

CONSEIL DE PRUD'HOMMES

EXTRAIT DES MINUTES DU
SECRETARIAT-GREFFE DU CONSEIL
DE PRUD'HOMMES

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ASS
N° RG F 18/00842 - N° Portalis
DCSZ-X-B7C-BER3

JUGEMENT du : 28 Janvier 2020

SECTION Industrie

AFFAIRE

- [REDACTED]
- Syndicat CGT CHUBB FRANCE,
partie intervenante volontaire
contre
Société CHUBB FRANCE : pour son
établissement

MINUTE N° 20/20

JUGEMENT SUR LE FOND

Notification le :
Copie + dossier aux conseils

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée le :

à :

Appel interjeté le :

par

COMPOSITION DU BUREAU DE JUGEMENT LORS DES DÉBATS ET DU
DÉLIBÉRÉ

Madame [REDACTED] Président Conseiller (E)
Madame [REDACTED] Assesseur Conseiller (E)
Madame [REDACTED] Assesseur Conseiller (S)
Madame [REDACTED] Assesseur Conseiller (S)
Assistés lors des débats de Madame [REDACTED] Greffier

Prononcé par mise à disposition par [REDACTED] Greffier

ENTRE

Monsieur [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Représenté par Monsieur Cyril FEODOSSIEFF (Défenseur syndical
ouvrier)

DEMANDEUR

Syndicat CGT CHUBB FRANCE

Rue du Pont du péage- Parc de la Porte Sud
Bat E - BP 80438 Geispolsheim
67412 ILLKIRSH CEDEX

Assisté de Monsieur Cyril FEODOSSIEFF (Défenseur syndical
ouvrier)

PARTIE INTERVENANTE VOLONTAIRE lors de l'audience de
plaidoirie du 29 Octobre 2019

ET

Société CHUBB FRANCE : pour son établissement

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
10 Av de l'Entreprise
Parc Saint Christophe Bât Magellan 1
95862 CERGY PONTOISE

Représenté par Me [REDACTED] (Avocat au barreau de
PARIS) substituant Me [REDACTED] (Avocat au barreau de
PARIS)

DEFENDEUR

PROCÉDURE

=====

Date de la réception de la demande : 20 Décembre 2018

Bureau de Conciliation et d'orientation du 29 Janvier 2019

**Convocations envoyées le 20 Décembre 2018
dont l'avis de réception a été signé par la partie défenderesse le 24/12/2018**

**Renvoi à l'audience de mise en état du 14 Mai 2019
avec délais de communication des pièces
par remise d'un bulletin contre émargement aux parties**

Après renvoi(s), débats à l'audience publique de Jugement du 29 Octobre 2019

Mise à disposition de la décision à la date du 28 Janvier 2020

RAPPEL DES FAITS

=====

Monsieur [REDACTED] a été embauché le 6 avril 2010 en contrat à durée indéterminée à temps complet par la société SICLI devenue CHUBB France en 2010, en qualité de technicien après-vente (activités extincteur) niveau III, 2ème échelon, coefficient 225.

Son contrat de travail est soumis à la convention collective régionale des Industries Métallurgiques OETAM de la région parisienne.

Le 1er novembre 2014, M. [REDACTED] est nommé au poste d'Agent Technico-Commercial, statut OETAM, niveau III, échelon 3, coefficient 240. Son salaire de base est porté à 21 096 euros brut annuel soit 1 758 euros mensuels.

En septembre 2016, une salariée technicienne de l'activité détection est promue à un poste de commerciale au salaire mensuel de base de 2 000 €.

Le 28 mars 2018, M. [REDACTED] remet un courrier en main propre à Messieurs [REDACTED] [REDACTED], directeur d'agence et [REDACTED] [REDACTED], RRH afin de voir modifier sa classification qu'il juge non conforme à son activité professionnelle qu'il définit comme commercial-vendeur. Il réclame la régularisation de ses salaires en conséquence. Par ailleurs, par comparaison avec une salariée placée selon lui dans les mêmes conditions, il réclame cette régularisation sur la base de l'offre faite à cette salariée.

