

JURISPRUDENCE

Contrat de Travail

CONTRAT DE TRAVAIL. – Exécution. – 1) Droit disciplinaire. – Avertissement fondé sur des faits non démontrés. – Nullité. – 2) Salaires. – Transports routiers. – Salaire du “bon” comportant une partie variable en fonction du travail fourni. – Pratique interdite par l’article 14 de la convention collective. – Rappel sur la base de la rémunération la plus élevée perçue par le salarié.

CONSEIL DE PRUD’HOMMES DE PARIS
(Section Commerce, Juge départiteur)
6 janvier 2000

T. contre société Saturne Courses Top Chrono

Exposé du litige :

M. T. a été embauché le 23 novembre 1994 par la société Courses Plus, par contrat à durée indéterminée à temps

partiel, à raison de 32 heures par semaine moyennant une rémunération mensuelle d'une part du salaire de base et de primes. Le dernier salaire mensuel brut s'élevait à 8 346 francs.

La société Saturne Courses Top Chrono a repris l'activité de la SARL Courses Plus le 1^{er} juillet 1996.

Le 2 juin 1997, M. T. a été convoqué à un entretien préalable à son licenciement. Lors de l'entretien du 6 juin 1997, M. T. s'est engagé à respecter les consignes. La procédure de licenciement a été annulée. Une mise à pied du 2 au 5 juin 1997 a toutefois été prononcée.

Par jugement du 26 mai 1998, le Tribunal d'Instance de Clichy a annulé la désignation de M. T. en qualité de délégué syndical.

Puis, par lettre recommandée du 30 mars 1998, M. T. a été convoqué à un entretien préalable à son licenciement.

Un avertissement lui a été notifié le 7 avril 1998.

M. T. a saisi le Conseil de Prud'hommes aux fins susvisées.

À l'appui de ses demandes, M. T. fait valoir que :

- les compléments de salaire accident du travail sont dus, en application de l'article 10ter de la convention collective, compte tenu de la base de calcul retenue par la Sécurité sociale (8 346 francs) ;

- le rappel de salaire est dû. En effet, le salaire composé d'un salaire de base et d'un salaire variable en fonction du travail fourni (méthode du bon) est prohibé par la Convention collective des transports routiers (article 14) ;

- les baisses de salaire sont indiscutables depuis mars 1997, conséquence directe de la rémunération illicite pratiquée par la SA Saturne Courses Top Chrono ;

- l'avertissement du 7 avril 1998 doit être annulé. La société n'a eu de cesse d'exercer des pressions à son encontre. En effet, la course en question n'était pas sur sa feuille de route.

En défense, la SA Saturne Courses Top Chrono conclut au débouté de toutes les prétentions de M. T.. Elle rétorque que :

- l'avertissement du 7 avril 1998 est justifié par l'attestation des chefs de trafic, M. B. et M. Ba.. M. T. n'a pas effectué une course prévue sans en informer sa hiérarchie ;

- les compléments de salaire – accident du travail – ne sont pas dus, le calcul présenté étant erroné ;

- le rappel de salaire est en outre infondé ; la rémunération du bon n'est pas illicite. Enfin, M. T. incorpore dans son mode de calcul le salaire variable perçu à son salaire de base, faisant passer son taux horaire de 36,77 francs en novembre 1994 à 86,08 francs en février 1998 ;

- le mode de calcul du salaire est conforme aux dispositions de la convention collective prise en son article 14. À titre subsidiaire, si la clause litigieuse était déclarée contraire à son article 14, l'illicéité ne justifierait pas la demande de M. T.. Motifs de la décision :

l) Sur la nullité de l'avertissement

L'avertissement du 7 avril 1998 est ainsi rédigé :

“Le 26 mars 1998, nous avons appris par une plainte de notre client TNT qu'une course programmée chez St. Dupont n'avait pas été effectuée comme convenu la veille à 17 h 30 ;

Or, ce travail vous incombait et le fait qu'il n'ait pas été réalisé nous a contraint à mettre en œuvre des moyens coûteux pour pouvoir exécuter la prestation ;

Compte tenu de ces éléments et du fait que nous avons déjà été amenés à plusieurs reprises à constater des carences dans l'exécution de votre travail, nous vous avons convoqué à un entretien préalable pour le 3 avril 1998 ;

Au cours de cet entretien, vous avez estimé ne pas avoir de responsabilité dans cette affaire, considérant que vous n'aviez pas été informé de cette course ;

Cet argument ne nous semble pas résister à l'examen dans la mesure où cette course est une course régulière que vous avez déjà été amené à effectuer. Ensuite, il apparaît que la première fois que vous avez été interrogé sur cet incident par votre chef d'équipe, vous n'avez pas fait valoir cet argument mais celui, d'ailleurs fallacieux, consistant à dire que votre journée de travail était terminée” ;

