
Cour d'appel de Colmar, Chambre 4 b, 13 février 2018, n° 16/04878

Informations

Juridiction : Cour d'appel de Colmar
Numéro(s) : 16/04878
Parties : SARL ENTREPRISE [REDACTED]
Président : [REDACTED] président
Avocats : [REDACTED] Katharina NOLL, [REDACTED]
Décision attaquée : Conseil de prud'hommes de Mulhouse, 13 septembre 2016
Dispositif : Infirme partiellement, réforme ou modifie certaines dispositions de la décision déferée

Texte intégral

CF/BE

MINUTE N° 18/337

NOTIFICATION :

Pôle emploi Alsace ()

Copie aux parties

Clause exécutoire aux :

— avocats

— délégués syndicaux

— parties non représentées

Le

Le Greffier

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE COLMAR

CHAMBRE SOCIALE – SECTION B

ARRET DU 13 Février 2018

Numéro d'inscription au répertoire général : 4 B 16/04878

Décision déferée à la Cour : 13 Septembre 2016 par le CONSEIL DE PRUD'HOMMES – FORMATION PARITAIRE DE MULHOUSE

APPELANTE :

SARL ENTREPRISE C Z

prise en la personne de son représentant légal

N° SIRET : 494 452 402

[...]

[...]

Non comparante, représentée par Maître [REDACTED] avocats au barreau de STRASBOURG

INTIME :

Monsieur A Y

[...]

68700 ASPACH-LE-HAUT

Non comparant, représenté par Maître Katharina NOLL, avocat au barreau de MULHOUSE

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 24 Novembre 2017, en audience publique, devant la Cour composée de :

[REDACTED] Président de chambre

[REDACTED] Conseiller

[REDACTED] Conseiller

qui en ont délibéré.

Greffier, lors des débats : M^{me} X

ARRET :

— contradictoire

— prononcé par mise à disposition au greffe par M^{me} Martine CONTE, Président de chambre,

— signé par M^{me} [REDACTED] Président de chambre et [REDACTED] greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

FAITS ET PROCEDURE

M. A Y a été embauché par la société Entreprise C Z en qualité de man'uvre à compter du 16 février 2011 d'abord par contrat à durée déterminée, puis par contrat à durée indéterminée à compter du 1^{er} septembre 2011.

Le 9 décembre 2015, l'employeur lui a notifié un avertissement.

Le 10 décembre 2015, l'employeur lui a notifié sa mise à pied à titre conservatoire, puis après avoir convoqué le salarié à un entretien préalable à un éventuel licenciement qui s'est tenu le 30 décembre 2015, la société Entreprise C Z a, par lettre recommandée avec avis de réception du 6 janvier 2016, notifié à M. A Y son licenciement pour faute grave.

Le 21 janvier 2016, M. A Y a saisi le conseil de prud'hommes de Mulhouse pour contester son licenciement et obtenir le paiement des indemnités en découlant ainsi qu'une indemnité pour violation de l'obligation de sécurité, et un rappel de salaire fondé sur une classification insuffisante.

Par le jugement entrepris du 13 septembre 2016, le conseil de prud'hommes de Mulhouse a :

— dit que le licenciement de M. A Y ne repose pas sur une faute grave et est dépourvu de cause réelle et sérieuse,

— condamné la société C Z à payer à M. Y les sommes suivantes :

. 2.500 € à titre de rappel de salaire pour classification insuffisante,

. 1.017,93 € au titre de la mise à pied conservatoire,

. 1.744,89 € à titre d'indemnité de licenciement,

. 3.489,78 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis,

- . ces quatre montants avec intérêts légaux à compter du 28 janvier 2016,
 - . 8.705 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
 - . 1.200 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
 - . ces deux montants avec intérêts légaux à compter du 13 septembre 2016,
- débouté les parties du surplus de leurs demandes,

— condamné la société C Z aux dépens, y compris les frais liés à une éventuelle exécution du jugement par voie d'huissier.

Le 18 octobre 2016, la société Entreprise C Z a relevé appel du jugement notifié le 21 septembre 2016.

