

20 avril 2023

Cour d'appel de Paris

RG n° 20/04743

Pôle 6 – Chambre 8

Texte de la décision

Entête

Copies exécutoires REPUBLIQUE FRANCAISE

délivrées le : AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 8

ARRET DU 20 AVRIL 2023

(n° , 8 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : N° RG 20/04743 - N° Portalis 35L7-V-B7E-CCEKS

Décision déferée à la Cour : Jugement du 23 janvier 2020 -Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de PARIS - RG n° 19/01719

APPELANT

Monsieur [G] [H]

[Adresse 2]

[Adresse 2]

Représenté par Me Patrick CHADEL, avocat au barreau de PARIS, toque : P0105

INTIMÉE

S.A.R.L. NAVAILLES OPTIQUE

[Adresse 1]

[Adresse 1]

Représentée par Me Gilles BONLARRON, avocat au barreau de PARIS, toque : L0303

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions des articles 805 et 907 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 27 Mars 2023, en audience publique, les avocats ne s'étant pas opposés à la composition non collégiale de la formation, devant Madame Emmanuelle DEMAZIERE, vice-présidente placée, chargée du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, entendu en son rapport, composée de :

Madame Sophie GUENIER-LEFEVRE, présidente

Madame Nicolette GUILLAUME, présidente

Madame Emmanuelle DEMAZIERE, vice-présidente placée, rédactrice

Greffier, lors des débats : Mme Nolwenn CADIOU

ARRÊT :

- CONTRADICTOIRE

- 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 Sophie GUENIER-LEFEVRE, présidente et par Madame Nolwenn CADIOU, greffier à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Exposé du litige

EXPOSÉ DU LITIGE

Monsieur [G] [H] a été engagé par la société Sylsa à compter du 18 juin 1999, son contrat de travail ayant été transféré à la société Navailles Optique à compter du 1er octobre 2007 avec reprise de son ancienneté à sa date d'embauche initiale.

La relation de travail relève de la convention collective de l'optique lunetterie.

Deux avertissement ont été notifiés au salarié les 28 décembre 2018 et 14 janvier 2019 pour des absences injustifiées et des retards répétés.

M.[H] a saisi le conseil des prud'hommes le 27 février 2019 afin de solliciter des rappels de salaires et de primes ainsi que des dommages et intérêts :

- pour exécution déloyale du contrat de travail,
- pour défaut d'entretien professionnel et d'entretien d'évaluation.

Convoqué à un entretien préalable à licenciement tenu le 28 mai 2019, il a été licencié le 31 mai 2019 pour cause réelle et

sérieuse.

Contestant le bien fondé de cette rupture, Monsieur [H] a saisi le conseil de prud'hommes de Paris par acte du 28 février 2019.

Par jugement rendu le 23 janvier 2020, notifié aux parties le 28 février 2020, le conseil de prud'hommes de Paris a :

- débouté Monsieur [H] de l'ensemble de ses demandes,
- débouté la société Navailles Optique de sa demande reconventionnelle.

Par déclaration du 17 juillet 2020, M. [H] a interjeté appel de ce jugement.

Dans ses dernières conclusions, notifiées et déposées au greffe par voie électronique en date du 22 décembre 2022, M. [H] demande à la cour de :

- infirmer le jugement rendu le 23 janvier 2020 par le conseil de prud'hommes en ce qu'il a :

à titre principal :

- rejeté sa demande tendant à voir constater la nullité de son licenciement et à voir condamner la société Cavailles Optique à lui payer la somme de 56 164 euros à titre de dommages et intérêts en réparation de son préjudice,

à titre subsidiaire :

- déclaré que son licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse et l'avoir débouté de sa demande en paiement de la somme de 56 164 euros à titre de dommages et intérêts,

- rejeté sa demande de se voir appliquer le coefficient 220 de la convention collective applicable,

- débouté de ses demandes en paiement des sommes suivantes :

*rappel de frais kilométriques 2016 : 467,26 euros

*rappel de frais kilométriques 2017 : 723,40 euros

*rappel de frais kilométriques 2018 : 2 024,40 euros

*rappel de frais kilométriques 2019 : 523,12 euros

*prime de rendement pour l'année 2018 : 468 euros

*défaut d'entretien d'évaluation professionnel et d'entretien d'évaluation annuelle : 10 000 euros

- rappel de prime d'ancienneté de février 2016 à juillet 2019 : 1 183,50 euros

-dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de loyauté : 10 000 euros

-article 700 : 3 000 euros

et statuant à nouveau

à titre principal :

-juger que la société Navailles Optique a rompu le contrat de travail de M. [H] pour avoir introduit une action en justice, en violation d'une liberté fondamentale

et en conséquence

-juger le licenciement nul

- condamner la société Navailles Optique à verser à Monsieur [H] la somme de 56 164 euros

