

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE DIJON
CHAMBRE SOCIALE
ARRÊT DU 23 JANVIER 2020

N° RG 18/00097 – N° Portalis DBVF-V-B7C-E6PF

Décision déferée à la Cour : Jugement Au fond, origine Conseil de Prud'hommes – Formation

paritaire de DIJON, section CO, décision attaquée en date du 11 Janvier 2018, enregistrée
sous le n°

[...]

APPELANT :

F X

[...]

[...]

représenté par Maître Sylvain CHAMPLOIX, avocat au barreau de DIJON

INTIMÉE :

EPIC ORVITIS Représenté par son représentant légal domicilié ès-qualités audit siège

[...]

[...]

[...]

représentée par Me Romain CLUZEAU de la SELAS LEGI CONSEILS BOURGOGNE,
avocat au barreau de DIJON substituée par Maître Aurélie LEJEUNE, avocat au barreau de
DIJON

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 03 Décembre 2019 en audience publique devant la Cour composée
de :

D I, Président de Chambre, Président,

Gérard LAUNOY, Conseiller,

Marie-Aleth TRAPET, Conseiller,

qui en ont délibéré,

GREFFIER LORS DES DÉBATS : G H,

ARRÊT rendu contradictoirement,

PRONONCÉ par mise à disposition 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 D I, Président de Chambre, et par G H, Greffier, à qui la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

FAITS ET PROCEDURE

M. F X' a été engagé, selon contrat à durée indéterminée du 24 novembre 2008, en qualité de gérant de proximité, par l'Office Public De L'Habitat De Côte d'Or (Orvitis).

Le 26 août 2015, il a pris acte de la rupture de son contrat de travail.

Sollicitant que cette prise d'acte produise les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et demandant le paiement d'un rappel de salaires ainsi que des dommages et intérêts pour exécution fautive du contrat de travail, M. X a saisi le conseil de prud'hommes de Dijon, le 2 juillet 2015.

Par jugement du 11 janvier 2018, cette juridiction a dit que le contrat de travail avait pris fin par l'effet d'une démission et a débouté le salarié de toutes ses demandes.

Appelant de cette décision, ce dernier demande à la cour de':

— annuler l'avertissement délivré, le 6 juillet 2015,

— juger qu'il a subi une différence de traitement injustifiée quant à sa rémunération de base depuis le mois de juillet 2012,

— juger que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail doit produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse,

— condamner l'employeur à lui verser les sommes suivantes':

.13 464, 74 € à titre de rappel de salaires, outre les congés afférents, et subsidiairement celle de 1 037,44 € outre les congés payés afférents,

- . 2 000 € à titre de dommages et intérêts, pour préjudice moral,
- . 3 423, 12 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre les congés payés afférents,
- . 2 662, 88 € à titre d'indemnité légale de licenciement,
- . 10 607,62 € à titre de dommages et intérêts, pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- . 2 000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile.

L'Office Public De L'Habitat De Côte d'Or conclut à la confirmation du jugement déféré et sollicite

une indemnité de 2 000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Pour un plus ample exposé des demandes et moyens des parties, la cour entend se référer à leurs conclusions transmises par le réseau privé virtuel des avocats.

La clôture de la procédure a été ordonnée, le 6 juin 2019. L'affaire a été plaidée à l'audience du 3 décembre 2019 et mise en délibéré au 23 janvier 2020.

SUR QUOI

Sur l'inégalité de traitement

Attendu que M. X soutient avoir fait l'objet d'une différence de traitement injustifiée, depuis le mois de juillet 2012, jusqu'à la fin du contrat de travail, le 30 août 2015 et sollicite, à ce titre, un rappel de salaires à hauteur de 13 464,74 €; qu'il est à noter que M. X ne prétend pas être victime d'une quelconque discrimination, au sens des articles L. 1132-1 à L.1132-3- 3 du code du travail ;

Attendu que le principe « à 'travail égal salaire égal' », énoncé par les articles L. 2261-22 et L. 2271 du code du travail, impose à l'employeur d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés pour autant que ceux-ci sont placés dans une situation identique ;

que l'article L. 3221- 4 du code du travail précise que sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse ;

qu'il doit être aussi observé que l'égalité salariale suppose que les salariés soient dans une situation comparable au regard de la nature de leur travail, de leurs conditions de formation et de travail ;

