

Conseil de prud'hommes

CONSEIL DE PRUD'HOMMES – Administration de la preuve – Documents appartenant à l'employeur – Photocopie par le salarié – Production en justice – Conditions (deux espèces) – Informations non étrangères à la contestation examinée – Exercice normal des droits de la défense (première espèce) – Documents couverts par le secret bancaire – Circonstance indifférente, la communication intervenant par le biais de personnes soumises au secret professionnel (deuxième espèce).

Première espèce :
COUR D'APPEL DE PARIS (22^e Ch. B)
24 avril 2001

C. contre Ass. ouvrière des compagnons du devoir du tour de France

LA COUR,

Statuant sur l'appel interjeté le 1^{er} septembre 2000 par M. C. d'un jugement rendu le 14 juin 2000 par le Conseil de Prud'hommes de Paris (section encadrement) qui :

1) a condamné l'Association Ouvrière des Compagnons du Devoir du Tour de France à lui

– verser :

– la somme de 97 200,00 F à titre de prime de fidélité,

– la somme de 7 336,00 F à titre de reliquat de note de frais de novembre 1999,

avec intérêts de droit à compter de la date de réception de la convocation devant le bureau de conciliation ;

2) a rappelé que ces condamnations sont exécutoires de droit à titre provisoire dans la limite maximum de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois et fixé cette moyenne à 31 375 F ;

3) a condamné l'Association Ouvrière des Compagnons du Devoir du Tour de France à lui verser la somme de 3 000 F au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

4) l'a débouté du surplus de ses demandes ; M. C. a été

engagé en qualité de représentant, à compter du 1^{er} février 1982, pour une durée d'une année renouvelable éventuellement, par l'Association Ouvrière des Compagnons du Devoir du Tour de France, suivant contrat du 29 janvier 1982. Celui-ci précisait que l'intéressé bénéficierait du

statut légal des VRP et de la convention collective nationale des représentants. Il était chargé dans trente-deux départements de la prospection de la clientèle et de la promotion de l'encyclopédie des métiers, publiée par son employeur.

Divers avenants sont intervenus au cours des années suivantes, prévoyant que les frais de déplacement, de restauration et d'hébergement seraient à sa charge et remboursés mensuellement sur justificatifs, mais plafonnés à une somme réévaluée au fil des années. En dernier lieu, l'avenant du 1^{er} août 1994 précisait que les frais de transport liés aux trajets seraient remboursés mensuellement sur présentation des justificatifs et les frais d'hébergement et de restauration réglés mensuellement au prix forfaitaire et journalier de 344 F, "admis par l'URSSAF et l'administration fiscale".

Le 8 juin 1995, un contrat écrit à durée indéterminée a été conclu entre les mêmes parties afin de "préciser les différentes fonctions occupées par M. C. au sein de l'Association". A la mission de promotion de l'encyclopédie s'ajoutait une fonction d'encadrement de l'équipe chargée du démarchage des entreprises de la région Ile-de-France, dans le cadre de la collecte de la taxe d'apprentissage. Il était prévu que le salarié occuperait un emploi de responsable commercial et qu'il exercerait ses fonctions au siège de l'A OCD à Paris. Amené à effectuer des déplacements temporaires en fonction des nécessités du service, M. C. serait remboursé de ses frais professionnels conformément à l'article 6 ci-après :

"Les frais professionnels de M. C. lui seront remboursés chaque mois (ou chaque trimestre) sur présentation des justificatifs auxquels s'ajoutera un forfait journalier calculé sur la base Urssaf."

Par note datée du 20 juillet 1999, le secrétaire général de l'Association Ouvrière des Compagnons du Devoir du Tour de France a diffusé un nouveau modèle de note de frais qui devrait être utilisé à compter du même jour.

Or, par lettre recommandée du 22 juillet 1999, l'URSSAF de Paris a notifié à l'Association un avis de contrôle à partir du 9 septembre 1999.

Le 8 octobre 1999, M. C. a saisi la formation de référé du Conseil de prud'hommes de Paris d'une demande de rappel de prime de fidélité. Le Conseil a pris acte de ce que l'employeur s'engageait à payer à ce titre au salarié la somme de 17 567,92 F, par ordonnance du 9 novembre 1999.

Par lettre du 3 décembre 1999, l'employeur a fait savoir à M. C. qu'il avait été amené à constater certaines irrégularités dans ses notes de frais :

"En effet, l'Association Ouvrière des Compagnons du Devoir du Tour de France (AOCDF) située 82, rue de l'hôtel de ville est bien votre lieu de travail principal.

"En conséquence, vos déplacements pour vous rendre sur votre lieu de travail, ne donnent pas droit à versement d'indemnités de quelque nature que ce soit.

"Quant aux indemnités journalières, elles ne sont versées qu'aux salariés étant dans l'impossibilité de regagner chaque soir leur propre domicile."

Le 16 février 2000, M. C. a de nouveau saisi la formation de référé du Conseil de prud'hommes de Paris afin qu'il ordonne la reprise du paiement intégral de ses notes de frais. Par ordonnance du 17 mars 2000, confirmée par arrêt du 9 novembre 2000, le Conseil a dit n'y avoir lieu à référé.

Par le jugement du 14 juin 2000 dont appel, le Conseil de prud'hommes a condamné l'Association Ouvrière des Compagnons du Devoir du Tour de France à verser à M. C. la somme de 97 200,62 F à titre de rappel de prime de fidélité, mais a limité le reliquat de frais dû par l'employeur à la somme de 7 336 F pour novembre 1999.

L'ordonnance de référé du 9 novembre 1999 a été infirmée par arrêt de cette Cour du 28 juin 2000 qui a ordonné à l'employeur de verser à M. C. la somme de 97 200,62 F.

