

Classifications conventionnelles de branche et polyvalence : immersion dans l'organisation Amazonienne

Commentaire des jugements du Conseil de Prud'hommes d'Orléans
Amazon c/ D. et a. du 18 février 2019

par Inès MEFTAH, Maître de conférences, Université de Strasbourg,
UMR 7354 DRES, Institut du travail

PLAN

I. L'application des grilles de classification de branche à l'épreuve de la polyvalence

A. La polyvalence : un facteur de marginalisation de la convention collective de branche ?

B. Les indices de la qualification réelle

II. La sanction du non-respect des classifications conventionnelles de branche

A. Le repositionnement des salariés

B. La diversité des préjudices subis

Quiconque observe les grilles de classifications professionnelles ne peut qu'être impressionné (1). La complexité des logiques à l'œuvre n'est sans doute pas étrangère à ce sentiment (2). Pas plus que le rôle historique des grilles de classification dans la construction de l'emploi (3).

Définir juridiquement cette notion est un premier pas dans la compréhension du phénomène. À cet égard, les classifications professionnelles sont « des nomenclatures d'emplois, ou un ensemble ordonné d'emplois ou de groupes d'emplois rassemblés en raison de leurs similarités ou de l'équivalence de leurs contenus » (4). Mais il y a plus. Saisir tout le raffinement de cet édifice implique encore d'identifier les tensions qui l'habitent.

À la croisée des chemins, les grilles de classification (5) sont une œuvre de composition (6). Composition entre la fonction sociale et la fonction gestionnaire. La fonction sociale, car les grilles de classification et les qualifications (7) qui en découlent constituent de puissants vecteurs d'identification professionnelle (8). La fonction gestionnaire en ce que les classifications objectivent et rationalisent la gestion du personnel.

Leur mise en œuvre suppose, en outre, une articulation entre la négociation collective – notamment au niveau de la branche (9) qui définit ces nomenclatures – et le pouvoir de l'employeur (10) – au nom duquel ce dernier définit l'organisation du travail (11).

Notion gestionnaire par excellence, l'organisation du travail est l'apanage du pouvoir de direction de l'employeur (12). À cheval entre le pouvoir de direction économique et le pouvoir de direction des personnes (13), elle est ici définie comme la modalité de coordination de l'ensemble des facteurs matériels, immatériels et humains au

(1) A. Lyon-Caen, « Le droit et les classifications », Travail et emploi, 1988, n° 38, p. 21.

(2) *Op. cit.*, p. 21.

(3) F. Gaudu, « La notion juridique d'emploi en droit privé », Dr. Soc. 1987, p. 414 ; F. Gaudu, « Les notions d'emploi en droit », Dr. Soc. 1996, p. 569 ; J. Vincens, « La notion d'emploi de l'économie au droit », in Mélanges dédiés au Président M. Despax, Presses Univ. Sc. Soc. Toulouse, 2002, p. 183 ; A. Lyon-Caen, « L'emploi comme objet de la négociation collective », Dr. Soc. 1998, p. 316 ; T. Katz, *La négociation collective et l'emploi*, LGDJ, 2007.

(4) A. Lyon-Caen, *Op. cit.*, p. 21.

(5) Préc.

(6) J. Saggio, « Les négociations de branches et l'unité du système français de relations professionnelles : le cas des négociations de classification », Dr. Soc. 1987, p. 20.

(7) M. Despax, « La qualification professionnelle et ses problèmes juridiques », JCP 1962, I 1710 ; M. Despax et J. Pélissier, *Gestion du personnel : aspects juridiques*, Cujas T. I, 2^{ème} éd. 1984.

(8) F. Eyraud, A. Jobert, P. Rosenblatt, M. Tallard, Les classifications dans l'entreprise : production des hiérarchies professionnelles et salariales, La Documentation française, 1989.

(9) S. Nadal, La profession et la branche : leur rôle dans la conception Française de la convention collective, ANRT, 1997.