Vu les conclusions transmises par les parties et soutenues à l'audience :

— les conclusions de l'appelante, la société C Z, transmises le 12 septembre 2017 sollicitant l'infirmité du jugement, le rejet des prétentions de M. Y et sa condamnation aux dépens ainsi qu'au paiement d'une somme de 2.000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile; sur l'appel incident, le rejet de celui-ci, subsidiairement le constat que M. Y ne dispose pas des aptitudes et capacités professionnelles pour être classé au-delà du niveau III, niveau 1, coefficient 210, et qu'il peut prétendre tout au plus à un rappel de salaire à hauteur de 6.873,01 €,

— les conclusions en réplique et d'appel incident de l'intimé, M. A Y, transmises le 22 février 2017 et réitérées le 31 mai 2017, demandant à la cour d'infirmer partiellement le jugement rendu en condamnant la société C Z à lui payer les montants suivants :

- . 10.470 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif en application de l'article L1235-5 du code du travail,
- . 3.489,78 € à titre de dommages-intérêts pour violation de l'obligation de sécurité,
- . 12.997,19 € bruts à titre de rappel de salaire pour classification insuffisante,
- . outre 2.000 € au titre des frais irrépétibles d'appel,

et de confirmer le jugement pour le surplus,

Vu l'ordonnance de clôture du 4 octobre 2017,

SUR CE,

Vu le dossier de la procédure, les pièces versées aux débats et les conclusions des parties auxquelles il est référé pour un plus ample exposé de leurs moyens et arguments,

1/ sur le licenciement :

Attendu que par lettre du 6 janvier 2016 dont les premiers juges ont reproduit les termes, la société C Z a notifié à M. A Y son licenciement pour faute grave ;

Que l'employeur a reproché au salarié intimé d'une part un acte d'insubordination résultant du refus d'occuper un poste de travail et du refus d'exécuter une tâche de soudure, d'autre part un manque de respect résultant d'une insulte à l'adresse du gérant de l'entreprise devant des tiers ;

Attendu que lorsque l'employeur invoque une faute grave du salarié pour prononcer un licenciement avec effet immédiat, il lui incombe d'apporter la preuve des griefs invoqués dans les termes énoncés par la lettre de licenciement à charge ensuite pour le juge d'apprécier le caractère réel et sérieux de ces griefs et de rechercher s'ils constituaient une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rendait impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ;

Or attendu, comme l'ont constaté les premiers juges, que la société appelante n'établit pas par les attestations produites que M. Y a refusé d'occuper son poste de travail, ce que celui-ci conteste ;

Attendu que si le salarié admet avoir refusé d'exécuter un travail de soudure, il affirme qu'il s'agissait d'un travail de soudure sur ferraille fine pour lequel il n'était pas qualifié ;

Que la société employeur ne justifie ni de la nature du travail confié et de l'ordre enfreint, ni a fortiori que le travail était de la compétence du salarié ou de ceux habituellement réalisés par lui comme l'indique M. D E dans son attestation au soutien de l'employeur ;

Que le grief fondé sur un acte d'insubordination manque en fait ; qu'il ne peut qu'être écarté ;

Attendu que M. F G dont le salarié produit le témoignage atteste de propos déplacés «*je vous emmerde*» de M. Y vis à vis de son employeur M. Z ; que M. I-J K dans son attestation en faveur de l'employeur dit avoir été témoin d'insulte ;

Qu'en tout cas les propos imputés au salarié apparaissent avoir été tenus dans les suites de l'ordre contestable susvisé relatif au travail à exécuter de sorte que le grief invoqué ne peut constituer un motif sérieux de licenciement ;

Attendu qu'il s'ensuit comme l'ont dit les premiers juges que la faute grave n'est pas établie et que le licenciement s'en trouve dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

Attendu qu'eu égard à son âge à la date du licenciement (25 ans), à son ancienneté (près de 5 ans) dans une entreprise de moins de onze salariés, à sa rémunération mensuelle (1.744,89 € bruts en moyenne) et au vu de l'évolution de la situation professionnelle du salarié depuis son licenciement, il convient de maintenir à 8.705 € de dommages-intérêts l'indemnité qui, en application de l'article L1235-5 du code du travail dans sa version en vigueur, réparera intégralement le préjudice consécutif à la rupture ;

