu que, selon l'article L.1235-1 du code du travail, en cas de litige relatif au licenciement, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, au besoin après toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles ; que, si un doute subsiste, il profite au salarié ; qu'ainsi l'administration de la preuve en ce qui concerne le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement n'incombe pas spécialement à l'une ou l'autre des parties, l'employeur devant toutefois fonder le licenciement sur des faits précis et matériellement vérifiables ;

Attendu que par ailleurs la lettre de licenciement fixe les limites du litige ;

Attendu qu'en l'espèce M. I... a été licencié par lettre recommandée avec accusé de réception du 7 octobre 2014 pour deux séries de motifs, qu'il convient d'examiner successivement ;

- Non-respect des consignes de chargement de la cisaille CRX 2000 ayant provoqué la casse d'un dent du rotor de la cisaille et l'endommagement de quatre autres dents ;

Attendu qu'il est fait grief à M. I... d'avoir, le 18 septembre 2014, poussé les réservoirs non broyés dans la trémie d'alimentation de la cisaille avec la pince hydraulique alors qu'il lui appartenait, dans une telle situation, d'utiliser le bélier d'alimentation, ou de saisir une matière de type "meuble" ou "matelas" à l'aide de la pince ; qu'il est ainsi reproché au salarié d'avoir méconnu les consignes et failli à la maîtrise de l'engin qu'il conduisait, cet incident ayant provoqué des dégâts importants sur la cisaille, entraîné un arrêt de la ligne de fabrication CSR durant une semaine et engendré un coût de 130 000 euros à la société ;

Attendu que, si le salarié ne conteste pas avoir fait usage de la pince hydraulique - laquelle était toutefois fermée selon lui - pour enfoncer les réservoirs dans la trémie afin de permettre leur broyage, il estime que cette action n'est pas fautive faute d'instructions claires en la matière ;

Attendu qu'il ne ressort à ce sujet d'aucune pièce du dossier que la SAS Baudelet aurait précisément défini les modalités d'action en cas de difficultés de broyage des produits chargés dans la cisaille CRX 2000 et qu'elle aurait notamment d'une part préconisé l'utilisation d'un bélier ou la saisine d'une matière meuble à l'aide de la pince hydraulique, d'autre part interdit l'utilisation directe de la pince ; que le seul document produit à ce titre consiste en l'attestation de M. X... C..., conducteur d'engin, qui indique avoir alimenté la CRX 2000 pendant 6 mois et fait état de consignes en la matière ; que toutefois l'intéressé ne précise pas à quelles dates cette tâche aurait été accomplie et les consignes données - M. I... soutenant pour sa part que M. C... ne serait intervenu sur la cisaille en cause que postérieurement à l'incident du 18 septembre 2014 ;

Attendu que la SAS Baudelet, qui admet que les réservoirs que M. I... était chargé d'insérer dans pour leur broyage ne parvenaient pas à être happés entre les deux arbres de coupe sans aide extérieure, ne peut donc reprocher à M. I... d'avoir méconnu ses consignes et failli à la maîtrise de l'engin qu'il conduisait ; que la faute imputée au salarié de ce chef n'est pas constituée ;

- Manque de ponctualité et d'engagement :

Attendu qu'il est reproché à M. I... de nombreux retards intempestifs, à raison de près de la moitié des jours de travail sur la période du 19 juillet au 19 septembre 2014 et plus précisément 10 retards sur les 12 jours de prise de poste à 6 heures ; qu'il est mentionné que ces retards pénalisent toute l'équipe et témoignent d'un manque d'engagement du salarié ;

Attendu que, pour justifier de la réalité des retards - contestée par le salarié qui admet simplement avoir eu environ deux minutes de retard à deux reprises, la SAS Baudelet produit les relevés de badge de M. I... ;

Attendu toutefois il ne ressort d'aucune pièce du dossier que ce mode de traitement informatisé du personnel aurait été enregistré par la **CNIL**, l'employeur ne pouvant valablement opposer la circonstance que ce système aurait été mis en place avant la délibération no 02-001 du 8 janvier 2002 dans la mesure où il lui appartenait, après la publication de cette délibération, d'effectuer les formalités prévues ; que la violation par la