(10) G. Lyon-Caen, « Le pouvoir dans l'entreprise », in Les pouvoirs du chef d'entreprise, J. Pélissier (dir.), Dalloz, 2002 ; A. Lyon-Caen, « Note sur le pouvoir de direction et son contrôle », in Mélanges dédiés au président Michel Despax, Presses de l'Université des sciences sociales de Toulouse, 2002, p. 95.

(11) Pour une étude juridique de l'organisation du travail, v. L. Jubert, *L'organisation du travail et la prévention des risques professionnel*, Thèse dact. Paris-Nanterre, 2019.

(12) A. Jeammaud, M. Le Friant, A. Lyon-Caen, « L'ordonnement des relations du travail », D. 1998, p. 359.

(13) A. Jeammaud, A. Lyon-Caen, « Droit et direction du personnel », Dr. Soc. 1982, p. 56.

sein d'une organisation et visant à rationaliser la production (14).

L'organisation du travail la plus fameuse est probablement l'organisation scientifique du travail, ou le « Taylorisme » (15), lequel repose sur « le découpage de chaque tâche pour l'attribuer à une personne différente, afin de créer une chaîne de fabrication efficiente » (16). Dans ce modèle productif, le travail est tronqué de manière précise et les tâches confiées à chacun sont spécialisées. À rebours de ce schéma d'hyperspécialisation des tâches, une autre organisation du travail se fait jour : la polyvalence.

Dans le langage courant, la polyvalence se définit comme « la qualité de celui qui a plusieurs fonctions, plusieurs activités différentes » (17). Ce type d'organisation du travail repose justement sur un décloisonnement radical des activités confiées aux salariés. Synonyme de flexibilité du travail et de recherche de productivité du salarié, la polyvalence est autant un mode d'organisation du travail qu'une modalité de gestion du personnel. Ainsi, il a pu être souligné combien « les classifications ont encore un rôle dans l'organisation du travail, en ce qu'elles apportent leur contribution à la définition des tâches et la construction de la mobilité professionnelle » (18).

Compte tenu de sa dimension englobante, la polyvalence entre en tension avec la définition des grilles de classification définies au niveau de la branche. En effet, ces dernières construisent une architecture et une grammaire communes aux emplois qu'elles définissent, là où justement la polyvalence de l'organisation du travail et des emplois conduit à un éclatement de ces différents facteurs. Et c'est de cette rencontre que sont nés les présents litiges.

Aux allures sobres, ces décisions invitent à une incursion dans ce qui constitue le cœur du droit de l'emploi. Ce faisant, elles drainent dans leur sillage des problématiques plus profondes que ces décisions ne les laissent apparaître en surface.

Prenant appui sur la convention collective de branche du commerce de détail non alimentaire à laquelle est assujéti leur employeur, sept salariés, tous classés, selon une nomenclature interne à la

société Amazon, « agent d'exploitation confirmé » de niveau 2, revendiquent un repositionnement en tant que « préparateur cariste qualifié » au niveau 5. En effet, les demandeurs invoquent la circonstance que les classifications internes à la société Amazon introduisent des équivalences entre ses propres niveaux et les coefficients de la convention collective de branche. Ce qui reviendrait à ne pas appliquer les dispositions de la convention collective de branche.

D'une grande finesse sur le plan stratégique, ces demandes auraient pu être formulées différemment. La question du conflit entre la convention collective de branche et les dispositions applicables en entreprise aurait pu être invoquée. Avec en ligne de mire l'application de l'article L. 2253-2 du Code du travail et l'appréciation par le juge de l'équivalence des garanties offertes aux salariés. Celle-ci supposant une comparaison entre la convention collective de branche et celle d'entreprise, incertaine sur le plan juridique et stratégique, les demandeurs ont préféré – fort opportunément – se situer en amont sur le terrain de l'application de la convention collective de branche. Ainsi, plutôt que d'inviter le juge à opérer une comparaison, ils l'invitent à considérer que la convention collective de branche n'est, en réalité, pas du tout appliquée. En face, l'employeur tente d'évincer cette problématique et de déplacer le centre de gravité du débat sur la polyvalence. Cette dernière constituerait un obstacle à la reconnaissance de la qualification professionnelle revendiquée par les salariés.