Attendu qu'il est constant qu'au sein d'Orvitis, cohabitent des personnels dont les contrats de travail relèvent du droit privé et des agents de la fonction publique territoriale ; que le principe d'égalité de rémunération ne peut s'appliquer entre des fonctionnaires et des salariés soumis au droit privé ; que contrairement à ce que soutient l'intimée M. X ne compare pas sa situation salariale à celle des agents de la fonction publique territoriale ;

Attendu que M. X a été engagé en tant que gérant de proximité : qu'au vu de la fiche de poste produite par l'employeur, dont il n'est pas discuté qu'elle est commune à tous les gérants de proximité au nombre de dix-sept sur l'ensemble des agences au 1er janvier 2015, les missions principales inhérentes à cet emploi étaient les suivantes : s'assurer du bon entretien du patrimoine, être le relais entre l'agence et les locataires, réaliser des travaux de maintenance, gérer les relations avec les locataires, veiller à la sécurité des biens et des personnes, participer à la mise en oeuvre de la politique de gestion locative, superviser et traiter les réclamations techniques ; que, par ailleurs, il résulte de l'accord collectif national du 23 novembre 2010 que ces salariés sont classés dans la catégorie 2 niveau 1 ; qu'il s'avère ainsi, que les gérants de proximité se voyaient confier les mêmes tâches et relevaient de la même classification ;

Attendu que M. X ne peut conclure à une inégalité salariale par comparaison avec la rémunération versée à MM. Y et Dethor dès lors que l'intimée justifie que ces derniers ont traité beaucoup plus d'affaires que lui, à savoir : 778 et 558 contre 173 en 2014 et 931 et 602 contre 200 en 2015 ; que, de même, il n'y a pas lieu de se référer aux salaires de MM. Z et A ; qu'en effet ces derniers, ouvriers de maintenance, n'occupaient pas le même poste que l'appelant ;

Qu'en ce qui concerne la situation de M. B, engagé, le 29 avril 2013, soit quatre ans après M. X, il est constant qu'il a perçu une rémunération de 1 950 € par mois, lors de son embauche alors qu'à la même date, le salaire mensuel de l'appelant s'élevait à

1 567,36 €; que cette différence ne peut s'expliquer ni par l'ancienneté des intéressés, compte tenu des dates de recrutement de l'un et de l'autre, ni par la nature des tâches, identiques ainsi qu'il a été exposé ci-dessus, exécutées, de surcroît, par les deux salariés dans des zones rurales ; que le constat, au vu du curriculum vitae, que M. B a travaillé, pendant vingt ans, dans une usine et dix-huit mois dans une maison de retraite, en qualité d'agent de maintenance, ne créait pas un avantage décisif par rapport à M. X, qui justifie avoir suivi des stages dans deux entreprises de chauffage, puis avoir travaillé, pendant trois ans, en dernier lieu, dans le domaine de la désinfection, dératissage, et dégorgement d'égouts ; que, de plus, Orvitis ne démontre pas que M. B ait disposé d'une particulière aptitude en matière «d'aisance relationnelle» ;

que, de même, le passé professionnel de M. C, embauché, le 1er octobre 2014, avec un salaire mensuel de 1 850 € ne justifiait pas une différence de rémunération si importante avec M. X ; qu'en effet, si le premier, après avoir été ouvrier, a travaillé dans le domaine de la maintenance pendant dix ans (du 18 juin 2003 au 17 octobre 2013) le second disposait tout de même d'une ancienneté de six ans dans la fonction de gérant de proximité ;

Attendu qu'il est ainsi établi que M. X a perçu une rémunération bien inférieure à celle versée à deux salariés, recrutés quatre et cinq ans après lui, ne disposant pas d'une expérience

supérieure et qui ont effectué des tâches rigoureusement identiques ; que, l'intimée ne produit pas d'éléments objectifs légitimant de telles disparités ; qu'il est établi, dans ces conditions, que l'appelant a fait l'objet d'une inégalité injustifiée de traitement quant à sa rémunération de base ;

Attendu qu'en conséquence, M. X est bien fondé à réclamer le paiement de la différence de salaire existant avec la rémunération supérieure à laquelle il était en droit de prétendre, à savoir celle versée à M. B, et ce, à compter de l'embauche de ce dernier, le 29 avril 2013 jusqu'au 26 août 2015, date de la rupture du contrat de travail ; qu'au vu des bulletins de paie des intéressés, cette demande est justifiée à hauteur de 9 813,28 € bruts ; que l'employeur doit être condamné à lui verser cette somme, outre celle de 981,32 € bruts, au titre des congés payés afférents ;