Après un entretien préalable du 27 juin 2000, l'Association Ouvrière des Compagnons du Devoir du Tour de France a notifié à M. C., par lettre recommandée du 30 juin 2000, son licenciement pour faute grave :

"Production de fausses informations dans vos notes de frais afin d'en obtenir les remboursements.

"Utilisation d'informations confidentielles, dont vous n'êtes pas le destinataire, afin de nuire à l'AOCDF."

"Vous avez produit devant le Conseil de prud'hommes et la Chambre sociale de la Cour d'appel de Paris des informations strictement confidentielles concernant votre responsable, M. Ch., dont vous n'êtes pas destinataire, et que vous n'avez pu vous procurer que de façon frauduleuse. Vous vous êtes servi de ces informations de manière fallacieuse afin de justifier certaines de vos revendications devant les tribunaux dans le but de condamner l'AOCDF. Vous avez failli à votre devoir de réserve et de confidentialité en jetant le discrédit sur l'AOCDF."

Par conclusions régulièrement communiquées au soutien de ses observations orales du 23 mars 2001, M. C. demande à la Cour :

- 1) d'infirmar le jugement du 14 juin 2000 et de condamner l'Association intimée à lui payer la somme de 50 435,40 F à titre de reliquat de notes de frais de novembre 1999 à juin 2000 ;
- 2) de dire que son licenciement est nul et non avenue, d'ordonner sa réintégration sous astreinte de 15 000 F par jour de retard et de lui allouer la somme de 400 000 F à titre de provision sur ses salaires et accessoires durant la période de suspension du contrat ;
- 3) subsidiairement, de dire que le licenciement est abusif et de condamner l'AOCDF à lui payer les sommes suivantes :
 - salaire de mise à pied du 20 au 31 juin (sic) 2000 : 12 972,62 F
 - congés payés sur mise à pied : 1 297,26 F
 - indemnité compensatrice de préavis : 139 471,98 F
 - congés payés sur préavis : 13 947,19 F
 - indemnité de licenciement : 167 366,37 F

– indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : 1 000 000,00

- 4) de condamner l'AOCDF à lui payer la somme de 100 000 F à titre de provision sur les commissions ;
- 5) de lui donner acte de ce que l'AOCDF lève la clause contractuelle de non-concurrence ;
- 6) de condamner l'AOCDF à lui payer la somme de 8 000 F sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

L'Association Ouvrière des Compagnons du Devoir du Tour de France :

- 1) sur la demande de remboursement du reliquat de notes de frais de novembre 1999 à juin 2000, conclut à la confirmation du jugement, les sommes demandées ne correspondant pas à des frais professionnels et l'article 3 du contrat de travail indiquant sans équivoque le lieu de travail sans prise en charge ;
- 2) sur le licenciement, demande à la Cour de dire que M. C. a été licencié pour faute grave et de le débouter de l'intégralité de ses demandes ;
- 3) sur la clause contractuelle de non-concurrence, rappelle qu'elle a indiqué lors de l'audience de conciliation du 31 août 2000 que cette clause était levée ;
- 4) sur la provision d'une commission sur la taxe d'apprentissage, indique que la somme de 1 095,61 F a été réglée à l'appelant, conformément à son contrat de travail, au titre de la collecte de la taxe d'apprentissage 1999/2000 qui a rapporté 79 598 216 F.

SUR CE :

Considérant que les dispositions du jugement relatives à la prime de fidélité ne sont pas remises en cause par l'Association Ouvrière des Compagnons du Devoir du Tour de France ;

Sur les notes de frais :

Considérant qu'aux termes de l'article 1^{er} de l'arrêté du 26 mai 1975, pris en application de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, les frais professionnels correspondent aux charges de caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi des travailleurs salariés ou assimilés ; que des remboursements de frais de transport ne sont exclus de l'assiette des cotisations que si les sommes versées correspondent aux frais de transport réellement engagés par le salarié, si elles ont pour objet de lui permettre de s'acquitter de sa tâche et si la situation de son domicile par rapport à son lieu de travail ne résulte pas d'une convenance personnelle ;

Que, cependant, l'éventuelle réintégration dans l'assiette des cotisations de sommes versées à titre de remboursement de frais de transport entre le domicile et le travail, à la suite d'un contrôle de l'URSSAF, n'établit pas le caractère indu de ces remboursements au regard des règles qui régissent le contrat de travail ;

Qu'en l'espèce, M. C., domicilié à Orches (Vienne) depuis 1982 au moins, a relevé de la convention collective nationale des représentants puis de celle des organismes de formation ; que si le contrat du 8 juin 1995 assignait au salarié un lieu de travail fixe au siège de l'association à Paris, les notes de frais et relevés de compte versés aux débats par ce dernier démontrent que son employeur n'a pas remis en cause son droit à prise en charge des frais exposés par lui sur le trajet Orches-Paris jusqu'en 1999 ; que l'Association Ouvrière des Compagnons du Devoir du Tour de France qui disposait depuis l'origine de tous les éléments d'appréciation utiles est mal fondée à soutenir dans sa lettre du 23 décembre 1999 à M. C. que "depuis plusieurs années, un certain laxisme s'est instauré au

sein de l'association, et par confiance de notre part, cette situation a perduré"; que la prise en charge litigieuse s'analyse non comme un remboursement de frais professionnels opéré à la suite d'une erreur non créatrice de droit, mais comme un avantage individuel désormais incorporé au contrat de travail à titre de complément de rémunération; que l'employeur ne pouvait revenir sur cet avantage de manière unilatérale et sans préavis; qu'il devait se conformer aux dispositions de l'article L. 321-1-2 du Code du travail, relatives à la modification du contrat de travail pour motif économique; qu'en reconnaissant une valeur juridique aux lettres recommandées adressées les 3 et 23 décembre 1999 par l'employeur à M. C., alors qu'aucune de ces correspondances n'informait le salarié qu'il disposait d'un délai d'un mois pour faire connaître son refus, le Conseil de prud'hommes a méconnu la portée du texte sus-rappelé; qu'en conséquence, le jugement dont appel doit être réformé; qu'il sera fait droit à la demande de M. C. pour son montant total de 50 435,40 F, correspondant au reliquat des frais de déplacement de novembre 1999 à juin 2000;