Fécond, ce débat constitue la toile de fond du présent litige. Litige que le Conseil de prud'hommes d'Orléans tranche dans des jugements rendus le 18 février 2019 (19). Deux idées fortes peuvent en être dégagées. Dans un premier temps, il s'agit d'analyser dans quelle mesure les grilles de classification définies au niveau de la branche ne sauraient être marginalisées par un recours à la polyvalence (I). Puis, dans un second temps, c'est la sanction du non-respect des classifications conventionnelles de branche qui est tranchée. Avec en ligne de mire le repositionnement des salariés à la qualification revendiquée, puis au niveau adéquat, avec une réparation du préjudice subi depuis toutes ces années. Mais pas de tous les préjudices (II).

(14) Sur la charge de travail, v. L. de Montvallou, *La charge de travail. Pour une approche renouvelée de la santé au travail*, Thèse dact. Université de Toulouse. 2018.

(15) F. W. Taylor, *Principes de la direction scientifique des entreprises*, Éd. Enag, 1990.

(16) T. Coutrot, *Critique de l'organisation du travail*, Éd. La Découverte, 2002, p. 35.

(17) TLF informatisé.

(18) A. Lyon-Caen, « Le droit et les classifications », *Travail et emploi*, 1988, n° 38, p. 24.

(19) CPH Orléans, 18 février 2019, F. 17/00.381 ; F. 17/00.382 ; F. 17/00.549 ; F. 17/550 ; F. 17/551 ; F. 17/00.132 ; v. annexe.

I. L'application des grilles de classification de branche à l'épreuve de la polyvalence

La question centrale est de déterminer si la société Amazon applique bien la convention collective de branche du commerce de détail non alimentaire à laquelle elle est assujettie. Ici, la notion de polyvalence est avancée pour marginaliser la convention collective de branche dans son rôle de définition des emplois (A). Cette argumentation est toutefois rejetée par le Conseil de prud'hommes, qui s'attache à des indices tangibles de rattachement à un emploi (B), qu'il s'agisse des tâches effectivement confiées ou des certifications permettant effectivement la réalisation de ces tâches.

A. La polyvalence : un facteur de marginalisation de la convention collective de branche ?

Normalement, les classifications professionnelles d'entreprise sont censées s'inscrire dans la continuité des classifications définies au niveau de la branche, tout en affinant leur contenu au regard de la situation particulière de l'entreprise. Néanmoins, la société Amazon a pris le parti de recourir à la polyvalence. Cette dernière se présente comme un facteur permettant à la société Amazon de marginaliser l'application de l'accord de branche, sans toutefois le revendiquer comme tel. La notion de polyvalence revêt ici une double dimension : d'une part, la polyvalence de l'organisation du travail et, d'autre part, la polyvalence des emplois, qui est la conséquence directe et quasi mécanique de la première.

L'argumentation est la suivante. Au sein des entrepôts Amazon, l'organisation du travail repose sur deux piliers : l'aménagement de l'espace et l'absence de répartition des tâches. En somme, le travail et les tâches qui en découlent sont organisés suivant une segmentation spatiale du processus de production. Ainsi, à l'intérieur de l'espace de travail, les zones sont divisées suivant les différentes étapes de la préparation des commandes, jusqu'à la sortie de l'usine des colis qui seront livrés aux clients.

La polyvalence des emplois est un élément déterminant de cette organisation du travail. Ici, elle repose sur l'idée que les salariés sont mobiles au sein de chaque zone d'affectation et qu'ils réalisent l'ensemble des tâches qui permettent de préparer les commandes des clients afin d'assurer leur sortie de l'usine et leur acheminement.