à titre subsidiaire :

- juger le licenciement prononcé à l'encontre de Monsieur [H] sans cause réelle et sérieuse

- condamner la société Navailles Optique à verser à Monsieur [H] la somme de 56 164 euros

en tout état de cause,

- juger que Monsieur [H] relève du coefficient 220 de la convention collective

applicable,

- condamner la société à verser à Monsieur [H] les sommes suivantes :

- rappel de prime d'ancienneté de février 2016 à juillet 2019 : 1 183,50 euros

- rappel de frais kilométriques 2016 : 467,26 euros

- rappel de frais kilométriques 2017 : 723,40 euros

- rappel de frais kilométriques 2018 : 2024,40 euros

- rappel de frais kilométriques 2019 : 523,12 euros

- rappel de prime de rendement pour 2018 : 468 euros

- dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de loyauté : 10 000 euros

- dommages et intérêts pour défaut d'entretien professionnel et d'entretien d'évaluation

annuelle 10 000 euros

- rectification des bulletins de salaire du mois de février 2016 jusqu'à la rupture du contrat de travail

- rectifier les documents de fin de contrat (attestation pôle emploi et certificat de travail)

- condamner la société Navailles Optique à verser à Monsieur [H] la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- condamner la société Navailles Optique aux entiers dépens et aux frais d'exécution de la décision, notamment tous les frais de recouvrement résultant de l'application des articles 10 et 11 du décret du 12 décembre 1996 modifié portant fixation du tarif des huissiers de justice.

Dans ses dernières conclusions, notifiées et déposées au greffe par voie électronique en date du 27 février 2023, la société Navailles Optique demande à la cour de :

- rejeter l'ensemble des demandes de M. [H],
- confirmer le jugement rendu par le Conseil de Prud'hommes de Paris en toutes ses dispositions,
- dire que le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse,

y ajoutant :

- condamner Monsieur [H] au paiement d'une somme de 1 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

L'ordonnance de clôture est intervenue le 28 février 2023 et l'audience de plaidoiries a été fixée au 27 mars 2023.

Il convient de se reporter aux énonciations de la décision déferée pour plus ample exposé des faits et de la procédure antérieure, ainsi qu'aux conclusions susvisées pour l'exposé des moyens des parties devant la cour.

Motivation

MOTIFS

I- Sur l'exécution du contrat de travail

A- Sur la demande de revalorisation du coefficient conventionnel et de la prime d'ancienneté en découlant

M. [H] fait valoir que son expérience et son ancienneté justifiaient qu'il ne soit pas maintenu au coefficient 200 mais qu'il bénéficie du coefficient 220 de la convention collective de l'optique lunetterie.

Conformément à la convention collective de l'optique lunetterie, le coefficient 220 répond à la définition suivante : 'premier employé : opticien qui met en pratique ses connaissances d'optique physique et physiologique et de technologie des verres. Il utilise toutes les méthodes d'examen de la vision lui permettant de différencier la nature de la réfraction oculaire. Il connaît parfaitement l'adaptation des verres de contact et des lentilles cornéenne'.

Or, en application des dispositions de l'article L4362- 2 du code de la santé publique, l'opticien-lunetier est obligatoirement titulaire du BTS opticien-lunetier.

Aussi, et nonobstant l'expérience et l'ancienneté de M. [H], il ne peut prétendre au coefficient conventionnel qu'il revendique dès lors qu'il n'a pas la qualification d'opticien.

Il sera débouté de sa demande à ce titre.

B-Sur la demande de rappel de frais kilométriques

Il est admis que les frais professionnels exposés par le salarié pour les besoins de son activité et dans l'intérêt de l'entreprise doivent lui être remboursés par l'employeur.

Or, M. [H] fait valoir que depuis 2016, il ne lui a plus été remboursé d'indemnités kilométriques nonobstant les demandes qu'il justifie avoir faites auprès de son employeur (pièces 6, 7 et 8 : lettres du 29 décembre 2017, du 30 mars 2018 et du 22 juin 2018) et la société Navailles Optique ne justifie pas lui avoir remboursé lesdits frais alors qu'il n'est pas contesté que le salarié effectuait des déplacements sur plusieurs magasins situés en Ile de France et utilisait à cette fin

son véhicule personnel.

Aussi,, M. [H] est en droit de solliciter le remboursement des frais qu'il a engagés .

A défaut d'éléments produits au débat par l'employeur permettant de remettre en cause les décomptes établis par le salarié d'après le barème fiscal applicable aux frais kilométriques (pièce 29), il sera fait droit à sa demande à ce titre.