Une lettre de M. B. indique qu'à la suite d'une réclamation de M. V., un enlèvement n'a pas été effectué dans le 14^e arrondissement (St Dupont, 92 bd du Montparnasse). M. T., qui était chargé de ce secteur, n'a prévenu personne de cet oubli et donc une opération spéciale a été déclenchée ce matin, mais aux frais de Top Chrono. M. Ba., chef de service, atteste de ce que le ramassage du 25 mars 1998 pour un client TNT n'a pas eu lieu, qui a fait prévenir par fax la feuille de route concernant le secteur de M. T.. Le ramassage figure bien sur ce document ;

Toutefois, la feuille de route produite concerne un chauffeur “Mohamed” alors que M. T. a pour prénom Meir. Par ailleurs, la société Top Chrono ne produit pas de plainte écrite d'un client se plaignant d'un retard ou d'un oubli. Au vu des pièces produites, les seules pièces ainsi produites ne permet pas de vérifier avec certitude la véracité des faits allégués à l'appui de l'avertissement prononcé. Il y a donc lieu de prononcer l'annulation de l'avertissement prononcé le 7 avril 1998.

l) Sur le rappel de salaires :

Les feuilles de paie de M. T. font état d'un salaire mensuel brut moyen de base de 6 663,67 francs ;

Son contrat de travail prévoit :

- un salaire de base (SMIG) ;

- une prime d'assiduité (pour un mois entier travaillé, vous recevez une prime d'assiduité d'un montant maximum de 400 francs [base 169 heures]) ;

- une prime de dépassement d'objectifs calculée sur la base de “bons” ou d'unités de course (une somme égale à 8,50 francs bruts par bon d'une part et le salaire de base défini ci-dessus d'autre part) ;

- une indemnité kilométrique ;

- une indemnité de repas de 34,50 francs sous réserve d'avoir assuré une journée entière de travail. La convention nationale applicable prévoit en son article 14 que “dans un but de sécurité, les contrats de travail ne pourront contenir de clause de rémunération principale ou accessoire de nature à compromettre la sécurité, notamment par incitation directe ou indirecte au dépassement de la durée du travail ou des temps de conduite autorisés, telle que l'octroi de primes ou de majorations de salaire en fonction des distances parcourues et/ou du volume des marchandises transportées”.

L'article 14 de la convention collective s'applique à tous les employeurs et ce système de “bons” est prohibé au regard de la convention collective applicable et des textes suivants (arrêté du 31 décembre 1992 et accord du 22 juillet 1992 et article L. 132-4 du Code du travail). Le défendeur se borne à réfuter l'argumentation de droit sans contester les chiffres avancés par M. T., produits sous forme de tableaux détaillés fondés sur le principe de la mensualisation (loi du 19 janvier 1978) et sur les accords salariaux conventionnels instituant des minima salariaux hiérarchiques en fonction du coefficient détenu par le salarié ;

Le Conseil de Prud'hommes estime disposer d'éléments chiffrés, précis, permettant d'établir que, conformément au salaire conventionnel annuel, la demande de M. T. est fondée à hauteur de la somme de 85 283,44 francs (comprenant les rappels de salaire jusqu'à décembre 1998 inclus) et la somme de 8 528,34 francs représentant les congés payés y afférents.

III) Sur le complément accidents du travail :

L'article 10ter de la convention collective précise :

"c) Absences pour accident du travail

Chaque accident du travail, constaté conformément aux dispositions du paragraphe 1 du présent article, donne lieu, sans application d'un délai de franchise, au versement d'un complément de rémunération assurant les garanties de ressources suivantes :

Après un an d'ancienneté :

Le personnel ouvrier victime d'un accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet et des rechutes consécutives à un accident du travail survenu chez un autre employeur) ayant entraîné :

- soit une hospitalisation minimale de trois jours,
 - soit une incapacité de travail d'une durée d'au moins vingt-huit jours,
- bénéficie de la garantie de ressources définie ci-après :
- 100 % de la rémunération du 1er au 30e jour d'arrêt,
 - 75 % de la rémunération du 31e au 90e jour d'arrêt.

Après trois ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 30e jour d'arrêt,
- 75 % de la rémunération du 31e au 90e jour d'arrêt.

Après cinq ans d'ancienneté :

- 100 % de la rémunération du 1er au 60e jour d'arrêt,
- 75 % de la rémunération du 91e au 210e jour d'arrêt.

En cas de prolongation de l'absence au-delà d'une durée de six mois, les dispositions ci-dessus ne peuvent faire obstacle à l'application des dispositions prévues par les articles L. 122-32-1 et suivants du Code du travail concernant les règles particulières applicables aux salariés victimes d'un accident du travail, ni à celles du paragraphe 3 de l'article 16 de la convention collective nationale principale du 21 décembre 1950."

M. T. réclame à ce titre la somme de 3 147,88 francs correspondant à 5 198,12 francs versés par la Sécurité sociale soustraits de 8 346 francs (??), moyenne des trois derniers mois de salaire retenus comme base de calcul.