En invoquant cette organisation du travail et des emplois qui en découle, la société Amazon contourne l'application de la convention collective de branche du commerce de détail non alimentaire à laquelle cette dernière est assujettie, et dont la fonction consiste justement à définir les catégories professionnelles. En effet, la polyvalence, inhérente à cette organisation du travail, implique que les salariés accomplissent des tâches susceptibles de relever de classifications professionnelles distinctes.

Dès lors, le premier travail du Conseil de prud'hommes saisi consiste justement à recentrer les termes du débat autour de cette mise à l'écart. Ainsi, il est précisé que « la classification propre à la société Amazon introduit des équivalences entre les coefficients de la convention collective et ses propres niveaux. Attendu que les transpositions effectuées par la société ne respectent pas les critères classants tels qu'ils figurent dans la convention collective. Attendu que pour preuve, les qualifications inscrites dans la convention collective sont regroupées sous un seul niveau dans le classement Amazon ». En effet, par un système dit d'équivalence, la société Amazon regroupe au sein d'un même ensemble des fonctions disparates. Ce qui lui permet de gommer les différences entre les emplois et de créer des espaces de polyvalence. Le dévoilement de cette mécanique apparaît avec une certaine acuité dès lors que les différents niveaux de classification sont écartés au profit d'un seul niveau, de sorte que la hiérarchie entre certains emplois est gommée. Ceci afin que les salariés réalisent davantage de tâches tout en restant au bas de l'échelle en termes de salaires et de perspectives d'avancement professionnel.

Reconnaissant, à travers la polyvalence, la mise à l'écart de la convention collective de branche, le juge s'attache ensuite à dégager des indices susceptibles d'objectiver (20) et donc de prouver l'appartenance effective à une autre catégorie professionnelle que celle reconnue aux salariés demandeurs.

B. Les indices de la qualification réelle

Passant outre la tentative de la société Amazon de marginaliser l'application des classifications conventionnelles définies au niveau de la branche par le recours à la polyvalence de l'organisation du travail et des emplois, le Conseil de prud'hommes s'attache

(20) Pour une étude approfondie de l'exigence d'objectivité, v. V. Illieva, *L'exigence d'objectivité en droit du travail*, Thèse Paris-Nanterre, dact., 2018.

à déterminer la qualification réelle des salariés. Ce travail s'opère avec, comme référence, l'accord de branche dont l'application était justement revendiquée. Dans cette perspective, les juges s'attachent à deux indices. D'une part, les fonctions confiées aux salariés et, d'autre part, les certifications dont ils disposaient afin d'exercer les fonctions qui leur étaient dévolues.

Les demandeurs étaient agents d'exploitation confirmés ou préparateurs de commandes. Ces fonctions sont différentes de celles de cariste. En effet, le cariste est un conducteur d'engins de manutention et dont l'activité consiste à déplacer des marchandises au sein d'un entrepôt. Le déplacement des marchandises peut être horizontal ou vertical. D'où l'obligation faite aux salariés exerçant de telles fonctions de disposer d'une habilitation spécifique : le CACES. Cette habilitation vise à certifier que son titulaire est formé au maniement d'engins mécaniques dans le respect des règles tenant à la sécurité et à la prévention des accidents. En effet, suivant l'article R. 4323-55 du Code du travail, « *la conduite des équipements de travail mobiles automoteurs et des équipements servant au lavage est réservée aux travailleurs qui ont reçu une formation adéquate* ». Ce métier de cariste est différent

de celui de préparateur de commandes, car l'exercice de cette dernière fonction ne requiert aucune certification particulière.

Cette première analyse des certifications requises permet d'objectiver le rattachement à une catégorie professionnelle. Ceci car les certifications permettent de garantir que leurs titulaires disposent d'un socle de connaissance spécifique et uniforme. Puis, les juges approfondissent davantage leurs investigations dans leur quête de la détermination de la qualification réelle des salariés en analysant les fonctions effectivement exercées.