C- Sur la demande de rappel de prime de rendement pour 2018

Il est admis que l'employeur est tenu d'assurer une égalité de rémunération entre salariés pour un même travail ou un travail de valeur égale.

En l'espèce, M. [H] fait valoir que, contrairement à M.R., il n'a pas bénéficié de prime de rendement au titre du 3ème trimestre 2018, lequel a bénéficié d'une prime à ce titre d'un montant de 468 euros et produit en ce sens un tableau sur lequel figure le versement de cette prime au bénéfice de M.R. (pièce 9).

Toutefois, l'employeur fait valoir, sans être contredit, que M. R. n'exerçait pas les mêmes fonctions que M.[H] puisqu'il était directeur de magasin alors que l'appelant était monteur vendeur et effectuait dans le cadre de son activité des remplacements dans différentes boutiques en Ile de France.

Les deux salariés n'étaient donc pas placés dans la même situation.

M. [H] ne peut donc solliciter le versement d'une prime de rendement au titre de l'égalité de traitement.

Il sera en conséquence débouté de sa demande à ce titre.

D- Sur le manquement à l'obligation de loyauté et de sécurité

Conformément aux dispositions de l'article L.1222-1 du code du travail, le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi.

Selon l'article L. 4121-1 du code du travail l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent:

- 1) des actions de prévention des risques professionnels,
- 2) des actions d'information et de formation,
- 3) la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

L'article L. 4121-2 du Code du Travail détermine les principes généraux de prévention sur le fondement desquels ces mesures doivent être mises en oeuvre.

Il en résulte que constitue une faute contractuelle engageant la responsabilité de l'employeur le fait d'exposer un salarié à un danger sans avoir pris toutes les mesures prévues par les textes susvisés, alors que l'employeur doit assurer l'effectivité de l'obligation de sécurité qui lui incombe en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise.

En l'espèce, l'employeur n'établit pas avoir respecté les avis de la médecine du travail préconisant un rapprochement entre le lieu de travail du salarié et son domicile (avis de la médecine du travail des 17 janvier 2019 et 16 avril 2019 : pièces 13 et 14 du salarié).

En outre, il n'a pas pris en compte les demandes légitimes du salarié tendant à obtenir le remboursement de ses frais kilométriques (pièces 6, 7 et 8 du salariés précités).

Il a ainsi manqué à ses obligations de loyauté et de sécurité, manquements justifiant qu'il soit alloué au salariée une somme de 1000 euros à ce titre.

E- Sur le défaut d'entretien professionnel et d'évaluation

Conformément aux dispositions de l'article L.6315-1 du code du travail, l'employeur doit organiser un entretien professionnel tous les deux ans consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle.

En outre, en application de l'article L.6321-1 du code du travail, l'employeur doit veiller à l'adaptation des salariés à leur poste de travail et peut proposer des formations qui participent au développement de leurs compétences.

En l'espèce, l'employeur ne justifie pas avoir respecté ses obligations à ce titre.

Aussi, et quand bien même le salarié a ensuite opté pour une reconversion dans le cadre d'un Fongecif, il en est résulté un préjudice en terme d'employabilité justifiant qu'il lui soit alloué une somme de 1000 euros de ce chef.

II - Sur le licenciement

A- Sur la demande de nullité du licenciement

Le salarié dispose dans l'entreprise ou en dehors du droit à la liberté d'expression, droit consacré par la déclaration des droits de l'homme, la convention européenne des droits de l'homme et repris par les dispositions des articles L.2281-1 et L.2281-3 du code du travail.

Ainsi, l'article L.2281-1 du code du travail dispose : 'Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail.'

Et, en vertu de l'article L.2281-3 alinéa 1 du même code : 'Les opinions que les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, émettent dans l'exercice du droit d'expression ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement.'

Il est en conséquence admis que le licenciement prononcé par l'employeur pour un motif lié à l'exercice non abusif par le salarié de sa liberté d'expression est nul.

En l'espèce, M. [H] a été licencié aux motifs suivants :

- avoir été en absence injustifiée le 21 mars 2019 au matin,
- être arrivé en retard sur son lieu de travail les 26 mars 2019 (1 heure de retard), 10 avril 2019 (15 minutes de retard), 11 mai 2019 (30 minutes de retard) et 16 mai 2019 (15 minutes de retard), alors qu'il avait déjà reçu un avertissement pour ce type de fautes,
- avoir une tenue négligée, être responsable de casse de verres et manquer d'entrain à servir les clients, ce qui est corroboré par ses statistiques de ventes (moyenne de 6 ventes pour 35 heures travaillées au premier trimestre alors que la moyenne globale des 42 vendeurs est de 10 ventes),
- avoir passé 2 heures sur son ordinateur personnel le 16 mai 2019 pendant ses heures de travail.