Sur le licenciement :

Considérant qu'il résulte des dispositions combinées des articles L. 122-6, L. 122-14-2 (alinéa 1) et L. 122-14-3 du Code du travail que devant le juge, saisi d'un litige dont la lettre de licenciement fixe les limites, il incombe à l'employeur qui a licencié un salarié pour faute grave, d'une part d'établir l'exactitude des faits imputés à celui-ci dans la lettre, d'autre part de démontrer que ces faits constituent une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien de ce salarié dans l'entreprise pendant la durée limitée du préavis;

Qu'en l'espèce, l'employeur qui a licencié M. C. quinze jours seulement après le jugement dont appel ne démontre ni que le salarié a produit de fausses informations afin d'obtenir le remboursement de notes de frais, ni qu'il a produit des demandes de remboursement surévaluées de façon à augmenter ses revenus;

Que, d'autre part, la production en justice d'informations, même confidentielles, détenues par un salarié dans le cadre de ses fonctions ou obtenues auprès de collègues de travail, à l'occasion d'un litige l'opposant à son employeur, n'est pas détachable de l'exercice normal des droits de la défense, dès lors que ces informations ne sont pas étrangères à la contestation portée devant la juridiction prud'homale; que les conditions dans lesquelles M. C. a su que son responsable Emmanuel Chevalier avait effectué en 1999 trente-neuf allers et retours entre Paris et Bordeaux, pour la somme de 80 553 F, demeurent inconnues; que l'exactitude de cette information n'est en revanche pas douteuse et apporte au présent litige un éclairage indispensable;

Qu'en définitive, la vacuité des griefs retenus par l'Association Ouvrière des Compagnons du Devoir du Tour de France pour justifier le licenciement de M. C. est telle qu'elle fait douter de la bonne foi de l'employeur dans la mise en œuvre des dispositions des articles L. 122-6, L. 122-14-2 et L. 122-14-3 du Code du travail;

Que les dispositions de l'article L. 123-5 du Code du travail ne peuvent être étendues au-delà de leur unique objet qui est de promouvoir l'égalité professionnelle entre hommes et femmes et de protéger les salariés qui demandent en justice l'application des dispositions légales relatives à cette égalité; que le licenciement de M. C. n'est pas nul, mais sans cause réelle et sérieuse; que le salarié sera donc débouté de sa demande de réintégration sous astreinte;

Sur le paiement des salaires pendant la mise en pied :

Considérant qu'il ressort du bulletin de paie de M. C. pour la période du 1^{er} au 19 juin 2000 qu'une retenue de 12 972,62 F a été opérée par l'employeur, comme conséquence d'une mise à pied conservatoire; que l'Association Ouvrière des Compagnons du Devoir du Tour de France sera condamnée à verser cette somme au salarié avec celle de 12 972,62 F de congés payés afférents;

Sur l'indemnité compensatrice de préavis :

Considérant qu'aux termes de l'article L. 122-8 du Code du travail, l'inobservation du délai-congé ouvre droit, sauf faute grave, à une indemnité compensatrice égale aux salaires et avantages, y compris l'indemnité de congés payés, que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail; qu'en l'espèce, le délai-congé prévu en faveur des cadres par l'article 9 de la convention collective des organismes de formation est de trois mois; que l'avantage constitué par le remboursement des frais de déplacement domicile-travail doit être réintégré dans la rémunération du salarié pour apprécier ses droits à indemnité compensatrice de préavis; qu'il est donc dû à M. C. une indemnité de 139 471,98 F, à laquelle s'ajoute la somme de 13 947,19 F de congés payés sur préavis;

Sur l'indemnité de licenciement :

Considérant qu'en application de l'article 9 de la convention collective, il est dû au salarié licencié, sauf pour faute grave ou lourde, une indemnité fixée comme suit :

- à partir de deux ans d'ancienneté révolus, un cinquième de mois par année entière d'ancienneté;
- au-delà de quinze années d'ancienneté révolues, il sera ajouté un dixième de mois par année entière d'ancienneté au-dessus de quinze ans;

Que l'indemnité de licenciement dues à M. C. est donc de :
 $(46\,490,66 \text{ F} \times 17/5) + (46\,490,66 \text{ F} \times 2/10) = 167\,366,37 \text{ F}$;

Sur l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse :

Considérant que M. C. qui a été licencié sans cause réelle et sérieuse, alors qu'il avait plus de deux ans d'ancienneté dans une entreprise occupant habituellement plus de dix salariés, est en droit de prétendre, en application de l'article L. 122-14-4 du Code du travail, à une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois;

Que M. C. avait plus de quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise lorsqu'il a été licencié à l'âge de cinquante-trois ans; qu'il n'a pas retrouvé d'emploi et perçoit l'allocation unique dégressive; qu'une indemnité de 558 000 F lui sera allouée pour licenciement sans cause réelle et sérieuse;

Que l'Association Ouvrière des Compagnons du Devoir du Tour de France sera condamnée, sur le fondement du même texte légal, à rembourser aux ASSÉDIC les indemnités de chômage payées à M. C. du jour de son licenciement au jour du présent arrêt, dans la limite de six mois d'indemnités;

Sur les commissions dues au titre de la taxe d'apprentissage :