Les salariés revendiquaient le bénéfice d'une qualification, aussi les juges ont opéré un rattachement entre cette revendication et les tâches qui leur étaient confiées. En effet, si la certification de cariste était nécessaire à l'accomplissement de certaines tâches qui leur étaient confiées, c'est parce qu'il est établi que les demandeurs conduisaient régulièrement des engins dont le maniement impliquait l'obtention du CACES. Ainsi, ils exerçaient bel et bien les fonctions de cariste, sans que cette qualification ne leur soit reconnue. Ce qui conduit les juges à sanctionner la méconnaissance de la convention collective de branche.

II. La sanction du non-respect des classifications conventionnelles de branche

Reconnaissant la légitimité de l'argumentation développée par les demandeurs, le Conseil de prud'hommes d'Orléans statue sur la sanction du non-respect par la société Amazon des classifications conventionnelles telles que définies par la branche. Outre l'appréciation de la diversité des préjudices subis (B), elle ordonne en plus le repositionnement des salariés (A).

A. Le repositionnement des salariés

Le repositionnement professionnel est une action correctrice visant à accorder le bénéfice d'une qualification professionnelle dont un salarié a illégalement été privé. Le cadre le plus fréquent des repositionnements est l'action en justice. Dans ce cadre, il peut être qualifié de sanction civile (21). Cette dernière est définie comme la « *réaction de l'ordre juridique à la violation d'une règle* » (22). La sanction civile est prononcée par le juge et fait suite à une demande formulée par le demandeur à l'action en justice. Elle peut avoir plusieurs fondements juridiques. En l'occurrence, elle s'appuie sur la convention collective

de branche du commerce de détail non alimentaire à laquelle est assujettie la société Amazon, et que l'employeur méconnaissait au motif que les salariés étaient dans une organisation de travail polyvalente et que leur emploi l'était tout autant.

« *Agents d'exploitation confirmés* » suivant la nomenclature interne à la société Amazon, les demandeurs sont repositionnés en tant que « *préparateurs caristes qualifiés niveau 5* ». Ainsi, le repositionnement a plusieurs dimensions. Il intervient sur la qualification professionnelle revendiquée, celle de « *préparateur cariste* », mais également sur un échelon spécifique, « *le niveau 5* ». Pour ce faire, les juges tiennent compte de l'ancienneté de 3 ans des salariés au poste auquel ils étaient affectés. Surtout, le repositionnement à la qualification et à l'échelon retenu supposait que les salariés soient « *qualifiés* ». C'est la raison pour laquelle le Conseil de prud'hommes prend soin de préciser à quel objet est rattaché l'adjectif « *qualifié* ». Il met en évidence que la convention collective de branche ne précise pas si le terme « *qualifié* » se rattache à l'activité de cariste ou de préparateur de

(21) M. Grévy, La sanction civile en droit du travail, LGDJ, 2002, p. 74.

(22) M. Grévy, *Op. cit.*, p. 6.

commande. Ceci dans la mesure où il est indiscutable que ces salariés sont « qualifiés » en tant que préparateurs, puisque, dans leurs fonctions actuelles, la société Amazon reconnaît qu'ils sont « confirmés », en plus d'avoir une ancienneté significative de 3 ans. Tout cela conduit le Conseil à repositionner les salariés sur une qualification de « *préparateurs caristes qualifiés niveau 5* ». Puis, les juges établissent une équivalence entre la convention collective de branche et la nomenclature interne à la société Amazon, considérant que cette qualification correspond, en réalité, au classement T3 de cette dernière. Puis, dans le prolongement de sa décision, elle alloue aux demandeurs un rappel de salaire, sans toutefois accéder à leur demande d'allocation de dommages et intérêts.

