

21 mars 2024

Cour d'appel de Rennes

RG n° 20/04900

7ème Ch Prud'homale

Texte de la **décision**

Entête

7ème Ch Prud'homale

ARRÊT N°86/2024

N° RG 20/04900 - N° Portalis DBVL-V-B7E-Q7Q2

M. [W] [M]

C/

Etablissement Public POLE EMPLOI BRETAGNE

Copie exécutoire délivrée

le :

à :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE RENNES

ARRÊT DU 21 MARS 2024

COMPOSITION DE LA COUR LORS DES DÉBATS ET DU DÉLIBÉRÉ :

Président : Monsieur Hervé BALLEREAU, Président de chambre,

Assesseur : Madame Isabelle CHARPENTIER, Conseillère,

Assesseur : Monsieur Bruno GUINET, Conseiller,

GREFFIER :

Madame Françoise DELAUNAY, lors des débats et lors du prononcé

DÉBATS :

A l'audience publique du 18 Décembre 2023

En présence de Monsieur [Y] [X], médiateur judiciaire

ARRÊT :

Contradictoire, prononcé publiquement le 21 Mars 2024 par mise à disposition au greffe, date à laquelle a été prorogé le délibéré initialement fixé au 07 Mars 2024

APPELANT :

Monsieur [W] [M]

né le 22 Novembre 1977 à [Localité 7]

[Adresse 1]

[Localité 2]

Représenté par Me Bruno LOUVEL de la SELARL PHENIX, Plaidant/Postulant, avocat au barreau de RENNES

INTIMÉE :

POLE EMPLOI BRETAGNE Etablissement public de l'Etat à caractère administratif, Pris en la personne de son représentant légal domicilié en cette qualité audit siège

[Adresse 3]

[Adresse 3]

[Localité 8]

Représentée par Me Christophe LHERMITTE de la SELEURL GAUVAIN, DEMIDOFF & LHERMITTE,Postulant, avocat au barreau de RENNES

Représentée par Me Marie-Laure TREDAN de la SCP C/M/S BUREAU FRANCIS LEFEBVRE, Plaidant, avocat au barreau de HAUTS-DE-SEINE

Exposé du litige

EXPOSÉ DU LITIGE

M. [W] [M] titulaire d'un DESS en droit a été embauché le 27 octobre 2005 par l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE) en qualité d'Agent Statutaire. Il était affecté à l'agence de [Localité 5] Nation et placé au 1er échelon niveau IV A, filière opérationnel, dans un emploi de cadre opérationnel.

Le 1er novembre 2009, à l'issue d'une période de 6 mois de congé pour convenance personnelle, il a été réintégré au poste de Juriste à la Direction Administrative et Financière d'Ile de France.

A la suite de la création par la loi du 13 février 2008 de l'institution nationale publique dénommée Pôle Emploi le 19 décembre 2018, née de la fusion de l'ANPE et des ASSEDIC, le contrat de travail de M. [M] a été transféré au nouvel établissement public Pôle Emploi.

M.[M], dans le cadre de son option pour un contrat de droit privé, a ainsi intégré en qualité de Juriste le 1er novembre 2009, la Direction Administrative et Financière de Pôle Emploi Ile de France.

Il a été repositionné à compter du 1er février 2011 en qualité d'Agent de Maîtrise, coefficient 265 échelon 1.

A compter du 1er juillet 2011, le salarié muté au sein de Pôle Emploi Bretagne exerce les fonctions de Juriste Audienier au sein du service contentieux.

Lors de son entretien annuel 2015, M. [M] a sollicité un relèvement indiciaire au coefficient 295, en raison de ses activités et responsabilités au sein du service (représentation auprès des tribunaux bretons)

À compter du 1er janvier 2016, le salarié a été positionné au coefficient 280, échelon 2, statut Agent de maîtrise conformément à la classification mise en place au sein de Pôle Emploi.

Lors de son entretien annuel de 2016, il a réitéré sa demande de relèvement indiciaire au coefficient 295.

Lors de son entretien annuel de 2017, M. [M] a regretté l'absence de réponse de sa hiérarchie et sollicité 'la reconnaissance de son statut de juriste audienier ainsi qu'un salaire égal aux autres juristes placés dans une situation comparable à la sienne.'.

Par accord collectif du 22 novembre 2017, une nouvelle classification des emplois a été mise en place au sein de Pôle Emploi avec une entrée en vigueur au 1er juillet 2018.

M. [M] a saisi la Commission paritaire nationale de conciliation le 3 avril 2018.

À compter du 1er juillet 2018, M. [M] a été positionné au niveau E3, coefficient 702, correspondant à la catégorie d'Agent de Maîtrise dans le cadre de la nouvelle grille de classification

Le 17 juillet suivant, le conseil du salarié a contacté le directeur des ressources humaines de Pôle Emploi Bretagne qui lui a opposé le 28 août 2018 une nouvelle fin de non-recevoir.

M. [M] a saisi le conseil de prud'hommes de Rennes par requête en date du 30 janvier 2019 afin de voir :

A titre principal,

- Ordonner son repositionnement au coefficient 400 rétroactivement au 01 janvier 2016, transposé selon la nouvelle classification applicable à compter du 1er juillet 2018, au niveau H1, coefficient 1028 ;
- Condamner Pôle Emploi Bretagne à lui verser la somme de 39 181,42 euros à titre de rappel de salaire arrêté au 31 décembre 2018 outre la somme de 3 918,14 euros à titre de congés payés y afférents

A titre subsidiaire,

- Ordonner son repositionnement au coefficient 350 rétroactivement au 1er janvier 2016, transposé selon la nouvelle classification applicable à compter du 1er juillet 2018, au niveau GI, coefficient 885
- Condamner Pôle Emploi Bretagne à lui verser la somme de 22 808,51 euros à titre de rappel de salaire arrêté au 31 décembre 2018 outre la somme de 2 280,85 euros à titre de congés payés afférents.