Considérant que l'Association Ouvrière des Compagnons du Devoir du Tour de France produit le détail de la collecte de la taxe d'apprentissage au titre de la campagne 1999/2000; que M. C. qui fonde sa demande sur des hypothèses a été rempli de ses droits à commissions; qu'il sera débouté de ce chef;

Sur l'article 700 du nouveau Code de procédure civile :

Considérant qu'il ne serait pas équitable de laisser M. C. supporter les frais qu'il a dû exposer, tant devant le Conseil de prud'hommes qu'en cause d'appel et qui ne sont

pas compris dans les dépens ; qu'une somme de 8 000 F lui sera allouée sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS :

Reçoit l'appel régulier en la forme ;

Confirme le jugement entrepris dans ses dispositions relatives à la prime de fidélité ;

Le réforme pour le surplus ;

Statuant à nouveau ;

Condamne l'Association Ouvrière des Compagnons du Devoir du Tour de France à payer à M. C. :

- 1) la somme de 50 435,40 F (cinquante mille quatre cent trente cinq francs et quarante centimes) correspondant aux frais qu'il a exposés de novembre 1999 à juin 2000 pour se rendre de son domicile à son lieu de travail, avec intérêts au taux légal à compter du 22 mai 2000, date de la demande devant le Conseil de prud'hommes ;
- 2) la somme de 12 972,62 F (douze mille neuf cent soixante douze francs et soixante deux centimes) à titre de rappel de salaire pendant la mise à pied, avec intérêts au taux légal à compter du 9 février 2001, date de la demande devant la Cour ;
- 3) la somme de 1 297,26 F (mille deux cent quatre vingt dix sept francs et vingt six centimes) au titre des congés payés afférents, avec intérêts au taux légal à compter du 9 février 2001, date de la demande devant la Cour ;
- 4) la somme de 139 471,98 F (cent trente neuf mille quatre cent soixante et onze francs et quatre vingt dix huit centimes) à titre d'indemnité compensatrice de préavis, avec intérêts au taux légal à compter du 9 février 2001, date de la demande devant la Cour ;
- 5) la somme de 13 947,19 F (treize mille neuf cent quarante sept francs et dix neuf centimes) à titre de congés payés sur préavis, avec intérêts au taux légal à compter du 9 février 2001, date de la demande devant la Cour ;
- 6) la somme de 167 366,37 F (cent soixante sept mille trois cent soixante six francs et trente sept centimes) à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, avec intérêts au taux légal à compter du 9 février 2001, date de la demande devant la Cour ;
- 7) la somme de 558 000 F (cinq cent cinquante huit mille francs) à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, avec intérêts au taux légal à compter de la date du présent arrêt ;

Condamne l'Association Ouvrière des Compagnons du Devoir du Tour de France à rembourser aux ASSEDIC les indemnités de chômage payées à M. C. du jour de son licenciement au jour du présent arrêt, dans la limite de six mois d'indemnités ;

Donne acte à M. C. de ce que l'Association Ouvrière des Compagnons du Devoir du Tour de France a levé son obligation contractuelle de non-concurrence ;

Déboute M. C. du surplus de ses demandes ;

Condamne l'Association Ouvrière des Compagnons du Devoir du Tour de France à verser à M. C. la somme de 8 000 F (huit mille francs) sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

La condamne aux dépens de première instance et d'appel. (Mme Panthou-Renard, prés. - M^e Henry, av.)

Deuxième espèce :
COUR D'APPEL DE PARIS (22^e Ch. B)
18 janvier 2002

A. contre Bank Saderat Iran

M. A. était engagé à l'essai le 11 janvier 1993 par la Bank Saderat Iran en qualité d'employé au service du crédit documentaire. Le coefficient 300 de la convention collective nationale de travail du personnel des banques du 20 août 1952 devait lui être attribué le 11 janvier 1994 au terme d'une période de stage, puis le coefficient 345 à compter du 1^{er} avril 1995 ;

Son salaire brut, compte tenu de points de "diplôme", d'ancienneté, de langue, "personnel" et de "garantie" portant avec son coefficient de base la totalité de ses points à 650,02, s'élevait en dernier lieu à 9 100,28 F par mois sur 14,5 mois, soit 131 954,06 F par an ;

Lors de la mise en application par la banque de la nouvelle convention collective de la banque du 1^{er} janvier 2000, M. A. était classé au "niveau B" de la nouvelle grille de l'annexe 4 de cette convention. Son salaire mensuel brut était porté à 10 957,00 F mais sur douze mois, soit un salaire annuel de 131 964,00 F ;

Le 28 mars 2000, M. A. saisissait le Conseil des prud'hommes de Paris aux fins notamment de fixation de son coefficient avant le 31 décembre 1999 à 395 et à compter du 1^{er} janvier 2000 d'attribution de la qualification de technicien aux opérations bancaires, "niveau G", et par suite de rappels de salaire et de paiement de dommages-intérêts ;

Par jugement du 29 septembre 2000, la section du commerce, déboutait M. A. de ses prétentions.