B. La diversité des préjudices subis

Audacieux dans la logique mise en œuvre, le jugement rendu par le Conseil de prud'hommes d'Orléans n'en demeure pas moins incomplet quant à l'appréciation des préjudices subis. En effet, les conséquences du repositionnement des salariés ont été tirées. Ainsi, ils ont obtenu un rappel de salaire

sur la période pendant laquelle ils ont injustement été privés de la qualification à laquelle ils étaient en fait assignés. De plus, les congés payés et rappels de 13^{ème} mois ont été opérés et la société Amazon s'est vue enjoindre, sous astreinte, de distribuer des actions à chaque salarié.

Néanmoins, la demande d'allocation de dommages et intérêts pour exécution fautive du contrat a été rejetée. Rejetée au motif que la preuve de l'existence d'un préjudice n'est pas apportée. Cette argumentation dénote avec le reste du jugement. En effet, les salariés ont forcément subi un préjudice matériel consécutif à la privation de la qualification à laquelle ils auraient pu prétendre compte tenu de la nature des fonctions qu'ils exerçaient. Ce préjudice est distinct du repositionnement ou du rappel de salaires, mais il en est l'irréfutable conséquence. Car, pendant toutes ces années, les salariés auraient dû avoir des conditions d'existence meilleures. Or, ils en ont été privés par l'exécution fautive du contrat par la société Amazon. Aussi, cette décision est significative, mais, sur ce dernier point, elle demande à être affinée en appel.

Inès Meftah

Annexe :

CONSEIL DE PRUD'HOMMES D'ORLÉANS (Sect. Commerce) 18 février 2019

Amazon c/ D. et a. (n° RG F. 17/00.381, 17/00.382, 17/00.549, 17/550, 17/551, 17/00.132)

PROCÉDURE

Dates de dépôt initial des demandes : 27 juillet 2017, 24 octobre 2017 et 30 mars 2018.

Dates de convocation des parties devant le bureau de conciliation et d'orientation : 11 août 2017, 2 novembre 2017 et 6 avril 2018.

Dates de la tentative de conciliation : 18 septembre 2017, 4 décembre 2017 et 4 juin 2018.

Convocation des parties à l'audience de jugement : par avis aux parties.

Demandes présentées devant le bureau de jugement :

Pour Monsieur I. :

- Dire et juger que Monsieur A. doit être classé au niveau 5 de la convention collective nationale du commerce de détail non-alimentaire et au niveau T3 de la classification Amazon,
- En conséquence condamner la Société Amazon à lui verser :
 - Rappel de salaire sur classification : 26.015,07 euros
 - Congés payés sur rappel de salaire : 2.601,50 euros
 - Rappel de salaire treizième mois : 916,83 euros
 - Congés payés sur rappel de salaire : 91,68 euros
 - Remise de 6 actions de la Société, sous astreinte journalière de 50 € à compter de la notification de la décision à intervenir,

- Le Conseil se réservera le droit de liquider l'astreinte,
- Dommages et intérêts pour exécution fautive du contrat de travail : 5.000,00 euros,
- Article 700 du Code de procédure civile : 1.000,00 euros,
- Dépens.

[...]

Demande reconventionnelle :

- Article 700 du Code de procédure civile (à l'encontre de chacun des salariés) : 1.000,00 euros
- Dépens.

LES FAITS

Messieurs :

- N. embauché le 9 juin 2014, par la société Amazon, en qualité d'agent d'exploitation confirmé, niveau 2 de la convention collective commerces de détail non alimentaire,

[...]

contestent leur qualification professionnelle et les conséquences en découlant.

Messieurs N. et I. saisissent le Conseil de prud'hommes le 27 juillet 2017 ; Messieurs D., M. et L. saisissent le Conseil de prud'hommes le 24 octobre 2017 et Monsieur Vincent W. le 30 mars 2018.

LES MOYENS ET DEMANDES DES PARTIES

Attendu que, conformément à l'article 455 du Code de procédure civile, « *Le jugement doit exposer succinctement les prétentions respectives des parties et leurs moyens. Cet exposé peut revêtir la forme d'un visa des conclusions des parties avec l'indication de leur date ...* » ;

Pour les demandeurs et l'exposé de leurs argumentations, le Conseil se réfère aux conclusions soutenues oralement et par écrit datées et visées au jour de l'audience.

