

31 janvier 2007
Cour d'appel de Douai
RG n° 02/02728

Texte de la décision

ARRET DU
31 Janvier 2007 N 260 / 07

RG 02 / 02728

PN-SB

JUGT
Conseil de Prud'hommes de BETHUNE
EN DATE DU
01 Octobre 2002

NOTIFICATION

à parties

le 31 / 01 / 07

Copies avocats

le 31 / 01 / 07

COUR D'APPEL DE DOUAI
Chambre Sociale

-Prud'Hommes-

APPELANT :

M. Guy X...

...

Ayant pour conseil Me Alain COCKENPOT (avocat au barreau de DOUAI)

INTIME :

S.A.R.L. SEFLID

15, Route Nationale

67700 OTTERSWILLER

Représentée par Me Benjamin GAYET (avocat au barreau de BETHUNE)

COMPOSITION DE LA COUR LORS DES DEBATS ET DU DELIBERE

JG. HUGLO

: PRESIDENT DE CHAMBRE

P. NOUBEL

: CONSEILLER

S. MARIETTE

: CONSEILLER

GREFFIER lors des débats : A. BACHIMONT

DEBATS : à l'audience publique du 31 Octobre 2006

ARRET : Contradictoire

prononcé par sa mise à disposition au greffe le 31 Janvier 2007,

les parties présentes en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues à l'article 450 du nouveau code de procédure civile, JG. HUGLO, Président, ayant signé la minute

avec A. BACHIMONT, greffier lors du prononcé

Exposé du litige et prétentions respectives des parties

Suivant arrêt en date du 30 juin 2004, auquel il est expressément fait référence pour l'exposé du litige et les prétentions initiales des parties, la cour d'appel de Douai a, dans un litige opposant M. Guy X... à la Société SEFLID, ayant fait l'objet

d'un jugement du 1er octobre 2002, dont M. Guy X... a interjeté appel :

-ordonné une expertise et commis M. Daniel A... en qualité d'expert avec mission de :

-décrire le travail effectué par M. Guy X... et ses conditions d'exercice,

-détailler les éléments de la rémunération de M. Guy X..., tant celle effectivement perçue que celle due sur la base de la convention collective nationale du commerce de gros et de tous accords,

-calculer le rappel de salaires, congés payés, indemnités compensatrice de préavis, congés payés y afférents et indemnité conventionnelle de licenciement éventuellement dus à M. Guy X... sur la base de la qualification de cadre,

-calculer les commissions éventuellement dues à M. Guy X... pour le service après-vente,

-calculer les autres commissions, la prime d'ancienneté et de bilan éventuellement dues,

-calculer les éventuels frais professionnels et rappels de salaire sur ponts des congés payés,

-plus généralement, faire le compte entre les parties,

-le cas échéant, constater la conciliation des parties.

M. l'expert A... a déposé son rapport le 2 mai 2006.

L'affaire a été appelée à l'audience du 31 octobre 2006.

Vu l'article 455 du nouveau code de procédure civile,

Vu les conclusions de M. Guy X... en date du 19 octobre 2006 et de celles de la Société SEFLID en date du 31 octobre 2006,

Les parties, reprenant leurs conclusions écrites après expertise, ayant été entendues en leurs plaidoiries,

M. Guy X... demande :

-à voir infirmer le jugement du conseil de prud'hommes de Béthune en date du 1er octobre 2002,

-à voir dire et juger que la société SEFLID a épuisé son pouvoir disciplinaire sur les quatre premiers motifs de licenciement.

-à voir dire et juger pour le surplus que le licenciement de Monsieur X... est sans cause réelle et sérieuse,

-à voir annuler la sanction pécuniaire.

-à voir dire et juger que M.X... peut prétendre à l'application du statut " de cadre position VIII échelon 2 ",

-subsidiatement, à voir attribuer la même rémunération que celle de Monsieur B..., au titre du principe " à travail égal, salaire égal ",

-à voir condamner en conséquence la société SEFLID à payer à Monsieur X... :