Attendu que le salarié est en outre fondé à obtenir la rémunération de la période de mise à pied conservatoire qui s'avère injustifiée, l'indemnité compensatrice de la période de préavis dont l'employeur ne pouvait le priver, et une indemnité de licenciement pour les montants que les premiers juges ont exactement arrêtés et qui ne sont pas discutés ;

2/ sur la violation de l'obligation de sécurité :

Attendu qu'au soutien de sa demande, M. Y fait valoir que l'employeur ne l'a pas fait bénéficier d'une surveillance médicale renforcée alors qu'il était amené à travailler sur le site de la société [REDACTED] site classé Seveso ;

Attendu que s'il n'est pas contesté que le salarié n'a pas subi un examen médical d'embauche, il est acquis qu'il a été soumis à une visite périodique le 7 janvier 2014 à l'issue de laquelle il a été déclaré apte au poste de travail ;

Attendu que l'article R4624-16 du code du travail (modifié par le décret n° 2012-135 du 30 janvier 2012) prévoit que le salarié bénéficie d'examen médicaux périodiques, au moins tous les vingt-quatre mois, par le médecin du travail, l'article R4624-19 (modifié par le décret n° 2012-135 du 30 janvier 2012) que le médecin du travail est juge des modalités de la surveillance médicale renforcée ;

Attendu qu'il n'est pas prétendu que l'employeur n'aurait pas respecté le prescrit du médecin du travail quant à la surveillance médicale depuis la visite périodique du 7 janvier 2014 ; que le salarié intimé ne justifie pas du préjudice résultant du strict respect des visites médicale d'embauche et périodique jusqu'à celle du 7 janvier 2014 ;

Que la demande d'indemnisation à ce titre ne peut donc qu'être rejetée ; que le jugement sera confirmé sur ce point ;

3/ sur la classification :

Attendu que M. A Y avait en dernier lieu la qualification d'ouvrier, niveau 2, coefficient 185 de la convention collective du bâtiment ' ouvriers (employés par les entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) ;

Qu'il a été recruté en tant que man'uvre à compter du 16 février 2011 sans mention de classification dans le contrat de travail; qu'à compter de janvier 2012, il a, sur son bulletin de salaire, été classé « niveau 1 position 1 coeff 150 » ;

Or attendu que l'article 12.42 de la convention collective prévoit d'une part, que les ouvriers titulaires d'un baccalauréat professionnel ou technologique ou d'un diplôme équivalent (niveau IV de l'éducation nationale) seront classés en niveau III, position 1, coefficient 210, que d'autre part, à l'issue d'une période maximale de 18 mois après leur classement, les titulaires d'un diplôme de niveau IV de l'éducation nationale seront classés à un niveau ou à une position supérieurs en fonction de leurs aptitudes et capacités professionnelles ;

Attendu qu'il est constant que M. A Y est titulaire d'un baccalauréat professionnel spécialité travaux publics obtenu en 2010; que son curriculum vitae remis à l'employeur en faisait expressément mention ;

Qu'il devait donc, par application de l'article 12.42 précité, être classé dès son embauche, en février 2011, en niveau III, position 1, coefficient 210, et 18 mois plus tard, en août 2014, être classé à tout le moins en niveau III, position 2, coefficient 230, soit à la position immédiatement supérieure ;

Qu'en effet la convention collective précise que les ouvriers de niveau III/2 «*exécutent les travaux délicats de leur métier, à partir d'instructions générales et sous contrôle de bonne fin. Dans ce cadre, ils disposent d'une certaine autonomie et sont à même de prendre des initiatives se rapportant à la réalisation des travaux qui leur sont confiés.*

Ils possèdent et mettent en 'uvre de très bonnes connaissances professionnelles acquises par formation professionnelle, initiale ou continue, et/ou une expérience équivalente.