En toute hypothèse,

- Condamner Pôle Emploi Bretagne à lui verser les sommes suivantes :
 - 10 000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi du fait de l'inégalité de traitement et de l'exécution de mauvaise foi du contrat de travail.
 - 3 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile
- Condamner Pôle Emploi Bretagne à la remise de bulletins de salaire rectifiés sous astreinte de 100 euros par jour de retard à compter du jugement à intervenir.
- Condamner Pôle Emploi Bretagne aux entiers dépens dont ceux éventuels d'exécution.
- Ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

L'Etablissement public Pôle Emploi a conclu au rejet des demandes de M. [M] et à sa condamnation au paiement d'une indemnité sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile

Par jugement en date du 17 septembre 2020, le conseil de prud'hommes de Rennes a :

- Débouté M. [W] [M] de l'ensemble des demandes ;
- Débouté Pôle Emploi Bretagne de sa demande d'indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;
- Dit que chaque partie supportera ses propres dépens.

M. [M] a interjeté appel de la décision par déclaration au greffe en date du 13 octobre 2020.

En l'état de ses dernières conclusions transmises par RPVA le 30 janvier 2023, M. [M] demande à la cour de :

- Infirmer le jugement en ce qu'il l'a débouté de l'ensemble de ses demandes.
- Confirmer en ce qu'il a débouté Pôle Emploi de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Statuant à nouveau ;

- Ordonner son repositionnement au 1^{er} janvier 2016 et par transposition au 1^{er} juillet 2018 selon l'une des modalités suivantes :

- au coefficient 400 rétroactivement au 01 janvier 2016 (emploi confirmé juridique), transposé selon la nouvelle classification applicable à compter du 1^{er} juillet 2018, au niveau H1, coefficient 1028 ;

- au coefficient 375 rétroactivement au 01 janvier 2016 (emploi hautement qualifié), transposé selon la nouvelle classification applicable à compter du 1^{er} juillet 2018, au niveau G3, coefficient 955 ;

- au coefficient 350 rétroactivement au 01 janvier 2016, transposé selon la nouvelle classification applicable à compter du 1^{er} juillet 2018, au niveau 1, coefficient 885 ;

- au coefficient 325 rétroactivement au 01 janvier 2016, transposé selon la nouvelle classification applicable à compter du 1^{er} juillet 2018, au niveau 1, coefficient 820 ;

- A défaut à toute autre classification que la cour estimerait pertinente ;

- Pour la période comprise entre le 1^{er} janvier 2016 date de la saisine et la date de l'arrêt à intervenir, condamner Pôle Emploi Bretagne à lui payer les sommes brutes suivantes [en gras] arrêtees au 30 décembre 2022 et à parfaire en fonction de la classification retenue et de la date de l'arrêt :

820

885

955

1028

325

350

375

400

2016

5 828,32 euros

9 066,28 euros

12 304,24 euros

15 542,20 euros

2017

5 932,47 euros

9 165,47 euros

12 398,47 euros

15 631,47 euros

2018

6 062,10 euros

9 456,24 euros

12 983,98 euros

16 591,89 euros

2019

6 280,69 euros

9 777,61 euros

13 543,53 euros

17 470,84 euros

2020

5 711,82 euros

9 248,37 euros

13 056,96 euros

17 028,78 euros

2021

4 877,27 euros

8 451,67 euros

12 301,01 euros

16 315,33 euros

2022

4 884,69 euros

8 482,51 euros

12 357,09 euros

16 397,73 euros

Total

39 577,37 euros

63 648,15 euros

88 945,29 euros

114 978,23 euros

Congés payés afférents

3 957,74 euros

6 364,81 euros

8 894,53 euros

11 497,82 euros

- Dire et juger que, l'évolution de carrière de M. [M] sera à parfaire au 1er juillet 2018, sur la base de la classification retenue en fonction des dispositions de la convention collective nationale, des accords collectifs, et des entretiens annuels d'évaluation de l'intéressé.
- Condamner Pôle Emploi Bretagne à la remise de bulletins de salaire rectifiés dans le délai d'un mois à compter de la signification de l'arrêt, et passé ce délai sous astreinte de 50 euros par jour de retard;
- Condamner Pôle Emploi Bretagne à lui payer à la somme de 10 000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation des préjudices moraux découlant de l'inégalité de traitement.
- Débouter Pôle Emploi Bretagne de l'ensemble de ses prétentions.
- Condamner Pôle Emploi Bretagne à lui verser la somme de 2 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.
- Condamner Pôle Emploi Bretagne aux entiers dépens dont ceux éventuels d'exécution.

En l'état de ses dernières conclusions transmises par RPVA le 27 mars 2023, l'Etablissement public Pôle Emploi demande à la cour de :

- Confirmer le jugement en ce qu'il a débouté M. [M] de toutes ses demandes;

- Infirmer le jugement, en ce qu'il a débouté Pôle Emploi Bretagne de sa demande sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;
- Débouter M.[M] de l'ensemble de ses demandes, fins, écrits et conclusions en tant qu'ils ne sont pas fondés ;
- Condamner M. [M] à lui verser la somme de 2 000 euros au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens de l'instance.