Le 8 octobre 2018, par message électronique, il rappelle à sa direction qu'il est toujours en attente d'une réponse.

Le 31 octobre 2018, lors de la réunion des délégués du personnel, une réponse d'attente lui est faite, sa demande est transmise au responsable rémunérations qui devait revenir vers lui en novembre 2018.

Au cours de l'année 2018, M. [REDACTED] a eu connaissance des moyennes de salaires de base pour le poste repère « commerciaux » qui se chiffre à 2 775 €, données communiquées au Comité d'Entreprise de la société CHUBB France.

En juillet 2018 son salaire de base s'établit à 1866, 41 €.
En l'absence de réponse de la société CHUBB France il saisit le conseil de prud'hommes le 20 Décembre 2018 pour révision de sa catégorie professionnelle au niveau IV catégorie technicien administratif, coefficient 255 et rappels de salaires en égalité de traitement au sein de l'entreprise.

Après échec de la procédure de conciliation du 29 janvier 2019, les parties ont été renvoyées en Bureau de Jugement.

EXPOSE DU LITIGE

Aux termes de leurs écritures déposées à l'audience, les parties formulent les prétentions suivantes :

Demandeur :

Monsieur [REDACTED] demande :

- 187,56 € de rappel de prime d'ancienneté au titre de son remplacement au coefficient 255, niveau IV catégorie technicien administratif de la convention collective de la région parisienne au titre de l'égalité salariale
- 32 709 € brut de rappels de salaire fixe sur la base du salaire fixe brut de base moyen des commerciaux de l'entreprise soit un montant 2 775,00 mensuel fixe de base au titre de l'égalité salariale
- 3 270,90 € de congés payés afférents
- 4 089 € de rappel de salaire, à titre subsidiaire, sur la base du salaire de base proposé en son temps à une salariée à laquelle M. [REDACTED] se compare sur le principe de l'égalité salariale
- 408,90 € de congés payés afférents
- L'exécution provisoire et dire que la valeur des trois derniers mois de salaire est de 4 639 €
- 500 € au titre de l'article 700 du CPC ainsi qu'aux entiers dépens
- 1 000 € de dommages et intérêts causé à l'intérêt collectif de la profession envers le syndicat CGT CHUBB France
- 500 € au titre de l'article 700 du CPC au syndicat CGT CHUBB France

Défendeur :

La SOCIETE CHUBB FRANCE sollicite reconventionnellement le paiement de :

- 2 500 € au titre de l'article 700 du CPC ainsi qu'aux entiers dépens

MOYENS DES PARTIES

Lors de l'audience de Bureau de Jugement en date du 29 octobre 2019, les parties ont déposé leurs conclusions, éléments auxquels il conviendra de se référer quant à leurs moyens et prétentions, ainsi que pour plus ample exposé du litige.
L'affaire a été mise en délibéré.

MOTIFS DE LA DÉCISION DU CONSEIL

Au titre de l'égalité salariale sur les demandes de remplacement au coefficient 255, niveau IV et les rappels de salaires qui en découlent

En droit, la convention collective de la métallurgie de la région parisienne décrit le niveau IV comme exécutant : « des travaux administratifs ou techniques d'exploitation complexes ou d'études d'une partie d'ensemble, en application des règles d'une technique connue ». Le niveau III étant déterminé par l'exécution « de travaux comportant l'analyse et l'exploitation simples d'information du fait de leur nature ou de leur répétition, en application des règles d'une technique déterminée. »

En droit, le principe d'égalité des salaires s'applique aux salariés qui effectuent un même travail ou un travail de valeur égale au sein d'une même entreprise. Le Code du travail en son article L3221-4 prévoit que, pour être considérés de valeur égale, les travaux effectués par les salariés doivent exiger d'eux 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.