M. A. interjetait appel le 23 novembre 2000 contre ce jugement ;

Le 11 octobre 2000, la Bank Saderat Iran convoquait M. A. à un entretien préalable à une mesure de licenciement fixée au 17 octobre par courrier lui notifiant sa mise à pied à titre conservatoire ;

M. A. était licencié par lettre du 19 octobre 2000 pour faute grave, aux motifs suivants :

"Violation du secret bancaire (article 57 de la loi bancaire du 24 janvier 1984) ;

En effet à l'occasion de la procédure que vous avez cru bon introduire devant le Conseil des prud'hommes de Paris pour obtenir une réévaluation de votre coefficient (et dont vous avez été débouté), vous avez pris copie sans autorisation de pièces confidentielles intéressant les activités de la banque et vous les avez communiquées au Conseil des prud'hommes ;

Vous étiez d'ailleurs tellement conscient de cette violation d'un secret également protégé que vous avez cherché à atténuer la gravité de votre acte en masquant certaines mentions des photocopies que vous avez établies, toutefois, vous avez sans doute par négligence, omis de masquer de nombreuses informations rigoureusement confidentielles, telles que :

- code "test" au regard d'un montant (...). Ce qui est d'une extrême gravité,
- identités des donneurs d'ordre des opérations, et notamment desdites opérations (un grand nombre de pièces que vous avez communiquées, notamment les numéros (suivent quatorze numéros) qui comportent identités et montants, pièces (suivent huit numéros) qui comportent les identités seulement),
- coordonnées bancaires complètes, clés RIB incluses, de certains clients (vos pièces n° 44, 45, 46),
- montant des autorisations bancaires (vos pièces n° 31, 32, 33, 34, 35) ;

Le 20 octobre 2000, M. A. saisissait la commission paritaire de la Banque en vertu de l'article 27-1 de la nouvelle convention collective ;

Par courrier du 8 novembre 2000, M. A. contestait les motifs de son licenciement ;

La commission paritaire émettait le 14 novembre 2000 l'avis suivant :

"La commission... prend acte de la rupture du contrat de travail de M. A..

Elle prend également acte de l'intervention manifestée par les parties de recherche une issue transactionnelle au litige qui les oppose et les invite fortement à poursuivre dans cette voie."

M. A. saisissait à nouveau le Conseil des prud'hommes de Paris le 24 novembre 2000 aux fins de paiement de ses indemnités de rupture, d'une indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse, la Bank Saderat Iran sollicitant elle-même des dommages-intérêts.

Le 12 novembre 2001, M. A. demandait la radiation de l'affaire du rôle du Conseil, la Cour étant saisie du jugement du 29 septembre 2000.

La Cour,

Vu les conclusions du 3 décembre 2001 de M. A., régulièrement communiquées au soutien de ses observations orales, par lesquelles l'appelant demande à la Cour de :

- lui attribuer le coefficient 395 depuis 1995 et fixer le montant de son salaire mensuel d'octobre 1995 à octobre 1998 à 15 000,00 F et d'octobre 1995 à octobre 2000 à 17 000,00 F,
- de condamner la société "Bank Saderat Iran" à lui verser la somme de 214 200,00 F à titre de rappel de salaire augmentée de la somme de 21 420,00 F au titre de l'incidence des congés payés (subsidièrement 142 800,00 F et 14 280,00 F),
- de condamner l'intimée au paiement de la somme de 50 000,00 F pour discrimination salariale,
- de condamner la société "Bank Saderat Iran" à lui payer au titre de son licenciement les sommes suivantes :
 - 12 130,00 F au titre de sa mise à pied du 11 octobre au 14 novembre 2000
 - 1 213,00 F au titre de l'incidence des congés payés
 - 34 000,00 F à titre d'indemnité de préavis
 - 3 400,00 F au titre de l'incidence des congés payés
 - 76 430,00 F au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement
 - 408 000,00 F à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
 - 70 000,00 F à titre de dommages-intérêts pour harcèlement moral
- de lui allouer une indemnité de 5 000,00 F en complément de l'aide juridictionnelle en application de l'article 31 de la loi sur l'aide juridictionnelle,

Vu les conclusions du 3 décembre 2001 de la Bank Saderat Iran aux fins de confirmation du jugement querellé et de rejet de toutes les prétentions de M. A. ;

Sur ce,

Sur le coefficient salarial :

Considérant que M. A. fait grief à la Bank Saderat Iran de ne pas avoir réévalué son coefficient porté à 345 le 1^{er} avril 1995 et d'avoir été classé au "niveau B" lors de l'application de la nouvelle convention de la banque ; qu'il se prévaut d'une part du coefficient 395 depuis octobre 1995, subsidièrement du coefficient 365 et soutient qu'il a fait l'objet d'une discrimination salariale en comparaison notamment avec la

situation d'un autre agent de crédit documentaire, M. K. ;

Considérant sur le premier moyen, que le coefficient 345 de la grille "employés et personnel de service" de la convention collective nationale des banques du 20 août 1952 est attribuée à "des agents accomplissant des travaux assez complexes ou utilisés dans plusieurs sortes de travaux simples nécessitant une expérience pratique et une bonne qualification professionnelle" ; que le coefficient 365 est attribué aux "agents polyvalents accomplissant des travaux nécessitant une certaine initiative et des connaissances bancaires ou techniques appropriées" ou aux "agents accomplissant des travaux complexes nécessitant des connaissances approfondies dans une branche spécialisée" ; que le coefficient 395 est attribué aux "grades chargés d'une fonction d'encadrement de petites équipes de travailleurs manuels" ou aux "agents désignés parmi les titulaires du coefficient 365 faisant preuve d'une compétence bancaire, technique, administrative ou commerciale telle qu'ils soient investis en permanence soit d'une part de responsabilité dans la conduite de leur travail, soit des fonctions de moniteurs chargés de la formation du personnel", aux agents titulaires du brevet professionnel d'employé de banque" ;

Que M. A. vient dire qu'il travaillait dans un service nécessitant la connaissance des langues étrangères, qu'il exécutait sans problème de manière autonome l'ouverture des dossiers d'export ou d'import entre acheteurs et vendeurs, la vérification des telex d'ouverture, la négociation des documents afférents au transport, aux factures, à l'assurance avant de donner l'ordre de régler soit en francs soit en devises, le calcul des frais de banque, la préparation des lettres de paiement, des documents Banque de France, qu'il exerçait aussi les fonctions de guichetier ; que compte tenu de ses huit ans d'ancienneté, il peut prétendre au coefficient 395, en tant qu'agent désigné parmi les titulaires du coefficient 365 faisant preuve de compétences bancaires, techniques, administratives ou commerciales, qu'il aurait dû en effet bénéficier du coefficient 395 en tant qu'agent polyvalent accomplissant des travaux nécessitant une certaine initiative et des compétences bancaires ou techniques appropriées ;