La clôture de l'instruction a été prononcée par ordonnance du 28 mars 2023 avec fixation de l'affaire à l'audience du 15 mai 2023.

Par arrêt en date du 8 juin 2023, la cour a ordonné une médiation dans la présente affaire ainsi que la réouverture des débats avec renvoi de l'affaire à l'audience du 18 décembre 2023. Les parties ne sont pas parvenues à un accord.

Conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, la cour renvoie, pour l'exposé des prétentions et moyens des parties, aux conclusions régulièrement notifiées.

Motivation

MOTIFS DE LA DÉCISION

M.[M] critique le jugement qui a écarté sa demande de revalorisation de son coefficient hiérarchique à titre principal au coefficient de 400, à titre subsidiaire à celui de 375 et à titre très subsidiaire à celui de 350 au motif que les premiers juges n'ont pas correctement examiné la réalité des fonctions exercées et qu'ils ont méconnu le contenu des accords collectifs.

Il présente en cause d'appel des demandes de revalorisation, rétroactivement au 1er janvier 2016:

- au coefficient 400 transposé selon la nouvelle classification applicable depuis le 1er juillet 2018 au niveau H1 coefficient 1028 ,
- au coefficient 375 transposé selon la nouvelle classification applicable depuis le 1er juillet 2018 au niveau G3 coefficient 955,
- au coefficient 350 transposé selon la nouvelle classification applicable depuis le 1er juillet 2018 au niveau 1 coefficient 885,
- au coefficient 325 transposé selon la nouvelle classification applicable depuis le 1er juillet 2018 au niveau 1 coefficient

820,

- et à défaut à toute autre classification que la cour estimerait pertinente.

Il articule deux moyens différents à l'appui de sa demande de revalorisation :

- le premier sur l'application des critères découlant des accords de classification des emplois en vigueur au sein de Pôle Emploi ;
- le second sur le principe d'égalité de traitement.

Il est rappelé que les agents Pôle Emploi sont soumis:

- en application de l'article L 5312-9 du code du travail, aux dispositions du code du travail dans les conditions particulières prévues par la convention collective,
- aux règles relatives aux relations collectives de travail.

Sur la classification conventionnelle

Il appartient au salarié qui se prévaut d'une classification conventionnelle supérieure dont il bénéficie au titre de son contrat de travail de démontrer qu'il assure dans le cadre de ses fonctions, des tâches et des responsabilités relevant de la classification revendiquée.

La classification des agents de Pôle Emploi est régie par la convention collective nationale de Pôle Emploi du 21 novembre 2009 étendue par arrêté du 19 février 2010.

Il convient d'apprécier les demandes du salarié en fonction de l'entrée en vigueur de l'accord collectif du 22 novembre 2017 relatif à la nouvelle classification des emplois applicable au 1^{er} juillet 2018, à savoir:

- la période non couverte par la prescription allant du 1er janvier 2016 au 30 juin 2018 : à cette date, M.[M] vient d'obtenir un classement à l'échelon 2 du Professionnel avec un coefficient 280. Il exerce des fonctions depuis le 1er juillet 2011 de Juriste audienier au sein de Pôle Emploi Bretagne.

- la période postérieure au 1er juillet 2018, date à laquelle il a été positionné au niveau E3 coefficient 702, correspondant à la catégorie Agent de Maîtrise, correspondant en équivalence à son ancien coefficient 280.

I- pour la période antérieure au 1er juillet 2018

Durant la période non prescrite allant du 1er janvier 2016 au 30 juin 2018, la classification conventionnelle de M.[M] était régie par l'annexe I -Avenant XXVI du 6 juillet 1994 qui prévoit que :

- les agents sont classés dans l'ensemble des filières, selon les emplois génériques de :
 - Agent/Agent qualifié/Agent hautement qualifié
 - Technicien
 - Professionnel ou encadrant /Professionnel ou encadrant qualifié,
 - Professionnel ou encadrant confirmé/Professionnel ou encadrant hautement confirmé/Professionnel ou encadrant expérimenté.
- chaque emploi générique est présenté selon des fiches emplois :
- emploi générique : c'est l'appellation de base, commune à tous les emplois d'un même niveau de qualification,
- coefficient : à chaque emploi générique correspond un coefficient complété par un ou deux échelons,
- niveau : ce sont les trois niveaux autour desquels sont répartis les emplois : employé, agent de maîtrise, cadre.
- position: les cinq positions principales qui ont permis de classer les emplois sont : exécution, application, adaptation, conception, innovation
- définition : la définition associée à chaque emploi générique s'appuie essentiellement sur : le niveau de technicité, le champ d'activité, le niveau de responsabilité, l'initiative.

Dans la filière 'Juridique et contentieux', il est précisé que les Juristes - Audienciers- Rédacteurs sont susceptibles d'être classés aux niveaux suivants:

- Professionnel juridique et contentieux relevant du coefficient 250, comportant deux échelons de 265 et de 280:

'L'emploi consiste à fournir des informations élaborées dans le domaine juridique. Il nécessite une bonne maîtrise des techniques juridiques, une bonne connaissance des réglementations de l'assurance chômage et des capacités rédactionnelles. La responsabilité consiste à optimiser la qualité du service rendu, à proposer des méthodes et des moyens dans le cadre de la mise en oeuvre de la politique en matière juridique et contentieuse. Les objectifs, moyens et méthodes sont définis avec précision. Dans le cadre fixé par la direction, les choix d'optimisation restent limités. Le contrôle s'effectue sur les résultats.'