Par ailleurs depuis l'arrêt Ponsolle du 29 octobre 1996 n° 92-43.680, la Cour de Cassation précise de manière constante : « ... que l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe, pour autant que les salariés en cause sont placés dans une situation identique »

Sur la charge de la preuve, l'article 9 du code de procédure civile stipule que : « Il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention »

Quant à l'article L1132-1 alinéa 4 du code du travail il précise les règles en matière de réciprocité de la charge de la preuve en matière de discrimination y compris salariale : « En cas de litige relatif à l'application des alinéas précédents, le salarié concerné ... présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination »

En l'espèce, le conseil constate dans un premier temps que si M. [REDACTED] a signé un avenant de technico-commercial son activité est bien celle d'un commercial vendeur géographique comme en atteste :

- l'examen de sa fiche de fonction, pièce adverse 2 : « vente de produits et services...fidélisation de la clientèle existante, conquête de nouveaux clients, développement du chiffre d'affaires, participation au recouvrement des créances, résolutions des litiges, réalisation des objectifs CA définis par l'entreprise. »

- la liste de ses objectifs individuels reportés dans son entretien annuel, pièce adverse 8 : « répondre sans délai aux demandes de client, atteindre avec régularité mensuelle ses objectifs de prise d'ordre et de CA, de marge brute, conquête et attrition du parc clients / base installée, visites clients, devis, relances et commandes...etc. ».

- le suivi de ses ventes permettant le calcul de son bonus vendeurs « SIP Sales Incentives Plan » pièce n°7 qui détaille très précisément le chiffre d'affaires réalisé par type de client (base installée / nouveaux clients) mois après mois.

- L'organigramme de l'entreprise, M. [REDACTED] étant reporté dans l'équipe « commerciaux extincteurs » sous l'intitulé « vendeur géo » ce qui est également confirmé dans sa signature électronique professionnelle.

Par ailleurs l'examen de la pièce dossier technique – référentiel APSAD R4 de la société [REDACTED] montre que M. [REDACTED] réalise des études de conformité complexes dans le cadre de son processus de vente. Qu'il affirme dans ses écritures, ce qui n'est pas contesté, qu'il intervient principalement sur des sites à hauts risques inflammables ce qui nécessite un niveau de responsabilité élevé au sein de la catégorie des vendeurs.

De plus, l'examen de la promotion en Niveau IV, coefficient 255 de Mme [REDACTED] au poste de commercial activité détection démontre que la société CHUBB France classe le poste de commercial en Niveau IV.

En conséquence, le conseil fait droit à M. [REDACTED] de sa demande de voir son niveau et son coefficient porté au niveau IV, coefficient 255 de la convention de la métallurgie de la région parisienne et accorde en conséquence un rappel de prime d'ancienneté à hauteur de 187, 56 € soit une différence de 5,21 € entre le coefficient 240 et 255 par mois sur 3 ans.

Cependant, si le demandeur apporte au débat un rapport sur l'évolution des salaires de base moyens en ETP par emploi repère, le conseil n'est pas en mesure d'identifier de quel emploi repère ce dernier relève précisément, le libellé « commercial » étant trop générique qu'il englobe tous les secteurs d'activité de l'entreprise (extincteurs, détection ou formation) ainsi que tous les niveaux et secteurs de vendeurs ou toutes les géographies. Le conseil rejette ce moyen en ce qu'il ne permet pas d'établir concrètement une inégalité de traitement et déboute en conséquence M. [REDACTED] de sa demande en rappel de salaire à hauteur 32 709 € sur la base du salaire fixe brut de base moyen de l'entreprise ainsi que de sa demande de 3 270,90 € pour les congés payés afférents.