Messieurs N., I., D., M., L. et W. expliquent qu'ils occupent dans les faits chez Amazon la fonction de cariste qualifié. Ils indiquent qu'ils possèdent le CACES et que ceci démontre qu'ils utilisent des véhicules type chariots élévateurs ou autres engins de manutention.

Ils indiquent que leur positionnement doit se faire sur le niveau 5 de la convention collective, ceci ayant pour eux comme conséquence de les qualifier au niveau 3 de l'accord interne Amazon.

Enfin, les salariés contestent la classification opérée par la société Amazon, notamment en les réunissant au sein d'un seul niveau sans critère classant. Contrairement à l'esprit des partenaires sociaux lors de la mise en place de la classification dans la convention collective.

Pour la société défenderesse et l'exposé de son argumentation, le Conseil se réfère aux conclusions soutenues oralement et par écrit datées et visées au jour de l'audience.

La société Amazon réplique qu'en aucun cas Messieurs N., I., D., M., L. et W. exercent un poste de cariste en continu.

Ils ont des missions polyvalentes sans prise d'initiative particulière, contrairement à un cariste professionnel. La société explique que la possession du CACES ne démontre pas une qualification, mais qu'il s'agit d'une autorisation de conduite dans le respect des règles de sécurité. L'entreprise ajoute que ces salariés exercent de multiples tâches différentes dans la journée, parfois dans la semaine ou dans le mois.

À l'appui de ses dires, la société produit le détail des fonctions effectuées par les agents d'exploitation confirmés, ainsi que les définitions de postes internes chez Amazon dans la convention collective, et les contenus des postes dans les fiches, définies sous le sigle ROME, éditées par Pôle Emploi.

SUR QUOI, LE CONSEIL,

Sur la classification

Attendu que, selon l'article 6 du Code de procédure civile, « *À l'appui de leurs prétentions, les parties ont la charge d'alléguer les faits propres à les fonder* » ;

Attendu les dispositions de l'article 1104 nouveau du Code civil : « *Les contrats doivent être négociés, formés et exécutés de bonne foi* », mais également de l'article L. 1222-1 du Code du travail rédigé dans des termes similaires ;

Attendu que l'article L.2253-1 du Code du travail dispose : « *La convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut, en particulier, définir les garanties qui leur sont applicables dans les matières suivantes :*

1° Les salaires minima hiérarchiques ;

2° Les classifications « ... »

Dans les matières énumérées aux 1° à 13°, les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par l'ensemble de garanties se rapportant à la même matière. »

Attendu, en l'espèce, que la classification propre à la société Amazon introduit des équivalences entre les coefficients de la convention collective et ses propres niveaux ;

Attendu que les transpositions effectuées par la société ne respectent pas les critères classant tels qu'ils figurent dans la convention collective ;

Attendu que, pour preuve, des qualifications inscrites dans la convention collective sont regroupées sous un seul niveau dans le classement Amazon ;

Attendu que la convention applicable du commerce de détail non alimentaire donne comme emploi-repère pour le poste de préparateur cariste les niveaux 4 ou 5 si qualifié

Attendu qu'il n'est pas non plus contesté que Messieurs N., I., D., M., L. et W. exercent des missions à l'aide d'engins nécessitant la possession du CACES ;

Attendu que la société Amazon produit des détails de tâches qui ne permettent pas d'exclure totalement que des activités de caristes sont exécutées par Messieurs N., I., D., M., L. et W. ;

Attendu qu'à une question d'un conseiller sur l'utilisation de chariots auto-portés, Messieurs N., I., D., M., L. et W. ont répondu qu'ils conduisaient régulièrement ce type d'engins ;

Attendu que ces réponses n'ont pas fait l'objet de contestations formelles de la société par la voix de son conseil ;