- Professionnel qualifié juridique et contentieux relevant du coefficient 280 comportant deux échelons de 295 et de 310 ,Emploi qui requiert la parfaite connaissance des réglementations ainsi qu'une bonne culture juridique. Il consiste à conduire des études, des analyses voire des projets liés au domaine technique de compétence à partir notamment des règles élaborées au niveau national. Il est de la responsabilité du titulaire de définir et proposer les moyens les plus adaptés répondant à une situation donnée, et de mettre en oeuvre circuits et procédures nouveaux. L'autonomie porte sur le choix des moyens, sur l'organisation du travail. Le contrôle s'effectue a posteriori.

- Professionnel hautement qualifié juridique et contentieux relevant du coefficient 300 comportant deux échelons 325 et 350,Cet emploi est constitué d'activités complexes requérant une réelle expertise dans un ou des métiers de la fonction. Il implique une responsabilité technique sur un secteur relevant de la fonction. La responsabilité est liée au contrôle des règles existantes à partir de consignes élaborées, à la production de procédures nouvelles et à la prise en compte des intérêts de l'institution dans le cadre des actions conduites. L'autonomie est large; elle s'exerce dans le cadre d'objectifs fixés par la hiérarchie et porte sur le choix des moyens et méthodes, sur l'organisation générale du travail. Le contrôle s'effectue a posteriori, au vu des résultats et de l'activité.

- Professionnel confirmé juridique et contentieux relevant du coefficient 350 comportant deux échelons 375 et 400.

L'emploi implique une responsabilité liée à la maîtrise de techniques multiples voire à une expertise dans le domaine juridique et/ou une responsabilité d'encadrement sur une petite équipe.

Le titulaire exerce une activité de conseil et traite des problèmes juridiques très pointus.

La responsabilité dans le cadre de cet emploi est double : obtenir une prise en compte des intérêts de l'institution représentée et contribuer à donner les moyens de faire évoluer la politique de la direction.

L'autonomie s'exerce soit au niveau de l'organisation du travail, du choix des moyens et des méthodes, soit dans le cadre plus large des politiques de l'institution en fonction des délégations accordées.

- Professionnel expérimenté juridique et contentieux relevant du coefficient 450 comportant deux échelons 475 et 500.(...) M.[M] revendiquant à titre principal la revalorisation de son poste en tant que Professionnel confirmé juridique et contentieux à l'échelon 400 , au regard de l'étendue de ses missions, de ses responsabilités de son autonomie et de l'appréciation de ses supérieurs hiérarchiques sur la qualité de son travail.

En réponse, Pôle Emploi soutient que l'évolution professionnelle n'est pas systématique mais reste conditionnée à l'appréciation des capacités professionnelles et des compétences du salarié dans ses fonctions ; que M.[M] bénéficiant du coefficient 280 de l'ancienne classification a été repositionné à un niveau E3 coefficient 702 dans la nouvelle

classification, ce qui est cohérent avec un emploi de Juriste positionné entre le coefficient E1 et G4, que sa revendication à un coefficient 400 de l'ancienne classification, transposé un niveau H1 de la nouvelle classification, est supérieure au positionnement des juristes positionnés sur les niveaux E,F et G; que M.[M] ne justifie pas qu'il possède des compétences stratégiques spécifiques attribuées aux niveaux F,G et H, ni qu'il peut être positionné au niveau cadre qui commence pour rappel au coefficient F, dès lors que ses missions sont limitées à des contributions de reporting, qu'il ne démontre pas son autonomie totale dans l'exercice de ses fonctions, que la délégation de signature n'est que temporaire en cas d'absence de ses supérieurs hiérarchiques; que son supérieur hiérarchique est positionné à un coefficient inférieur (F1).

A l'appui de sa revendication, M.[M] produit :

- son contrat d'engagement initial du 27 octobre 2005 comme Agent Statutaire ANPE,
- son contrat de travail à durée indéterminée du 21 janvier 2011 avec Pôle Emploi le positionnant dans la catégorie Agent de Maîtrise au coefficient 265 échelon 1 dans l'emploi générique de Professionnel de la fonction Données comptables et Financières, moyennant un salaire de base de 2 333,63 euros brut, outre le 13 ème mois,
- ses bulletins de salaire se référant à une ancienneté au 1er août 2005, mentionnant un coefficient de 280/ 2ème échelon et un salaire au 1er janvier 2016 de base de 2 485, 50 euros brut par mois,
- l'annexe 1 de l'article 14 de la convention collective portant classification des salariés de l'ANPE , dans sa version de mars 2007 (pièce 29), selon laquelle l'emploi repère de Juriste, audienier, rédacteur est classifié en tant que ' Professionnel juridique et contentieux ' avec un coefficient de base de 250, un 1er échelon à 265 et un 2ème échelon à 280.
- des attributions de primes en décembre 2013 (500 euros), décembre 2014 (400 euros)et décembre 2017(400 euros)
- son curriculum vitae (pièce 22) faisant apparaître qu'il est titulaire d'une licence de droit privé à l'université de [Localité 4], une maîtrise en droit des affaires à l'université de [6] (Erasmus 2000), un DESS Gestion du patrimoine à l'université de [Localité 8] (2001).
- le descriptif de ses activités en 2018 (pièces 19 et 40) en tant que Juriste, révélant qu'il remplit totalement les missions qui lui sont confiées, auxquelles s'ajoute l'activité de Référent Fraudes depuis 2011.
- L'entretien professionnel en octobre 2015 (pièce 4) : M.[M] est rigoureux et impliqué dans les activités exercées au quotidien. Est apprécié par ses collègues pour sa disponibilité, la connaissance des dossiers, l'expertise et les éclairages apportés. Son supérieur hiérarchique ajoute qu'il sait pouvoir compter sur son appui si besoin. Ce dernier ajoute que le salarié n'a pas bénéficié d'augmentation indiciaire depuis janvier 2011, qu'il demande un relèvement indiciaire à 295 en raison de ses activités et responsabilités (représentation auprès des tribunaux bretons) . Un examen sera effectué dans le cadre des promotions 2016.
- l'entretien professionnel en juin 2016, rappelant l'implication et la rigueur de M.[M] dans le traitement et le suivi des dossiers, mais aussi sa réactivité sur l'enrichissement du tableau de suivi demandé par la Direction générale, sa disponibilité auprès des interlocuteurs internes et externes.