Mais considérant que M. A., titulaire du baccalauréat iranien lors de son embauche n'avait pas antérieurement d'expérience professionnelle dans le domaine bancaire ; qu'engagé au coefficient 290, il a pu bénéficier du coefficient 300 en janvier 1994 puis du coefficient 345 en avril 1995 ; que les documents qu'il produit, sans attestations à l'appui, ne révèlent pas qu'à compter d'octobre 1995, un peu plus de deux ans après son embauche, ses fonctions aient connu une réelle polyvalence, même s'il a pu aussi intervenir quelquefois au poste de guichetier, qu'il ait eu à accomplir des tâches impliquant des prises d'initiative, des connaissances bancaires ou techniques particulières ; qu'au demeurant, il devait échouer aux formations qui lui ont été dispensées, notamment pour l'obtention du brevet professionnel ou ne les a poursuivies jusqu'à leur terme ; que les documents produits ne démontrent pas que M. A. ait accompli des travaux complexes dans une branche spécialisée mais révèlent plutôt des travaux répétitifs, accomplis sous le contrôle de sa hiérarchie, avec le contreseing du responsable du crédit documentaire, sans aucun rôle de négociation de sa part ; que n'ayant jamais été susceptible de bénéficier du coefficient 365, il ne peut revendiquer à la date d'octobre 1995 du coefficient 395 ni même ultérieurement ; que le moyen n'est pas fondé ;

Considérant sur le second moyen, que M. A. soutient que son collègue, M. K., après avoir lui aussi engagé une procédure prud'homale a pu transiger et se voir reconnaître le niveau de gradé coefficient 450, niveau E, que sa collègue

Mme R., également en cours de procédure prud'homale, a pu accéder au niveau C ; qu'il exécutait pourtant les mêmes fonctions ; que de même, son collègue, M. H., bénéficiait du coefficient 365 alors qu'il avait aussi échoué à l'examen professionnel ;

Mais considérant que M. K. est titulaire d'un DEA en sciences politiques de l'Université de Paris 2 Panthéon-Sorbonne depuis 1981 et dispose d'une expérience bancaire acquise de 1968 à 1976 à la Banque Crédit Industriel de Téhéran ; qu'il a pu assurer l'intérim de la responsable Crédoc, Mme Ho. ; que M. H. possède une licence de micro-informatique appliquée ; qu'il a pu bénéficier dès le mois de mars 1995 du coefficient 165 ; que Mme R. a des fonctions de secrétariat distinctes de celles de M. A. ; qu'elle bénéficiait déjà du coefficient 165 et a pu se voir reconnaître par la commission paritaire le 23 mai 2000 le coefficient 195 ; que les pièces produites et les débats démontrent donc que les quatre salariés n'avaient pas les mêmes diplômes, avaient une expérience professionnelle distincte, des responsabilités différentes ; que le moyen n'est pas fondé ;

Considérant en conséquence que le jugement querellé sera confirmé ;

Sur les demandes nouvelles au titre du licenciement :

Considérant que pour fonder le licenciement sur une faute grave tirée de la violation du secret bancaire, la société Bank Saderat Iran ne se réfère dans la lettre de licenciement qu'aux documents produits devant les premiers juges par M. A. au soutien de ses revendications relatives à son coefficient salarial ; qu'elle ne démontre pas en quoi cette production en justice par avocat interposé constituerait une violation du secret bancaire alors qu'elle n'a eu pour objet pour le demandeur que de justifier son activité auprès de personnes tenues elles-mêmes au secret professionnel ; que la circonstance que M. A. ait masqué certaines informations et pas d'autres ne signifie pas qu'une violation du secret bancaire, aucune juridiction pénale n'ayant retenu une telle qualification, ait été effective en l'espèce ; que la commission paritaire de la banque n'a elle-même pris aucune position à ce titre ; que le licenciement pour les motifs énoncés ne procède pas d'une cause réelle et sérieuse ; que la société Bank Saderat Iran ne peut en conséquence s'exonérer du paiement du salaire pendant la mise à pied, des indemnités de rupture et doit indemniser M. A. de son préjudice ;

Considérant sur le salaire pendant la période de mise à pied du 11 octobre au 14 novembre 2000 que M. A. percevait à la date de la rupture un salaire mensuel brut de 10 997,00 F, qu'une somme de 9 897,30 F lui est due à ce titre (10 997 x 27 trentièmes) soit 1 508,83 euros, outre l'incidence des congés payés ;

Considérant que M. A. au regard de son ancienneté devait bénéficier d'un délai congé de deux mois ; qu'une indemnité compensatrice de 21 994,00 F soit 3 352,96 euros, lui est due, outre l'incidence des congés payés ;

Considérant sur l'indemnité de licenciement, qu'aux termes de l'article 27-2 de la convention collective de la banque, M. A. ne peut prétendre qu'à l'indemnité de licenciement, soit en application de l'article R. 122-2 du Code du travail, à une indemnité égale à un dixième de mois par année de service dans l'entreprise, qu'il lui est due la somme de 8 797,60 F compte tenu de la durée du préavis, soit 1 341,19 euros ;

Considérant que M. A. n'a pas retrouvé d'emploi depuis son licenciement ; qu'une indemnité de 23 000 euros lui sera allouée en réparation de son préjudice, compte tenu des éléments justificatifs produits ;

Sur la demande de dommages-intérêts pour harcèlement moral :