- la somme de 24. 096,46 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- la somme de 6. 410,18 euros à titre d'indemnité légale de licenciement sur la base du salaire conventionnel de cadre position VIII échelon 2 revendiqué par Monsieur X..., ou à défaut la somme de 3. 982 euros au titre du niveau IV de la convention collective,
- la somme de 6. 930,03 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, sur la base du salaire conventionnel de cadre position VIII échelon 2 revendiqué par Monsieur X..., ou à défaut la somme de 3. 949 euros au titre du niveau IV,
- la somme de 7. 500,00 euros à titre de dommages et intérêts spécifiques pour le harcèlement moral,
- la somme de 35. 392,87 euros à titre de rappel de salaires et la somme de 3. 539,28 euros à titre de rappel de congés payés sur le rappel de salaires.
- la. somme de 69,76 euros au titre de l'annulation de la sanction pécuniaire,
- la somme de 7. 500,00 euros à titre de provision au titre des commissions sur le service après-vente, à défaut pour l'employeur d'avoir versé le moindre élément permettant de vérifier la demande du salarié,
- la somme de 6. 397,68 euros à titre de rappels de primes d'ancienneté sur la base du statut de cadre, et subsidiairement la somme de 3. 411,30 euros sur la base du niveau IV de la convention collective,
- la somme de 1242,60 euros à titre de rappel de salaire sur les ponts et congés payés, et subsidiairement la somme de 588 euros retenue par l'expert judiciaire,
- la somme de 6 026,31 euros au titre de primes de bilan,
- la somme de 769,90 euros au titre du rappel de frais professionnels,

-à voir enjoindre à la Société SEFLID de régulariser les cotisations auprès de la caisse de retraite des cadres (régime obligatoire et complémentaire) sous peine d'une astreinte de 150 euros par jour de retard dans le mois suivant la notification de l'arrêt intervenir,

-à voir condamner l'employeur à payer au salarié la somme de 5 000 € en application de l'article 700 du nouveau code de procédure civile,

-à voir condamner la Société SEFLID aux dépens, en ce compris les frais d'expertise judiciaire.

La Société SEFLID demande à voir adjuger de plus fort à la Société SEFLID le bénéfice de ses précédentes écritures, à savoir :

-à voir confirmer le jugement entrepris en toutes ses dispositions, sauf en ce qui concerne :

- la disqualification du motif du licenciement de M. Guy X... de faute grave en faute simple,
- la condamnation de l'employeur à payer au salarié la somme de 3949 euros au titre de l'indemnité de préavis et de 3982 euros au titre de l'indemnité de licenciement,
- l'annulation de la sanction disciplinaire du 20 juin 2000,
- la condamnation de l'employeur à rembourser au salarié la somme de 69,76 euros à ce titre,
- à voir débouter M. Guy X... de l'ensemble de ses demandes,
- à voir condamner M. Guy X... à payer à la Société SEFLID la somme de 1500 euros en application de l'article 700 du nouveau code de procédure civile.

SUR CE, LA COUR

Sur le statut de cadre revendiqué par M. Guy X...

Attendu que M. Guy X... a été engagé par la Société SEFLID suivant contrat à durée indéterminée à compter du 3 juin 1991 ;

Que la convention mentionne expressément que le salarié occuperait la fonction d'attaché technico-commercial ;

Qu'en son article 3, le contrat précise que M. Guy X... est chargé de rapport sur mission générale particulière avec la clientèle et notamment la prise d'ordre ;

Que ces attributions ne comportent pas de concessions mais la gestion en clientèle d'un secteur géographique, les missions particulières qui lui sont confiées dans la clientèle étant décidées par la direction ;

Qu'il est précisé que le salarié est astreint à l'observation de prescriptions qui lui sont données dans le cadre de son travail, tout particulièrement en ce qui concerne les programmes de visite, lesquels devaient être remis impérativement le mardi, huit jours avant la première visite, les rapports de visite devant être remis au plus tard le mardi de la semaine considérée ;

Attendu qu'il apparaît que dans la convention collective du commerce de gros à laquelle se rattache le contrat de travail de M. Guy X..., le vendeur, dans le cadre des conditions commerciales fixées par la direction, recueille et suscite les commandes de la clientèle qu'il est chargé d'entretenir, possède une connaissance suffisante des gammes de produits et des échanges avec la clientèle pour effectuer les ventes de complément, de substitution ou de promotion » ;

Attendu que dès lors, il convient tout premier lieu de constater que la mission définie par l'employeur dans le cadre du contrat de travail de M. Guy X... correspond très exactement à l'emploi de vendeur tel que défini par la convention collective ;