A l'occasion de cet entretien, le salarié sollicite l'intervention de la Direction régionale pour obtenir à la fois une régularisation de sa double fonction de juriste et d'audienier sur ses bulletins de salaire entre le 1er juillet 2011 et le mois de mars 2014 mais aussi un rattrapage de salaire et un coefficient identique aux juristes de la Région Bretagne dont la situation est comparable à la sienne : ' alors qu'il est le seul à être à la fois juriste et audienier, il apparaît qu'il est le seul à situation comparable à ne pas bénéficier du statut cadre. Cette inégalité de salaire n'est pas justifiée au regard de

mes fonctions de juriste et d'audier, de l'étendue de son champ d'intervention, de son autonomie de son expérience, de l'appréciation de sa hiérarchie, de sa qualification et de son diplôme.'

- l'entretien annuel réalisé en avril 2018 (pièce 11) faisant mention 'd'une très bonne maîtrise des procédures contentieuses', M.[M] est le seul juriste représentant Pôle Emploi auprès des Tribunaux'. Il est considéré comme un collaborateur précieux sur lequel son supérieur peut compter, son sérieux dans le traitement des dossiers et l'appui aux gestionnaires contentieux de l'équipe. Il est également facile et agréable d'échanger avec lui . Enfin, il est constaté que 'son champ d'intervention est très large pour un juriste à Pôle Emploi : dossiers en défense, contentieux administratif, devant les juridictions civiles et prud'homale, surendettement.'

- l'attestation établie le 24 janvier 2018 par M.[E], Juriste au sein du service contentieux de Pôle Emploi Bretagne (pièce 21) précisant qu'il a travaillé en collaboration avec M.[M] sur le contentieux administratif mais que M.[M] travaille en toute autonomie sur le contentieux judiciaire en demande, en défense, le contentieux du surendettement, les oppositions aux contraintes. Il confirme que M.[M] est l'unique audier de Pôle Emploi Bretagne avec un champ d'activités particulièrement étendu en matière du droit public, du droit privé, droit du travail. Selon lui, l'indice de M.[M] 'n'est pas en rapport avec celui d'un juriste placé dans une situation comparable , que le statut d'agent de maîtrise n'était pas 'en adéquation avec ses connaissances professionnelles, ses capacités, ses responsabilités au sein de Pôle Emploi Bretagne; que de plus, les anciens agents qui occupaient précédemment les fonctions dévolues à M.[M] bénéficiaient tous du statut cadre.'

- l'entretien professionnel du 25 avril 2017 aux termes duquel il exprime le souhait de passer l'examen d'avocat et sollicite un entretien RH pour évoquer les perspectives de carrière au sein de l'établissement(pièce 39bis)

- un comparatif avec la situation d'un collègue M. [V] juriste audier ainsi que le comparatif avec la situation de 7 collègues juristes contentieux en région , et celle de 5 collègues juristes affectés dans une DAF (pièce 30) faisant apparaître un décalage, sur le plan du coefficient, du statut

(cadre/noncadre), des fonctions occupées, des responsabilités confiées, du diplôme,

- des réponses techniques apportées à des magistrats et greffiers des tribunaux du ressort et une réponse argumentée apportée à une demande de consultation de la Direction Régionale,

- le marché public de prestations juridiques pour le compte de Pôle Emploi Bretagne établi en octobre 2016 , (pièce 35) selon lequel l'employeur conserve dans les matières où le ministère d'avocat n'est pas obligatoire la possibilité de faire appel à l'expertise interne en confiant les affaires à un collaborateur.

- la délégation de signature, actualisée au 10 décembre 2020 du Directeur régional de Pôle Emploi au profit de M.[M], pour agir en justice au nom de Pôle emploi devant toute juridiction en demande et en défense, se rapportant à des décisions de Pôle Emploi Bretagne ou à des faits ou actes intéressant la direction régionale en matière de placement et gestion des droits des demandeurs d'emploi, et de recouvrement des sommes et prestations dues.

- son courrier transmis le 3 avril 2018 aux membres de la commission paritaire nationale de Conciliation (pièce 12) pour solliciter aux termes d'un exposé précis et argumenté un examen de sa situation au regard du principe de l'égalité salariale.(Pièce12). Il a rappelé que des demandes et ses démarches y compris par l'intermédiaire de représentants syndicaux, sont restées sans réponse, alors que le statut de cadre est attribué à des juristes dans des délais inférieurs à 3 ans après leur recrutement, que des offres d'emplois comparables au sien sont diffusées à un coefficient de départ de 300.