Considérant que la modification des conditions de travail dont M. A. se prévaut ne ressort d'aucun élément des dossiers ; que les revendications salariales de l'appelant n'étaient pas justifiées en outre ; qu'aucun fait de harcèlement moral n'est avéré ; que M. A. ne justifie d'aucun préjudice distinct de celui généré par la perte de son emploi déjà indemnisée ; que la demande n'est pas fondée ;

Sur l'article 700 du nouveau Code de procédure civile :

Considérant que M. A. doit être indemnisé de ses frais de procédure dépassant l'aide juridictionnelle qui lui est allouée ; qu'une indemnité de 762,65 euros lui sera attribuée ;

PAR CES MOTIFS : Confirme

le jugement déferé ; Y

ajoutant ;

Condamne la société Bank Saderat Iran à payer à M. A. les sommes de 1 508,83 euros (mille cinq cent huit euros et quatre vingt trois centimes) à titre de salaire, 150,88 euros (cent cinquante euros et quatre vingt huit centimes) à titre d'indemnité incidente de congés payés, 3 352 euros (trois mille trois cent cinquante deux euros et quatre vingt seize centimes) à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 335,29 euros (trois cent trente cinq euros et vingt neuf centimes) au titre de l'incidence des congés payés, 1 341,19 euros (mille trois cent quarante et un euros et dix neuf centimes) à titre d'indemnité de licenciement, 23 000 euros (vingt trois mille euros) à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, 762,65 euros (sept cent soixante deux euros et soixante cinq centimes) en application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

Déboute M. A. de sa demande de dommages-intérêts pour harcèlement moral ;

Condamne la société Bank Saderat Iran aux dépens.

(Mme Panthou-Renard, prés. - Mes Remersaro et Agrancier, av.)

NOTE. – L'article 6 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales impose le principe de l'égalité des armes entre les parties à un procès. Or les employeurs, parties à un procès prud'homal, usent de toutes sortes de tactique pour que cette égalité soit rompue au détriment des salariés. Les arrêts sus rapportés fournissent des exemples de cette résistance des employeurs, dont aujourd'hui les juridictions du fond sont de moins en moins dupes (cf. voir aussi : les 3 arrêts de la Cour d'appel de Versailles et l'ordonnance du Tribunal de grande instance de Nanterre commentés par M.-F. Bied-Charreton *in* Dr. Ouv. 1999 p. 35 ; l'arrêt de la Chambre d'accusation de Paris commenté par M.-F. Bied-Charreton *in* Dr. Ouv. 1996 p. 464).

Comme l'on sait en effet, nombre d'employeur sanctionnent par le licenciement les salariés qui produisent des documents de l'entreprise à l'appui de leurs demandes prud'homales, ou les font sanctionner par la juridiction pénale sous la prévention de vol (sur l'ensemble de la question : R. Marié, L'évolution de la jurisprudence en matière de vol par "photocopie", Dr. Ouv. 1998 p. 530 ; R. Marié, La production en justice des documents appartenant à l'employeur, à propos de l'arrêt

de la Chambre sociale de la Cour de cassation en date du 2 décembre 1998, Dr. Ouv. 2000 p. 13 ; M.-F. Bied-Charreton, L'utilisation par le salarié des documents de l'entreprise à des fins probatoires constitue-t-elle un vol ?, Revue trimestrielle du ressort de la Cour d'appel de Versailles, avril-mai-juin 1989 p. 41, et cette même revue, avril-septembre 1991, p. 126 : à propos d'un arrêt de la Cour de cassation du 24 octobre 1990).

1) L'arrêt sus-rapporté de la Cour d'appel de Paris du 24 avril 2001 (première espèce) a été rendu dans des circonstances particulières. Le salarié, voulant démontrer l'existence d'un usage d'entreprise en matière de remboursement de frais de déplacement, avait soutenu, à l'appui de sa demande de remboursement que certains salariés nommément désignés bénéficiaient de cet avantage, en se gardant toutefois de fournir ses sources d'information. Le salarié, qui a obtenu gain de cause en référé en appel, a été, immédiatement après, licencié pour faute lourde, pour avoir produit de fausses informations sur ses notes de frais et utilisé des informations confidentielles dont il n'était pas le destinataire "afin de nuire" à l'entreprise.

La Cour d'appel, qui a rappelé la définition de la faute grave a tout d'abord considéré que l'employeur ne rapportait pas la preuve que les informations fournies par le salarié étaient fausses.

Et surtout, la Cour d'appel a considéré que "*la production en justice d'informations, même confidentielles, détenues par un salarié dans le cadre de ses fonctions ou obtenues auprès de collègues de travail, à l'occasion d'un litige l'opposant à son employeur, n'est pas détachable de l'exercice normal des droits de la défense, dès lors que ces informations ne sont pas étrangères à la contestation portée devant la juridiction prud'homale*".

Cette motivation est exemplaire, le caractère confidentiel d'informations, qui est à distinguer du secret légal protégé pénalement (cf. le secret de la défense, le secret professionnel et le secret des correspondances), ne peut en effet être opposé à un salarié qui se sert de ces informations strictement pour les besoins de sa défense. L'article 10 du Code civil, qui impose aux parties de concourir à la manifestation de la vérité, ne fait pas de distinction selon que l'information à fournir revêt, ou non, un caractère confidentiel. La Chambre sociale de la Cour de cassation décide en outre, dans son arrêt du 2 décembre 1998, que les informations dont un salarié peut faire état dans un procès prud'homal sont celles "*dont les membres du personnel (peuvent) avoir normalement connaissance*", sans opérer, là encore, la moindre distinction entre leur caractère confidentiel ou non (cf Dr. Ouv. 2000 précité p. 19, Bull. n° 535). De son côté, le Conseil d'Etat a précisé, dans une affaire concernant le licenciement d'une salariée protégée, que l'autorisation administrative ne pouvait être accordée au motif, selon l'employeur, que la salariée avait soustrait

pour les reproduire des documents confidentiels et les avait communiqués à des tiers, dès lors que, selon la juridiction administrative précitée, la transmission par la salariée à des avocats et aux conseillers prud'homaux qui sont tenus au secret professionnel a été faite sans intention de nuire aux intérêts de l'entreprise et dans le seul but d'apporter devant la juridiction saisie la réalité des travaux informatiques pour lesquels la salariée réclamait le versement d'une prime spéciale (CE 8 janvier 1986, SA Crêperie de Loc-Marisa, Action Juridique septembre 1988 p. 18, commenté par M.-F. Bied-Charreton in Revue trimestrielle du ressort de la Cour d'appel de Versailles, avril-mai-juin 1989 précité, p. 55).