Qu'il n'apparaît pas que le salarié fasse l'objet d'une rupture d'égalité par rapport à la situation de son collègue Y... dès lors que ce dernier a été engagé au même indice de rémunération que M.X... et qu'il a été promu directeur ;

Attendu que s'il apparaît que le salarié a dû effectuer une période d'essai de trois mois, même si la durée de ladite période est requise pour un cadre et non pour un vendeur, cet élément ne saurait suffire à considérer que l'employeur a de ce fait implicitement conféré à M. Guy X... le statut de cadre, lors même que ce statut n'a été revendiqué que tardivement, à compter de novembre 1998 ;

Attendu qu'aux termes de la convention collective nationale applicable au contrat de travail de M. Guy X..., le cadre est un collaborateur chargé de traduire, dans le domaine de sa fonction, les objectifs globaux et de déterminer les actions propres à les réaliser ;

Que l'exercice de ses fonctions requiert : la mise en oeuvre des connaissances, compétences et savoir-faire, aussi bien techniques que managériales : analyse des situations, prévisions, résolutions de problèmes, animation des hommes, relations extérieures » ;

Attendu que M. Guy X... ne justifie pas avoir exercé des fonctions allant au-delà de la mission qui lui était conférée dans le cadre de son contrat de travail ;

Qu'il n'était pas amené à encadrer une équipe ;

Qu'il devait rendre compte régulièrement de sa mission auprès de son employeur ;

Attendu que, même si le salarié s'est vu conférer le titre de responsable secteur Nord et Île-de-France » et un secteur étendu sur lequel il exerçait seul ses fonctions commerciales, on ne saurait considérer que M. Guy X... rapporte la preuve qu'en fait il occupait des fonctions de cadre ;

Attendu que dans ces conditions, la revendication de M. Guy X... visant à voir bénéficier du statut de cadre est inopérante ;

Que par voie de conséquence, la demande de rappel de salaire formée par le salarié sera rejetée ;

Sur la prime d'ancienneté

Attendu que M. Guy X... sollicite une prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de la convention collective ;

Attendu qu'aux termes des dispositions de la convention collective des commerces de gros, les salariés bénéficient non pas d'une prime d'ancienneté, mais d'une garantie d'ancienneté consistant en une majoration individuelle du salaire conventionnel mensuel résultant du niveau et de l'échelon, suivant un barème défini ;

Que dès lors, on ne saurait considérer que les salariés sont en mesure de bénéficier systématiquement d'une majoration de salaire, eu égard à leur ancienneté, la majoration au titre de l'ancienneté pouvant ne pas apparaître distinctement sur la fiche de paie du salarié ;

Que les dispositions susvisées ne visent qu'à garantir aux salariés un minima de rémunération calculée en fonction de leur ancienneté ;

Attendu qu'en l'espèce, il n'est pas contesté que M. Guy X... s'est vu rémunéré au-delà du barème conventionnel, en ce compris si l'on tient compte des dispositions relatives à son ancienneté ;

Que dans ces conditions, la situation de rémunération de M. Guy X... ne lui permet pas de revendiquer les sommes qu'il qualifie à tort de prime d'ancienneté » ;

Que la demande sera donc rejetée ;

Sur le rappel de salaires sur les ponts et congés payés

Attendu que dans le cadre de sa mission, M. l'expert A..., après avoir examiné contradictoirement les pièces produites par les parties, a considéré qu'il manquait des jours de congés payés au profit du salarié ;

Que dès lors, la demande sera accueillie à concurrence de 588 euros ;

Sur les primes de bilan

Attendu que M. l'expert A... a constaté que M. Guy X... a perçu une prime de bilan calculée sur les objectifs à réaliser en 1995 et 1996 ;

Que, dans une note du 23 décembre 1992, adressée au salarié, l'employeur précise que la prime en question serait versée par tiers en décembre, Pâques et fin juillet ;

Que, le 19 décembre 1997, la Société SEFLID précise que la prime de bilan serait réglée au mois de janvier après la réunion commerciale ;

Qu'un compte-rendu de réunion des délégués du personnel en date du 4 juin 1999 mentionne que la direction préfère maintenir la prime de fin d'année, sur bilan, objectifs aux mérites personnels ;

Qu'un document émanant de la Société SEFLID, dénommé Rapport de visite » mentionne au titre de la rémunération 1992 une prime de fin d'année ;