SAS Baudalet des dispositions de l'article 16 de la loi du 6 janvier 1978 sur le traitement informatisé des informations nominatives concernant son personnel la prive de pouvoir opposer à M. I... les données obtenues au moyen du système de contrôle d'accès par badges à l'entreprise ; que le grief portant sur le manque de ponctualité et d'engagement ne peut donc être retenu ;

Attendu qu'il résulte de ce qui précède que le licenciement de M. I... est dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

Attendu que M. I... a droit, en application de l'article L. 1235-3 du code du travail dans sa rédaction applicable, à une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois ; qu'en considération de son ancienneté, de sa rémunération mensuelle brute, de son âge, de sa formation et de sa capacité à retrouver un emploi, de la durée de sa période de recherche d'emploi ou de reconversion professionnelle et des aides dont il a pu bénéficier, son préjudice tant matériel que moral a été justement évalué à la somme de 11 000 euros par le conseil de prud'hommes - la cour déboutant, également par confirmation, la demande distincte de dommages et intérêts pour préjudice moral et troubles dans les conditions d'existence ;

Attendu qu'en application de l'article L. 1235-4 du code du travail il y lieu d'ordonner le remboursement par la SAS Baudalet des indemnités chômage éventuellement versées par Pôle Emploi à M. I... postérieurement à son licenciement, dans la limite de six mois ;

3) Sur la remise des documents sociaux :

Attendu que la cour constate que le dispositif des écritures de M. I... ne contient aucune réclamation au titre de la remise des bulletins de paie rectifiés et que dès lors, en application de l'article 954 alinéa 2 du code de procédure civile susvisé, elle n'est saisie d'aucune demande de ce chef ;

Attendu que la cour constate par ailleurs que la SAS Baudalet a, conformément aux dispositions du jugement dont la confirmation s'impose, remis à M. I... un certificat de travail et une attestation Pôle emploi comportant des rectifications sur l'ancienneté et la qualification du salarié ;

4) Sur les frais irrépétibles :

Attendu qu'il convient pour des raisons tenant à l'équité d'allouer à M. I... la somme de 1 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile pour les frais exposés en cause d'appel, les dispositions du jugement relatives aux frais exposés en première instance étant quant à elles confirmées ;

PAR CES MOTIFS,
LA COUR,

Constata que M. T... I... ne maintient pas en cause d'appel la demande de remise des bulletins de paie rectifiés présentée en première instance,

Confirme le jugement déferé en ce qu'il a :

- condamné la SAS Baudelet à payer à M. T... I... les sommes de 11 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et de 1 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

- ordonné sous astreinte à la SAS Baudelet de remettre à M. T... I... les documents rectifiés suivants : certificat de travail avec ancienneté et qualification réelles, attestation Pôle emploi, sauf à constater que la société a désormais satisfait à cette condamnation,

- ordonné le remboursement par la SAS Baudelet des indemnités chômage éventuellement versées par Pôle Emploi à M. I... postérieurement à son licenciement, sauf à dire que cette obligation sera limitée, non à un mois, mais à six mois,

- débouté le salarié de sa demande de dommages et intérêts pour préjudice moral et troubles dans les conditions d'existence,

- condamné la SAS Baudelet aux dépens,

L'infirmé pour le surplus,

Statuant à nouveau sur les chefs réformés et ajoutant,

Déboute M. T... I... de ses demandes portant sur la classification et tendant au paiement de rappels de salaires et de primes de 13ème mois ainsi que des congés payés y afférents,

Ordonne au salarié de rembourser à la SAS Baudelet les sommes par elle versées à ce titre dans le cadre de l'exécution provisoire du jugement,

Condamne la SAS Baudelet à payer à M. T... I... la somme de 1 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile pour les frais exposés en cause d'appel,

Condamne la SAS Baudelet aux dépens d'appel,

LE GREFFIER LE PRESIDENT