- le courrier du 17 juillet 2018 de son conseil au Directeur régional de la Performance sociale, rappelant la situation du salarié et sollicitant une régularisation au regard des différences de traitement subies.

- la réponse du 28 août 2018 de la Direction des RH de Pôle Emploi Bretagne, considérant que l'examen de la situation de M.[M] ne permet pas de laisser présumer une différence de traitement par rapport à des collègues qui effectueraient un travail de valeur égale.

Il résulte des pièces produites que :

- M.[M] exerce des fonctions de Juriste et d'Audiencier depuis son arrivée en 2011 au sein de Pôle Emploi Bretagne,

- les missions confiées sont les suivantes : il assure la représentation de son employeur devant les juridictions civiles, administratives et sociales de la Région de Bretagne; il est en charge de la rédaction des assignations, des mémoires, des requêtes en omission de statuer, il réalise le suivi des dossiers en relation avec les avocats et les huissiers. Il doit aussi fournir un appui au service contentieux sur la procédure civile et administrative. Il occupe par ailleurs la mission de Référent prévention fraudes.

- depuis son recrutement en 2005 et le repositionnement en février 2011 de son emploi de Juriste (coefficient 265) dans le cadre de son option de droit privé, le salarié a été maintenu dans la classification conventionnelle de Professionnel au niveau Agent de Maîtrise. Il a bénéficié à compter du 1er janvier 2016 d'une seule revalorisation de son coefficient passant à 280, correspondant au second échelon de l'emploi Professionnel juridique et Contentieux (avenant du 6 juillet 1994 et de l'annexe I relatif à la classification).

Force est de constater que les fonctions réellement exercées par M.[M] durant la période allant du 1er janvier 2016 au 30 juin 2018 correspondent à la classification de Professionnel confirmé juridique et contentieux au second échelon avec un coefficient 400. En effet, il résulte des pièces produites que le salarié occupe depuis le mois de juillet 2011 au sein de Pôle Emploi Bretagne une double fonction à la fois de Juriste et d'Audiencier, que son expertise technique est reconnue dans le domaine juridique par ses supérieurs hiérarchiques, qu'il s'est vu confier des missions et des activités accrues au fil des années, qu'il a su faire preuve d'autonomie et de partage de ses connaissances au sein de la direction régionale, qu'il justifie d'une expérience professionnelle acquise au sein de Pôle Emploi depuis 2005, qu'il est titulaire de plusieurs diplômes universitaires en droit des affaires et en droit fiscal (DESS) et bénéficie d'appréciations littérales excellentes de la part de ses supérieurs hiérarchiques directs.

Pôle Emploi Bretagne ne fournit aucune explication sérieuse et argumentée sur le fait que le salarié a été maintenu malgré l'évolution de ses fonctions dans l'emploi générique de 'Professionnel juridique et contentieux' de niveau Agent de maîtrise, alors que son emploi à la fois en tant que Juriste et en tant qu'Audiencier lui permettait d'accéder au regard des appréciations très positives sur la qualité de son travail, son sérieux, sa polyvalence, à des emplois génériques de niveaux supérieurs (Professionnel qualifié, professionnel hautement qualifié et Professionnel confirmé). L'employeur ne remet pas en cause le fait qu'il a diffusé durant la période en cause, des offres de recrutement en interne de Juriste Contentieux avec une formation de juriste et une expérience minimale de 4 ans dans un service contentieux à partir d'un coefficient 300 avec le statut Cadre (annonces 11 juillet 2013/ 5 février 2016/13 septembre 2016 pièces 24 , 25,47). L'analyse des classifications des juristes Contentieux et des Juristes DAF travaillant au sein de Pôle Emploi confirme leur positionnement à un niveau supérieur de celui de M.[M], indépendamment des critères d'ancienneté, d'expérience ou de diplôme, et met en évidence la spécificité des fonctions confiées à M.[M] exerçant la double fonction de Juriste et d'Audiencier, étant précisé qu'il est le seul à intervenir dans le ressort des tribunaux bretons (pièce 30).

Ces éléments précis et concordants suffisent à établir que M.[M] remplit les conditions figurant dans l'avenant du 6 juillet 1994, en vigueur jusqu'au 30 juin 2018, tant en ce qui concerne l'expertise dans le domaine juridique, l'activité de conseil et le traitement de problèmes juridiques très pointus, qu'en terme d'autonomie au niveau de l'organisation du travail, du choix des moyens et des méthodes, à un emploi de Professionnel confirmé juridique et contentieux, prévoyant le coefficient 400 au second échelon. Le salarié justifie par ailleurs exercer des activités diverses de représentation de l'Etablissement et bénéficie d'une délégation de signature du Directeur Régional.

Dans ces conditions, il convient de faire droit à la demande justifiée de repositionnement du salarié au coefficient sollicité 400 pour la période non prescrite comprise entre le 1er janvier 2016 et le 30 juin 2018 et à sa demande de rappel de salaire subséquente, par voie d'information du jugement.

II- à compter de la nouvelle classification conventionnelle en vigueur au 1er juillet 2018

M.[M] sollicite son repositionnement au niveau H1 coefficient 1028 depuis la transposition de la nouvelle classification conventionnelle applicable au 1er juillet 2018. Subsidiairement, il demande un repositionnement en G3 et à tout le moins en G1. Il évoque les situations de plusieurs collègues Juristes exerçant dans d'autres régions, bénéficiant d'un coefficient supérieur à leur supérieur hiérarchique.