Ils peuvent être appelés à transmettre leur expérience et, éventuellement, à assurer le tutorat des apprentis et des nouveaux embauchés, au besoin à l'aide d'une formation pédagogique » ;

Que selon la convention collective les ouvriers de niveau IV sont les «*maîtres-ouvriers ou chefs d'équipe*» et que «*Les ouvriers classés à ce niveau :*

- soit occupent des emplois de haute technicité ;

- soit conduisent de manière habituelle une équipe dans leur spécialité » ;

Que M. Y n'établit d'aucune façon avoir exercé des fonctions de maître-ouvrier ou chef d'équipe ;

Qu'il y a dès lors lieu d'accueillir la demande de M. Y visant l'octroi d'un rappel de salaire à compter de janvier 2013 et jusqu'à décembre 2015 compte tenu de la classification qui aurait dû être la sienne, successivement au coefficient 210, puis au coefficient 230 ;

Attendu qu'en application du coefficient 210, M. Y pouvait prétendre à un taux horaire de 10,91 € bruts de janvier 2013 à janvier 2014, puis à un taux horaire de 11,14 € bruts de février 2014 à juillet 2014, ce qui induit un rappel dû de :

— année 2013 : $[(10,91 \text{ €} - 9,43 \text{ €}) \times 151,67 \text{ h} \times 12] + [(10,91 \text{ €} - 9,43 \text{ €}) \times 125 \% \times 109,5 \text{ h}] = 2.896,24 \text{ €}$,

— janvier 2014 : $[(10,91 \text{ €} - 9,53 \text{ €}) \times 151,67 \text{ h}] + [(10,91 \text{ €} - 9,53 \text{ €}) \times 125 \% \times 8] = 223,10 \text{ €}$,

— février 2014 à juillet 2014 : $[(11,14 \text{ €} - 9,53 \text{ €}) \times 151,67 \text{ h} \times 6] + [(11,14 \text{ €} - 9,53 \text{ €}) \times 125 \% \times 52 \text{ h}] = 1.569,78 \text{ €}$;

Qu'en application du coefficient 230, M. Y pouvait prétendre à un taux horaire de 12 € à compter d'août 2014, ce qui induit un rappel dû de :

— août et septembre 2014 : $[(12 \text{ €} - 9,53 \text{ €}) \times 151,67 \text{ h} \times 2] + [(12 \text{ €} - 9,53 \text{ €}) \times 125 \% \times 14 \text{ h}] = 792,48 \text{ €}$,

— octobre 2014 à août 2015 : $[(12 \text{ €} - 10,06 \text{ €}) \times 151,67 \text{ h} \times 11] + [(12 \text{ €} - 10,06 \text{ €}) \times 125 \% \times 89 \text{ h}] + [(12 \text{ €} - 10,06 \text{ €}) \times 150 \% \times 4 \text{ h}] = 3.464,11 \text{ €}$,

— septembre 2015 à décembre 2015 : $[(12 \text{ €} - 11,48 \text{ €}) \times 151,67 \text{ h} \times 3] + [(12 \text{ €} - 11,48 \text{ €}) \times 66 \text{ h}] + [(12 \text{ €} - 11,48 \text{ €}) \times 125 \% \times 23 \text{ h}] = 285,87 \text{ €}$;

Attendu qu'au total M. Y peut prétendre à un rappel de rémunération de 9.231,58 € bruts ;

Qu'après infirmation du jugement sur ce point, la société appelante sera condamnée à verser ce montant au salarié intimé ;

4/ sur les dispositions accessoires :

Attendu que les dispositions du jugement déféré sur les dépens et l'application de l'article 700 du code de procédure civile seront confirmées ;

Que la société C Z qui succombe supportera les dépens d'appel et versera à M. Y une indemnité de 1.500 € en application de l'article 700 du code de procédure civile, au titre des frais irrépétibles encore exposés, sa propre demande de ce chef étant rejetée.

PAR CES MOTIFS

La Cour, statuant par mise à disposition au greffe, par arrêt contradictoire, en dernier ressort, après en avoir délibéré conformément à la Loi,

DECLARE l'appel recevable ;

CONFIRME le jugement en date du 13 septembre 2016 du conseil de prud'hommes de Mulhouse en toutes ses dispositions à l'exclusion de celle relative au rappel de salaire pour classification erronée ;

statuant à nouveau sur ce point,

CONDAMNE la société C H à payer à M. A Y la somme de 9.231,58 € bruts (neuf mille deux cent trente et un euros et cinquante huit centimes) à titre de rappel de salaire ;

CONDAMNE la société C Z à payer à M. A Y la somme de 1.500 € (mille cinq cents euros) en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

DEBOUTE la société C H de sa demande fondée sur l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel ;

CONDAMNE la société C H aux dépens d'appel.

Le Greffier, Le Président,