Attendu que dans ces conditions, il convient de constater que M. Guy X... rapporte la preuve de l'existence d'un usage quant à la prime revendiquée ;

Attendu que dès lors, au vu de l'évaluation fixée par M. l'expert A..., la demande sera accueillie à hauteur de 5. 522,47 euros la prime étant octroyée au salarié au pro rata temporis pour l'année 2000 ;

Sur la demande relative aux commissions sur service après-vente

Attendu que le contrat de travail de M. Guy X... ne prévoit pas ce type de rémunération sur un éventuel service après-vente ;

Attendu qu'en outre, le décompte produit par le salarié ne permet pas de justifier de sa créance, lors même qu'il est sollicité paiement d'une somme provisionnelle à ce titre ;

Que dans ces conditions, la demande ne saurait prospérer ;

Sur le rappel de frais professionnels

Attendu qu'après avoir examiné les pièces des parties, M. l'expert A... a fixé la créance de M. Guy X... au titre du solde de ses frais professionnels à la somme de 769,90 euros ;

Que si l'employeur soutient que M. Guy X... a fait oeuvre d'exagération dans le cadre du remboursement de ses frais professionnels, cet élément ne saurait suffire à rejeter la demande formée par M. Guy X... dès lors que l'employeur ne verse pas d'éléments précis de contestation sur les documents ayant servi de base au calcul de l'expert ;

Que par ailleurs, le redressement opéré par l'URSSAF est inopposable à M. Guy X..., dont le contrat de travail prévoit expressément le remboursement de ses frais réels ;

Attendu que par conséquent, la demande sera accueillie à concurrence des sommes retenues par M. l'expert A... ;

Sur le harcèlement moral

Attendu que c'est par une exacte appréciation par des motifs que la Cour adopte que le conseil de prud'hommes a considéré qu'il n'y avait lieu à condamnation de l'employeur sur le fondement d'un harcèlement moral ;

Attendu qu'en effet, s'il apparaît que les relations entre la Société SEFLID et M. Guy X... se sont progressivement détériorées et que l'employeur a eu un certain nombre d'exigences à l'égard du salarié, les éléments rapportés ne sauraient être constitutifs d'éléments laissant supposer l'existence d'un harcèlement de la part de l'employeur visant à pousser M. Guy X... à la démission ou à la faute ;

Que ce dernier sera donc débouté de sa demande ;

Sur la retenue opérée par la Société SEFLID le 20 juin 2000

Attendu qu'il résulte d'un courrier de la Société SEFLID en date du 20 juin 2000 que l'employeur a retenu une journée de congé au préjudice de M. Guy X... ;

Attendu cependant que cette décision, qui constitue une sanction disciplinaire, n'a fait l'objet d'aucune procédure de mise à pied ;

Que dès lors, c'est à juste titre que M. Guy X... réclame paiement de la somme de 69,76 euros à ce titre ;

Que la demande sera donc accueillie ;

Sur le licenciement

Attendu que dans son courrier du 30 août 2000, la Société SEFLID reproche à M. Guy X... un certain nombre de griefs ;

Attendu cependant que dans un courrier du 6 avril 2000, l'employeur, par l'intermédiaire de son conseil, demande au

salarié de transmettre à temps un prévisionnel hebdomadaire de ses visites, de rendre compte de son activité, les rapports adressés par le salarié étant jugés mal renseignés voire inexploitable ;

Que le courrier fait état d'anomalies quant aux frais professionnels de M. Guy X... ;

Attendu que la lettre précise qu'à défaut de respecter les instructions de l'employeur, la Société SEFLID prendrait des mesures qui s'imposent ;

Que dès lors, force est de constater que le caractère comminatoire de la missive permet de considérer qu'elle vaut avertissement ;

Attendu que par courrier d'avertissement du 6 avril 2000, l'employeur a constaté que le courrier susvisé n'avait pas été suivi d'effet ;

Qu'il était reproché au salarié :

- de ne pas mentionner les dates de passage dans les différentes entreprises visitées,
- d'avoir un résultat d'activité à peu près inexistant,
- qu'aucun des collaborateurs ne peut travailler avec lui ;

Que par un nouveau courrier en date du 20 juin 2000, l'employeur reprochait à M. Guy X... :