Pôle Emploi Bretagne s'y oppose au motif que le salarié ne remplit pas les compétences afférentes au niveau H attribuées à des Directeurs régionaux, que les postes de Juristes ne peuvent être positionnés que sur les niveaux E, F et G; que la revendication du salarié aboutirait à lui conférer un niveau plus élevé que celui de son supérieur hiérarchique. Enfin, l'employeur considère au vu de l'évaluation annuelle en 2020 de son supérieur hiérarchique que M.[M] est parfaitement positionné actuellement et qu'il 'peut encore améliorer son apport à l'équipe en force de proposition pour des actions de co-construction.'

La nouvelle classification des emplois au sein de Pôle Emploi issue de l'accord collectif du 22 novembre 2017 et mise en place le 1er juillet 2018, a :

- redéfini la classification en 10 niveaux, de A à I,
- fixé 5 catégories professionnelles distinguant : les employés (A à C) , les techniciens (D), les agents de maîtrise (E) et les cadres (de F à I)
- traité les difficultés de transposition de l'ancienne classification de l'avenant du 6 juillet 1994 avec la nouvelle classification.

L'accord collectif du 22 novembre 2017 définit les nouvelles classifications de l'emploi des agents :

- au niveau G:

- définir et mettre en oeuvre les actions contribuant à l'atteinte des objectifs stratégiques en organisant les moyens et les ressources et en mobilisant un réseau d'acteurs partenaires :

- soit par le pilotage d'un ensemble d'activités complexes nécessitant une expertise dans un ou plusieurs domaines d'activité;

- soit par le pilotage d'une ou plusieurs entités.

- au niveau H:

- mettre en oeuvre les objectifs stratégiques, décider de l'organisation, de l'allocation de moyens et des ressources pour déployer la stratégie définie sur son champ de responsabilité, fédérer l'ensemble des acteurs internes /externes autour de l'atteinte des résultats visés, développer et optimiser les réseaux relationnels :

- soit au niveau d'une fonction, d'un ensemble d'entités;

- soit au niveau de domaines d'intervention transverses.

Les problématiques de transposition entre les classifications anciennes et nouvelles des emplois sont traitées dans le Guide destiné aux agents de Pôle Emploi intitulé 'S'approprier la nouvelle classification' (pièce 52) .

Il en est ainsi lorsque le coefficient de l'agent dans l'ancienne grille transposé dans la nouvelle grille le situe sur un niveau supérieur à celui de son emploi, ce qui est évoqué dans l'article son article 12-2 . 3°:' Le coefficient de l'agent dans l'ancienne grille , transposé dans la nouvelle grillen le situe sur un niveau supérieur à celui de son emploi. Dans ce cas, l'agent est alors situé hors amplitude d'emploi et il se voit attribuer le coefficient correspondant selon la grille de correspondance.Dans le cas où ll'agent est bénéficiaire d'un relèvement de traitement(référencé 19.2 à la date de son positionnement), tout ou partie de celui-ci est intégré à son salaire de base pour compenser l'écart entre le nouveau coefficient et l'ancien (..).'

Elle concerne l'hypothèse d'un salarié qui bénéficiait selon l'ancienne classification, par exemple un coefficient 400, et qui se voit attribuer par l'effet mécanique de la transposition de la nouvelle classification conventionnelle à un niveau supérieur, au niveau H1, alors que la nouvelle classification rattachée à son emploi prévoit une 'amplitude ne pouvant pas exéder le niveau G. Cette situation est dite ' hors amplitude de l'emploi'.

Il résulte des pièces produites que :

- M.[M] bénéficie au regard des précédents développements du positionnement au 30 juin 2018 au coefficient 400 de

l'ancienne classification, ce qui correspond automatiquement au niveau H1 avec le coefficient 1028.

- toutefois, son emploi de Juriste correspondant selon la nouvelle classification aux niveaux inférieurs allant de E1 à G4, M.[M] se trouve dans une situation dite 'hors amplitude de l'emploi' dès lors que l'amplitude de son emploi ne permet pas de le rattacher au niveau supérieur H.

- ses évaluations annuelles pour 2019, 2020, 2021 et 2022 sont excellentes : le salarié s'est vu confier depuis 2020 le suivi du contentieux devant la cour de cassation et le Conseil d'Etat. Malgré l'augmentation du nombre de dossiers pris en charge, le salarié considère que sa charge de travail reste en cohérence avec les moyens mis à disposition. (..) 'Ses compétences ne sont plus à démontrer sur le plan juridique, son analyse fine des dossiers est très appréciée par son manager et ses collègues. Il est important pour l'équipe et participe à la sécurisation juridique de l'activité. Il est reconnu en interne et par les partenaires judiciaires de Pôle Emploi (huissiers, avocats, magistrats, banque de France'. (2021). Il tient ses objectifs et maintient sa forte implication sur les dossiers relevant de son périmètre(2022).

- l'annonce du recrutement d'un juriste audienier dans une autre région (sud ouest) le 28 juin 2019 prévoit un niveau de recrutement allant de E1 à G4. (pièce 43)

Il s'ensuit que M.[M] dont l'emploi de rattachement de Juriste ne peut pas excéder le niveau G remplit les conditions d'une situation dite 'hors amplitude d'emploi de rattachement' et se verra attribuer le coefficient 1028 au niveau H1 en application des dispositions de l'accord collectif et notamment de l'article 12-2 .3°.

Le moyen de défense de Pôle Emploi Bretagne selon lequel M.[M] ne peut pas être positionné à un niveau supérieur à celui de son supérieur hiérarchique direct, à savoir M.[R] Chef d'Equipe, positionné à un coefficient inférieur (F1-759), et à sa N+2 Mme [L] positionnée au niveau G1-885, ne permet pas de remettre en cause la mise en oeuvre des dispositions de l'accord collectif.