Sur la demande d'annulation de l'avertissement notifié le 6 juillet 2015

Attendu que, le 6 juillet 2015, l'Office Public De L'Habitat De Côte d'Or (Orvitis) a notifié un avertissement à M. X au motif que, le 5 juin, il avait consulté de son poste informatique des fichiers protégés, contenant des données personnelles nominatives, pour le compte d'un autre salarié, M. D ;

Attendu qu'il est inopérant pour l'appelant de souligner qu'il n'a fait qu'imprimer, sans les consulter, les pièces susvisées ; qu'en effet, en agissant ainsi et en remettant ces documents à M. D, il a contribué à la divulgation d'éléments confidentiels, étant observé que cet acte n'avait aucun lien avec l'accomplissement de ses missions ; qu'il est constant que M. D était en conflit avec l'intimée et qu'il a produit les impressions litigieuses dans le cadre d'une instance prud'homale ; que peu importe que M. D, directeur d'agence et supérieur hiérarchique de M. X, lui ait demandé d'agir de la sorte dès lors qu'il incombait à l'intéressé de ne pas se conformer à un ordre illicite ; qu'en conséquence, la faute imputée au salarié est démontrée ; qu'il n'y a pas lieu d'annuler la sanction susvisée ;

Sur la prise d'acte de la rupture du contrat de travail

Attendu que, par lettre du 26 août 2015, ne fixant pas les termes du litige, M. X a pris acte de la rupture du contrat de travail, reprochant à l'employeur la notification d'un avertissement injustifiée, ainsi qu'une «'discrimination salariale depuis plusieurs années'» ; qu'en cours d'instance, M. X ajoute à ces griefs, le fait qu'il ait confronté à une surcharge de travail, au cours de l'été 2015 ;

Attendu que lorsque le salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits sont suffisamment graves et empêchent la poursuite du contrat de travail, soit dans le cas contraire, d'une démission ; qu'il lui incombe de rapporter la preuve des faits qu'il allègue ;

Attendu qu'il est constant, qu'à partir du début du mois de juillet 2015, M. X s'est trouvé en binôme et a été seul pour s'occuper de 837 logements ;

que, cependant, force est de constater que le salarié ne fait pas état de la réalisation d'heures supplémentaires ; que, de plus, deux gérants de proximité lui ont apporté leur aide, ainsi qu'il résulte des bonus de rémunération attribués en fin d'année à MM. E et Maintenot ; que, dans ces conditions, M. X ne démontre pas la réalité de la surcharge de travail prétendue ; qu'au surplus, cette situation ne constituerait une faute imputable à l'employeur que s'il avait sciemment laissé l'appelant sans moyens pour exécuter son contrat de travail, et, ce pendant une durée significative, preuve non rapportée en l'espèce ; que la demande en paiement de dommages et intérêts pour réparer la surcharge de travail non démontrée doit être rejetée ;

Attendu qu'il a été indiqué, plus haut, que l'avertissement infligé, le 6 juillet 2015, était justifiée ;

Attendu que, dans conditions, le seul manquement imputable à l'intimée consiste en l'inégalité de traitement, caractérisée ci-dessus ; que, cependant, M. X a indiqué avoir subi cette situation à partir du mois de juillet 2012 et n'a pris acte de la rupture du contrat de travail que, le 26 août 2015, soit trois ans plus tard, de sorte qu'il ne saurait soutenir que ce manquement faisait obstacle à la poursuite du contrat de travail ; qu'en conséquence, la prise d'acte de la rupture de cette convention doit produire les effets d'une démission ; que l'intéressé doit être débouté de ses demandes indemnitaires pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que l'intimée, qui succombe, doit être condamnée à verser à M. X la somme de 1500 € en application de l'article 700 du code de procédure civile, en cause d'appel et doit supporter la charge des dépens de premier ressort et d'appel ;

PAR CES MOTIFS

La cour,

Infirme partiellement le jugement déféré ;

Dit que M. F X a fait l'objet d'une inégalité de traitement injustifiée ;

Condamne l'Office Public De L'Habitat De Côte d'Or à verser à M. X les sommes suivantes :

- 9 813,28 € bruts, à titre de rappels de salaires,
- 981,13 € au titre des congés payés afférents,
- 1 500 € en application de l'article 700 du code de procédure civile, en cause d'appel.

Déboute M. X de ses autres demandes ;

Condamne l'Office Public De L'Habitat De Côte d'Or aux dépens de premier ressort et d'appel ;

Le greffier Le président