Par contre, l'examen comparé des situations respectives de M. [REDACTED] et Mme [REDACTED] montre que :

- Les deux salariés ont été affectés à un poste de commercial sans voir eu au préalable une expérience dans le domaine de la vente, que les deux salariés ont exercé précédemment des fonctions de technicien l'un dans le domaine des extincteurs – M. [REDACTED] l'autre dans le domaine de la détection Mme [REDACTED];
- Que si l'ancienneté de Mme [REDACTED] est supérieure d'un an dans la société par rapport à M. [REDACTED], son expérience dans le domaine des extincteurs est de 4 ans alors que celle de Mme [REDACTED] n'en a aucune.
- Que si dans son poste de commercial M. [REDACTED] réalise des études de complexité N4, Mme [REDACTED] n'a pas cette nécessité dans son poste de commerciale extincteur immobilier.
- Que le poste de vendeur requière dans l'entreprise un niveau de formation BAC et que « la seule différence de diplôme, ne permet pas de fonder une différence de traitement, sauf s'il est démontré que ce diplôme spécifique atteste de connaissances particulières à l'exercice de la fonction occupée » Cass. Soc. 16 déc 2008 n° 07-42-107. En la situation, Mme [REDACTED] possède un BTS en système électrique, non requis pour le poste et non pertinent par rapport au domaine des extincteurs.
- Que, si Mme [REDACTED] parle anglais, ce qui n'est pas démontré, la nécessité de cette compétence n'est pas exigée dans la description de fonction pour un poste de vendeur en France. Idem, en ce qui concerne les connaissances des outils bureautiques, non requis dans la description de poste et qu'aucun élément ne permet au conseil pour former sa religion sur les aptitudes en la matière de Mme [REDACTED] ou de M. [REDACTED].
- Que si la qualité du travail fourni et les résultats d'un salarié constituent des éléments objectifs pour justifier une différence de salaire et/ou de classification, dans le cadre du pouvoir de direction de l'entreprise SCHUB France, le conseil constate que l'entretien d'évaluation de M. [REDACTED] produit aux débats montre qu'il a rempli ses objectifs et aucun élément n'est apporté pour permettre de constater une performance meilleure de Mme [REDACTED] qui justifierait d'un salaire de base supérieur

En conséquence, après en avoir délibéré, le conseil constate que :

- Le poste de M. [REDACTED] est un poste de vendeur dont l'autonomie et la complexité relève de Niveau IV, coefficient 255.
- Que les compétences en anglais ou en bureautique ne font pas partie des exigences du poste et qu'aucun moyen de preuves ne sont fournis, pour l'un comme pour l'autre du niveau d'exercice de ses compétences dans la poste de vendeur en France. Le Conseil écarte ce moyen de comparaison des situations pour expliquer une différence de traitement
- Par ailleurs, l'examen de la situation de M. [REDACTED] et Mme [REDACTED] montre que l'expérience professionnelle dans le domaine des extincteurs est plus élevée pour M. [REDACTED] et qu'une ancienneté globale dans l'entreprise de Mme [REDACTED] ne justifie pas d'un écart de classification et de rémunération de base, que les situations sont donc comparables et que M. [REDACTED] est légitime en sa demande d'être placé au même niveau

que Mme [REDACTED] à savoir Niveau IV, coefficient 255 pour un salaire mensuel de base de 2 000 €.

- Que les performances de M. [REDACTED] sont au niveau attendu et que les performances de Mme [REDACTED] ne sont pas portées à la connaissance du conseil qui pourraient expliquer un positionnement salarial supérieur. L'Article 1315 du Code civil dispose que : « *Celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver.* »

Les situations sont donc comparables et M. [REDACTED] est légitime en sa demande d'être placé au même niveau que Mme [REDACTED] à savoir Niveau IV,

Les demandes de rappels de salaire de M. [REDACTED] pour égalité de traitement en comparaison de la situation de Mme [REDACTED] sont fondées pour un salaire mensuel de base de 2 000 € équivalent à celui de Mme [REDACTED]. Le conseil donne droit à M. [REDACTED] de sa demande de rappel de salaire à hauteur 4 089 € soit la différence entre 2 000 € et 1 866, 41 € (113, 59 €) fois 12 (1 383, €) sur trois ans ainsi que les congés payés y afférents à hauteur de 408, 90 €.