Sans qu'il soit nécessaire d'examiner le second moyen tiré de la méconnaissance du principe de l'égalité de traitement salarial, il convient de faire droit aux demandes justifiées de M.[M] :

- de reclassification de son emploi sur la base du coefficient 400 entre le 1er janvier 2016 et jusqu'au 30 juin 2018, puis sur la base du coefficient 1028 en situation 'hors amplitude de l'emploi de rattachement' au niveau H1, à compter du 1er juillet 2018.
- des rappels de salaires subséquents,
- de reconstitution de sa carrière et de sa rémunération sur la base des classifications ainsi retenues par la cour et des accords collectifs applicables.

Il se déduit de ces éléments que M.[M] est en droit de prétendre aux rappels de salaires dont le quantum n'est pas remis en cause par l'employeur, à la somme globale de 114 978,23 euros brut arrêtée au 30 décembre 2022, majorée des congés payés y afférents de 11 497,82 euros brut.

Pour la période ultérieure, soit à compter du 23 décembre 2022, Pôle Emploi Bretagne devra lui verser le salaire de référence correspondant à la classification retenue au coefficient 1028 en situation ' hors amplitude de l'emploi de rattachement' au niveau H1 outre les indemnités et primes correspondant à cette classification.

Par infirmation du jugement, Pôle Emploi Bretagne sera condamné à payer lesdites sommes à M.[M] et à remettre dans le délai de deux mois suivant la notification de l'arrêt les salaires rectifiés conformes aux dispositions du présent arrêt, sans qu'il soit nécessaire de prévoir une astreinte.

Sur la demande de dommages intérêts

M.[M] présente une demande de dommages intérêts de 10 000 euros en réparation du préjudice en faisant grief à son employeur de ne pas avoir exécuté loyalement son contrat de travail et de respecter les dispositions conventionnelles, malgré les demandes répétées de l'intéressé.

Pôle Emploi Bretagne s'oppose à cette demande dont ni le principe ni le montant ne sont justifiés.

M.[M] justifie avoir sollicité en vain lors de ses entretiens professionnels biennaux prévus par l'article L 6315-1 du code du travail en 2015 puis en 2017 un entretien spécifique avec le service RH sur l'évolution de sa carrière, et n'avoir reçu aucune réponse officielle à ses interrogations légitimes avant le courrier du 28 août 2018 du Directeur régional, qui lui a été adressé en réponse à un courrier de l'avocat du salarié. Le maintien injustifié au statut d'Agent de maîtrise et la stagnation salariale depuis son arrivée au sein de Pôle Emploi Bretagne, les incidences sur son droit à retraite, conjugué au sentiment de dévalorisation par rapport à des collègues de travail occupant un poste de niveau comparable, correspondent à un préjudice réel subi par le salarié et sera justement indemnisé par l'octroi de la somme de 5 000 euros, que l'employeur devra lui régler par voie d'infirmerie du jugement.

Sur les autres demandes et les dépens

Il apparaît inéquitable de laisser à la charge de M.[M] les frais non compris dans les dépens. L'employeur sera condamné à lui payer la somme de 2 000 euros au titre des frais irrépétibles, le jugement déféré étant infirmé en ses dispositions relatives de l'article 700 du code de procédure civile sauf en ce que qu'il a rejeté la demande de Pôle Emploi Bretagne de ce chef.

L'employeur qui sera débouté de sa demande d'indemnité de procédure sera condamnée aux entiers dépens de première instance et d'appel.

Dispositif

PAR CES MOTIFS

La cour,

- Infirme le jugement entrepris sauf en ce qu'il a rejeté la demande de Pôle Emploi Bretagne sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Statuant de nouveau des chefs infirmés et y ajoutant :

- Ordonne le repositionnement de M.[M] au 1er janvier 2016 et par transposition au 1er juillet 2018 comme suit:

- au coefficient 400 rétroactivement au 1er janvier 2016,

- au coefficient 1028 , en situation ' hors amplitude de l'emploi de rattachement ' au niveau H1, à compter du 1er juillet 2018;

- Condamne Pôle Emploi Bretagne à payer à M.[M] , pour la période comprise entre le 1er janvier 2016 et le 22 décembre 2022 :

- la somme de 114 978,23 euros brut au titre du rappel de salaire arrêté au 22 décembre 2022,

- la somme de 11 497,82 euros pour les congés payés y afférents,

- Dit que pour la période ultérieure soit à compter du 23 décembre 2022, Pôle Emploi Bretagne devra verser à M.[M] le salaire de référence correspondant au coefficient 1028 en situation ' hors amplitude de l'emploi de rattachement ' au niveau, H1 outre les indemnités et primes sur la base de la nouvelle classification fixée par la cour et des accords collectifs applicables.

- Condamne Pôle Emploi Bretagne à la remise de bulletins de salaire rectifiés et conformes au présent arrêt dans le délai de deux mois à compter de la notification du présent arrêt,

- Condamne Pôle Emploi Bretagne à payer à M.[M] :
- la somme de 5 000 euros à titre de dommages intérêts.
- la somme de 2 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

- Déboute Pôle Emploi Bretagne de sa demande fondée sur l'article 700 du code de procédure civile.

- Condamne Pôle Emploi Bretagne aux entiers dépens de première instance et d'appel dont ceux éventuels d'exécution.

Le Greffier Le Président