Il ressort toutefois des feuilles de paie produites que le salaire de base brut de M. T. à retenir était de 6 864 francs, le salaire net à verser à M. T. devant être 4 397,54 francs ; la Sécurité sociale ayant versé mensuellement 4 434,58 francs, M. T. sera débouté de ce chef de demande.

IV) Sur les dommages et intérêts pour difficultés financières consécutives à la baisse abusive du salaire :

M. T. ne justifie en rien que ses difficultés financières attestées par une procédure de surendettement soient liées à une baisse abusive de salaire, d'ailleurs non reconnue par le Conseil de Prud'hommes. Il est débouté de cette demande.

V. Sur l'article 700 du Nouveau code de procédure civile

Il apparaît inéquitable de faire supporter par le demandeur des sommes non comprises dans les dépens et ce, à hauteur de 1 500 francs ;

VI) Sur les attestations de salaire conformes pour la Sécurité sociale :

Cette demande n'est pas justifiée, en raison du débouté du salarié concernant le complément sollicité au titre d'accident du travail ;

PAR CES MOTIFS ;

Le Conseil, statuant publiquement, contradictoirement et en premier ressort :

Prononce l'annulation de l'avertissement prononcé le 7 avril 1998 ;

Rejette les demandes en complément d'accident de travail ainsi que la demande de dommages et intérêts pour difficul-

tés financières consécutives à la baisse abusive de salaire et la remise de l'attestation pour la Sécurité sociale ;

Condamne la société Saturne Courses Top Chrono à payer à M.T. les sommes de :

- 85283,44 francs (quatre-vingt cinq mille deux cent quatre-vingt trois francs et quarante quatre centimes) au titre de rappel de salaires jusqu'en décembre 1998,
- 8 528,34 francs (huit mille cinq cent vingt-huit francs et trente quatre centimes) au titre des congés payés y afférents, lesdites sommes avec intérêts au taux légal à compter du 15 avril 1998 et rappelle que l'exécution provisoire est de droit ;
- 1 500 francs (mille cinq cents francs) sur le fondement de l'article 700 du Nouveau code de procédure civile.

Laisse les dépens à la charge de la société Saturne Courses Top Chrono.

(M. Fetizon, prés. - M. Michaut, mandataire syndical - McChassany, av.)

NOTE. - Dans le domaine des transports routiers, et plus particulièrement dans celui des coursiers, le salaire au rendement est la règle avec tous les risques que cela comporte pour la sécurité des salariés, contraints de faire un nombre d'heures invraisemblable pour arriver à un salaire à peu près décent.

Les sociétés de transport léger ont mis en place, depuis plus de vingt ans, un système de rémunération dit "au bon" qui prévoit, dans le meilleur des cas, un salaire de base équivalent au SMIC et une prime de dépassement d'objectifs calculée sur le nombre de bons réalisés.

En conséquence de quoi les chauffeurs-livreurs et coursiers de ces entreprises prennent des risques parfois insensés pour ramener à la maison de quoi faire bouillir la marmite, avec les suites tragiques que cela peut avoir, le taux d'accidents du travail dans cette profession étant parmi les plus élevés.

Or cette pratique est totalement illicite au regard de l'article 14 de la Convention collective des transports routiers, à laquelle sont assujetties les sociétés de transport léger, dans sa rédaction issue d'un accord du 22 juillet 1992 étendu par arrêté du 31 décembre 1992.

Le constat étant fait de l'illégalité de cette pratique, la question restait posée des conséquences à en tirer.

Le principe retenu en demande consistait à considérer que le salaire de base doit inclure la partie de salaire au rendement, formant un tout indivisible qui ne peut varier à la baisse sans l'accord écrit du salarié, la rémunération constituant un élément intangible des conditions de travail.

Le Conseil de Prud'hommes a suivi ce raisonnement offensif en condamnant l'employeur à un rappel de salaires calculé sur la rémunération la plus élevée perçue par le salarié (idem Conseil de Prud'hommes de Paris, 25 novembre 1999, Boutroy contre Excell Courses, n° RG 98/21192 départage).

On ne peut que se féliciter de cette décision qui constitue un frein à l'arbitraire patronal et une garantie pour la sécurité des salariés de la profession, ainsi que celle des piétons.

La Cour de Cassation a déjà eu à se pencher sur les conséquences de la violation de l'article 14 de la CCN des transports routiers en condamnant la société GTP Transports à payer à 45 salariés grévistes les salaires correspondant à une période de grève motivée notamment par l'illégalité de primes liées au chiffre d'affaires (Dr. Ouvr. juillet 1999, p. 325, Cass. Soc. 21 mai 1997).

Il apparaît donc que de plus en plus se dégage un courant jurisprudentiel qui ne se place plus sur le seul terrain indemnitaire en cas de violation de dispositions d'ordre public (voir également dans ce sens les décisions de la Cour de Cassation sur les conséquences de la violation des obligations prévues à l'article L. 212-4-3, par exemple Cassation sociale, 12 juillet 1999, Duval contre SARL J.P. Services), mais sur la remise en état pure et simple.

C.L.