Sur les demandes, d'exécution provisoire, et dire que la valeur des trois derniers mois de salaire est de 4 639 € :

En droit, les dispositions de l'article 515 du CPC stipule « *hors les cas où elle est de droit, l'exécution provisoire peut être ordonnée à la demande des parties ou d'office chaque fois que le juge l'estime nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire, à condition qu'elle ne soit pas interdite par la loi* ».

En l'espèce, le Conseil constate donc qu'il n'y a pas matière à exécution provisoire et déboute M. [REDACTED] de ses demandes à ce titre.

Sur les demandes des parties au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile ainsi qu'aux entiers dépens :

En droit, l'article 700 du code de procédure civile, précise que « *... dans toutes les instances, le juge condamne la partie tenue aux dépens ou, à défaut, la partie perdante à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine au titre des frais exposés et non compris dans les dépens.* ».

En l'espèce, il apparaît au Conseil qu'il ne serait pas inéquitable d'attribuer au demandeur la somme de 500 euros au titre de l'article 700 du CPC et de condamner la Société CHUBB France au dépens de l'instance.

Sur la demande 1 000 € de dommages et intérêts causé à l'intérêt collectif de la profession envers le syndicat CGT CHUBB France et les 500 € au titre de l'article 700 du CPC au syndicat CGT CHUBB France :

En droit, l'article 700 du code de procédure civile, précise que « *... dans toutes les instances, le juge condamne la partie tenue aux dépens ou, à défaut, la partie perdante à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine au titre des frais exposés et non compris dans les dépens.* ».

En l'espèce, c'est M. [REDACTED] qui saisit le conseil de Prud'hommes dans le cadre d'un litige personnel et individuel l'opposant à la société CHUBB France et non pas le syndicat CGT CHUBB France et qu'aucun préjudice n'est démontré.

Le Conseil, après en avoir délibéré, déboute le syndicat GCT CHUBB France de ses demandes de dommages et intérêts ainsi que de sa demande au titre de l'article 700 du CPC.

PAR CES MOTIFS

Le Bureau de Jugement du Conseil de Prud'Hommes, statuant en audience publique, par jugement, mis à disposition au greffe **CONTRADICTOIRE** et en **PREMIER RESSORT** ;

DIT et **JUGE**, que la société a manqué à ses obligations conventionnelles et au principe d'égalité salariale en ne plaçant pas le salarié au niveau IV, coefficient 255 compte tenu de ses responsabilités professionnelles de commercial par comparaison avec une salariée effectuant un travail au moins égal.

CONDAMNE la société **CHUBB France** à payer à Monsieur [REDACTED] les sommes de :

- 187,56 € de rappel de prime d'ancienneté au titre de son remplacement au coefficient 255, niveau IV catégorie technicien administratif de la convention collective de la région parisienne au titre du respect de la classification de la convention métallurgie de la région parisienne et du respect de l'égalité salariale.
- 4 089 € de rappel de salaire, sur la base du salaire de base proposé en son temps à une salariée à laquelle M. [REDACTED] se compare à juste titre, sur le principe de l'égalité salariale.
- 408,90 € de congés payés afférents
- 500 € sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

CONDAMNE la société **CHUBB France** aux dépens de l'instance ;

DIT qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du présent jugement,

DEBOUTE le syndicat **CGT CHUBB France** de sa demande de dommages et intérêts et d'article 700 du Code de Procédure Civile.

DEBOUTE la société **CHUBB France** de sa demande reconventionnelle.

DEBOUTE les parties de toutes demandes, fins et conclusions autres, plus amples ou contraires

Ainsi fait et jugé par le Conseil de Prud'Hommes [REDACTED] les jour, mois et an que dessus.

LE GREFFIER
[REDACTED]

Art. 456 CPC
Pour **LE PRÉSIDENT** empêché,
Mme [REDACTED]