- que ses demandes de remboursement de frais présentaient encore un grand nombre d'anomalies,
- que ses rapports prévisions de visites hebdomadaires » étaient inexistantes,
- qu'il est impossible de contacter M. Guy X...,
- qu'aucun des collaborateurs de l'entreprise ne veut travailler avec le salarié ;

Attendu que l'employeur, dans son courrier de licenciement du 30 août 2000, articule un certain nombre de griefs à savoir :

- programmes de visite incomplets,
- absence de résultats tangibles,
- relations exécrales avec le personnel,
- demandes de remboursement de frais qualifié de fantaisistes,

Attendu cependant qu'il convient de constater que les griefs sus visés ont fait l'objet d'avertissements précédemment à la rupture du contrat de travail ;

Que les documents produits ne permettent pas de caractériser l'existence de griefs nouveaux et clairement définis à l'encontre de M. Guy X... ;

Attendu que dans ces conditions, eu égard à la teneur des avertissements notifiés avant le licenciement, on ne saurait considérer que la Société SEFLID rapporte la preuve de griefs nouveaux susceptibles de mettre en oeuvre une nouvelle procédure disciplinaire ;

Que les griefs susmentionnés ne sauraient donc constituer une cause de licenciement ;

Attendu que de la même manière, s'il est soutenu que le salarié a fait oeuvre de critique systématique à l'encontre de l'employeur et qu'il refuse de suivre les consignes de la Société SEFLID, il convient de constater que ces éléments ont un

caractère trop général pour constituer un grief à l'encontre de M. Guy X... ;

Attendu qu'en revanche, il n'est pas contesté que le salarié a différé la rentrée de ses trois semaines de congés de 2000 de 8 jours, pour ne reprendre le travail que le 28 août 2000 au lieu du 21 août 2000 ;

Que le planning des congés payés avait été clairement établi ;

Qu'il n'est pas non plus contesté que M. Guy X... s'est octroyé des vacances sans en avoir avisé son employeur ;

Attendu que cette attitude, caractérisant un refus de travail et une non prise en compte de directives de l'employeur est constitutive d'une faute rendant impossible le maintien du contrat de travail ;

Attendu, malgré l'ancienneté du salarié, cette faute rendait impossible le maintien du contrat de travail en ce compris pendant la période de préavis ;

Attendu que dès lors, il y a lieu d'infirmier le jugement en ce qu'il a alloué à M. Guy X... une indemnité de licenciement ainsi qu'une indemnité de préavis ;

Attendu que dans la mesure où le licenciement est fondé, la demande en dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse formée par le salarié ne saurait aboutir ;

Sur la demande formée par M. Guy X... au titre de l'article 700 du nouveau code de procédure civile

Attendu qu'il convient à cet égard de lui allouer pour l'ensemble de la procédure une indemnité dont le montant sera précisé au dispositif de la présente décision sur le fondement des dispositions de l'article 700 du nouveau code de procédure civile ;

Sur la demande d = indemnité au titre de l = article 700 du nouveau code de procédure civile formée par la Société SEFLID

Attendu que la partie succombe dans ses prétentions et est condamnée aux entiers dépens ;

Qu = il convient donc de rejeter sa demande d = indemnité au titre de l = article 700 du nouveau code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS

Statuant par dispositions nouvelles, tant confirmatives que réformatives et supplétives ;

Dit que le licenciement de M. Guy X... est fondé sur une faute grave ;

Condamne la Société SEFLID à payer à M. Guy X... les sommes suivantes :

- 69,76 euros (soixante neuf euros et soixante seize centimes) au titre de la retenue de salaire,
- 588 euros (cinq cent quatre vingt huit euros) au titre de rappel de salaire sur les ponts des congés payés,
- 5. 522,47 euros (cinq mille cinq cent vingt deux euros et quarante sept centimes) au titre des primes de bilan,
- 769,90 euros (sept cent soixante neuf euros et quatre vingt dix centimes) au titre du rappel de frais professionnels,
- 800 euros (huit cents euros) sur le fondement de l'article 700 du nouveau code de procédure civile,


Déboute les parties de leurs plus amples demandes,

Condamne la Société SEFLID aux dépens, en ce compris les frais d'expertise.

LE GREFFIER LE PRESIDENT

A. BACHIMONT J.G. HUGLO

Décision attaquée



Conseil de prud'hommes de béthune
1 octobre 2002