Si M. [H] justifie avoir prévenu son employeur de son absence le 21 mars 2019 au matin par l'envoi d'un sms à 7h09 par lequel il lui indiquait attendre le médecin pour son fils et qu'il serait à [Localité 3] à 14 heures, message auquel l'employeur a répondu : 'ok. Merci de me prévenir à temps' (pièce 20), il n'établit pas avoir justifié son absence avant le 28 mai 2019, date à laquelle l'employeur indique avoir reçu un document justifiant de la maladie du fils du salarié.

Par ailleurs, le salarié ne conteste pas ses retards, lesquels sont corroborés par le témoignage de Mme D., responsable de magasin (pièce 31) et font suite à de précédents retards ayant donné lieu à deux avertissements des 28 décembre 2018 et 14 janvier 2019 dont l'annulation n'est pas sollicitée.

Il ressort en outre du témoignage de Mme D. précitée que l'intéressé n'était pas appliqué dans son travail (casse de verres, vérifications aléatoires et nettoyage de lunettes non fait), qu'il accomplissait des tâches personnelles sur son lieu de travail, avait une tenue vestimentaire négligée et n'allait pas spontanément vers les clients.

Il résulte par ailleurs du tableau du nombre de ventes par vendeur produit au débat par la société intimée qu'au cours du premier trimestre 2019 il a été parmi les vendeurs réalisant le moins de ventes (pièce 24 de l'employeur).

La société intimée établit en outre qu'il exerçait parallèlement une fonction de comptable pour une autre entreprise après avoir suivi une formation avec le Fongecif (pièce 27 : justificatif de formation fongecif et pièce 36 : curriculum vitae du salarié dont il ressort qu'il travaille pour la société L. depuis le mois d'octobre 2018), situation pouvant expliquer son désinvestissement.

Aussi, les pièces produites au débat corroborent les griefs reprochés au salarié dans la lettre de licenciement.

Le licenciement repose donc sur des éléments objectifs distincts des réclamations faites par le salarié à son employeur au titre des rappels de frais kilométriques et de primes pour lesquelles il a ensuite saisi le conseil de prud'hommes et il ne peut être considéré comme ayant été prononcé par l'employeur pour un motif lié à l'exercice par le salarié de sa liberté d'expression ou à la saisine du conseil des prud'hommes.

La nullité du licenciement telle que soutenue par M. [H] ne peut être prononcée, le jugement entrepris ne pouvant qu'être confirmé de ce chef.

B- Sur la cause réelle et sérieuse du licenciement

Si le grief relatif à la tenue négligée portée par le salarié ne peut être retenu à défaut de reposer sur des éléments objectifs et non attatoires à la liberté du salarié, il résulte de ce qui précède qu'il arrivait régulièrement en retard sur son lieu de travail et que cette situation a perduré en dépit des avertissements qu'il avait reçus pour le même motif.

Il est par ailleurs démontré qu'il manquait d'implication dans son travail.

Le licenciement de M. [H] est donc justifié par une cause réelle et sérieuse.

Par confirmation du jugement entrepris, il sera en conséquence débouté de sa demande pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

III- Sur les autres demandes

En raison des circonstances de l'espèce, il apparaît équitable d'allouer à M. [H] une indemnité en réparation de tout ou partie de ses frais irrépétibles dont le montant sera fixé au dispositif.

L'employeur, qui succombe, sera débouté de sa demande à ce titre et condamné aux dépens.

Dispositif

PAR CES MOTIFS

La cour,

CONFIRME le jugement entrepris en ce qu'il a :

- rejeté les demandes du salarié au titre du coefficient conventionnel, de la prime d'ancienneté en découlant et de la prime de rendement ;
- rejeté la demande de M. [H] tendant à voir constater la nullité de son licenciement,
- rejeté la demande de dommages et intérêts du salarié pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- débouté l'employeur de sa demande au titre des frais irrépétibles

INFIRME le jugement pour le surplus,

et statuant à nouveau des seuls chefs infirmés,

CONDAMNE la société Navailles Optique à payer à M.[H] les sommes de:

- 467,26 euros à titre de rappel de frais kilométriques pour l'année 2016 ;
- 723,40 euros de rappel de frais kilométriques pour l'année 2017 ;
- 2024,40 euros à titre de rappel de frais kilométriques pour l'année 2018 ;
- 523,12 euros à titre de rappel de frais kilométriques pour l'année 2019 ;
- 1000 euros de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de loyauté et de sécurité ;
- 1000 euros de dommages et intérêts pour défaut d'entretien professionnel et d'entretien d'évaluation annuelle ;
- 1500 euros au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

DÉBOUTE les parties de leurs autres demandes.

CONDAMNE la société Navailles Optique aux dépens.

LE GREFFIER LA PRÉSIDENTE