Il était évident qu'en l'espèce, le salarié n'avait commis aucun manquement à ses obligations contractuelles susceptibles de caractériser une quelconque faute.

Opposer à un salarié le caractère confidentiel des informations dont il se prévaut pour les besoins de sa défense revient à nier la nature du litige prud'homal et sa place dans la vie même de l'entreprise. C'est en effet en tant qu'acteur de cette entreprise que le salarié cherche à faire reconnaître l'étendue de ses droits. L'apparition d'un tel litige est révélatrice, non pas d'une difficulté dans la vie personnelle du salarié qui serait, comme telle, étrangère à l'entreprise, mais d'une difficulté entre l'employeur et le salarié qui, n'ayant pu se résoudre dans le cadre de l'entreprise, nécessite le recours à un juge. Une telle difficulté doit être résolue, non seulement pour le salarié lui-même, mais aussi du point de vue de l'intérêt même de l'entreprise, si l'on ne confond pas celui-ci avec l'intérêt égoïste de l'employeur, propriétaire privé des moyens de production. L'entreprise, en tant que communauté institutionnelle, a en effet intérêt à ce que tout litige prud'homal la concernant soit tranché par un juge éclairé correctement sur le fond de l'affaire, et ce, quelle que soit, évidemment, l'issue de la procédure. L'entreprise, comme l'ensemble de la société, a intérêt à fonctionner dans le cadre d'un état de droit. La confidentialité éventuelle de certaines informations liées à la vie de l'entreprise ne saurait faire obstacle au travail d'élaboration de la vérité judiciaire pour les juges, qui est la condition même de l'existence de toute société démocratique.

2) L'arrêt de la Cour d'appel de Paris du 18 janvier 2002 (deuxième espèce) concerne un salarié licencié pour faute grave pour avoir violé le secret bancaire en produisant, dans une instance prud'homale, des documents internes à l'entreprise à l'appui de ses demandes relatives à son coefficient salarial.

La Cour d'appel a considéré, en application du principe selon lequel il appartient à l'employeur de prouver la faute grave, que la banque employeur ne démontrait pas en quoi cette production en justice, par avocat interposé, constituerait une violation du secret

bancaire alors qu'elle n'a eu pour objet pour le demandeur que de justifier son activité auprès de personnes tenues elles-même au secret professionnel.

Là encore, cette motivation revêt un caractère exemplaire.

Le secret bancaire ne peut être opposé à un salarié qui n'utilise des informations de l'entreprise que pour les besoins de sa défense prud'homale, dans tous les cas, au moins, où les acteurs du procès sont eux-même astreints au secret professionnel.

Dans ces cas en effet, le secret bancaire ne peut être violé. L'employeur, qui se prévaut de ce secret dans le cadre de tels procès ou à l'appui du licenciement qu'il prononce juste après, le fait nécessairement de manière fallacieuse, dans un souci de rupture illicite de l'égalité des armes en justice.

La solution adoptée ici par la Cour d'appel de Paris est, comme la solution précédente, entièrement conforme au principe jurisprudentiel précité selon lequel le salarié peut faire état, dans un procès prud'homal, de toutes les informations dont les membres du personnel peuvent avoir normalement connaissance.

Là encore, l'engagement d'une procédure prud'homale ne peut être considéré comme étranger, ni contraire à l'intérêt de l'entreprise.

Les arrêts sus rapportés viennent en droite ligne de la jurisprudence selon laquelle l'exercice des droits de la défense par le salarié ne peut, sauf abus, constituer une cause de licenciement (Soc. 15 novembre 1990 Bull.

n° 560 p. 339 : pour un salarié auquel son employeur reprochait le contenu de ses conclusions dans un procès les opposant ; Soc. 19 juin 1991 Bull. n° 310 p. 189 : pour les paroles prononcées par un salarié au cours de l'entretien préalable pour réfuter les griefs invoqués contre lui).

On a eu à déplorer pendant de longues années que la Chambre criminelle de la Cour de cassation applique mécaniquement la qualification de vol à l'utilisation, par des salariés, à des fins probatoires, des documents de l'entreprise (cf. Crim. 24 octobre 1990 Rocher c/ Société SEVIP, revue trimestrielle du ressort de la Cour d'appel de Versailles, avril-septembre 1991 précité p. 140 ; Crim. 8 janvier 1991 Bull. n° 13 p. 32).

On ne peut que se réjouir que cette juridiction soit, au moins implicitement, revenue sur cette solution et décide aujourd'hui qu'une Cour d'appel ne peut condamner pour recel de pièces pénales un journaliste qui a produit celles-ci en justice pour sa défense dans un procès civil en diffamation, sans rechercher si la production en justice des pièces, objet des poursuites exercées contre l'intéressé, n'avait pas été rendue nécessaire par l'exercice des droits de la défense (Crim. 11 juin 2002, P+I, Dr. Ouv. juin 2002, couverture arrêt n° 5).

M.-F. Bied-Charreton