Attendu que Messieurs N., I., D., M., L. et W. sont considérés, dans leur intitulé de poste actuel, agents d'exploitation confirmés- ;

Attendu que le poste – préparateur cariste qualifié niveau 5 – contenu dans les emplois-repères de la convention collective ne distingue pas si le terme « *qualifié* » est attaché à préparateur ou cariste ;

Attendu que le terme confirmé et les anciennetés supérieures à 3 ans de Messieurs N., I., D., M., L. et W. correspondent au niveau 5 préparateur cariste

qualifié, comme indiqué dans les emplois-repères de la convention collective du commerce de détail non alimentaire, filières services techniques et logistique ;

Attendu qu'il est indiqué dans le bilan social de la société, à la rubrique « rémunérations et charges accessoires », que le niveau 5 de la convention collective applicable correspond au classement T3 de la classification mise en place par la société Amazon ;

En conséquence, le Conseil dit que Messieurs N., I., D., M., L. et W. doivent être classés au niveau 5, filières services techniques et logistique de la convention du commerce de détail non alimentaire, et donc T3 dans la classification Amazon, et que le paiement des rémunérations devra se faire selon cette classification.

Sur le rappel de salaire sur classification et les congés payés afférents

Attendu que l'article L.2254-1 du Code du travail dispose : « *Lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables.* » ;

Attendu qu'il est indiqué dans le bilan social de la société, à la rubrique « rémunérations et charges accessoires », que le niveau 5 de la convention collective applicable correspond au classement T3 de la classification mise en place par la société Amazon ;

Attendu que la société Amazon conteste, à titre subsidiaire, les éléments financiers produits par Messieurs N., I., D., M., L. et W. ;

Attendu que Messieurs N., I., D., M., L. et W. n'apportent aucune remarque sur les chiffres communiqués par la société ;

Attendu que les chiffres communiqués par la société correspondent à la qualification T3 et prennent en compte les absences et autres événements de chaque salarié, ils seront retenus ;

En conséquence, le Conseil condamne la société Amazon à verser un rappel de salaire à ce titre et les congés payés y afférents, respectivement à Messieurs :

- N., au principal : 20.252,84 € et 2.025,28 € pour les congés y afférents,
- I., au principal : 17.717,97 € et 1.771,80 € pour les congés y afférents,
- D., au principal : 23.671,08 € et 2.367,10 € pour les congés y afférents,
- M., au principal : 11.316,73 € et 1.131,67 € pour les congés y afférents,
- L., au principal : 15.384,25 € et 1.538,42 € pour les congés y afférents,
- W., au principal : 15.045,62 € et 1.504,56 € pour les congés y afférents.

Et dit que le paiement des rémunérations devra se poursuivre selon le niveau 5, filières services techniques et logistique de la convention du commerce de détail non alimentaire et donc T3 dans la classification Amazon.

Sur le rappel de salaire treizième mois et congés payés

Attendu qu'en droit « *un tribunal ne peut statuer ultra petita en accordant au demandeur une somme supérieure à sa demande ou des choses qu'il ne réclamait pas.* » ;

Attendu que la société Amazon a mis en place le versement d'un treizième mois à compter du mois de l'année 2015 ;

Attendu que cette prime est versée à tous les collaborateurs ;

Attendu que les rappels de salaire ordonnés doivent être inclus dans le calcul du treizième mois ;

Attendu que la société, si elle conteste la classification, n'apporte pas d'éléments chiffrés, comme elle l'a fait pour les salaires, pouvant contredire les chiffres communiqués par les demandeurs ;

En conséquence, le Conseil retient les demandes de Messieurs I., D., M., L. et W. et condamne la société Amazon à verser un rappel de treizième mois et les congés payés y afférents, à Messieurs :

- I., au principal : 916,83 € et 91,68 € pour les congés y afférents,
- D., au principal : 1.652,59 € et 165,25 € pour les congés y afférents,
- M., au principal : 1.391,82 € et 139,18 € pour les congés y afférents,
- L., au principal : 1.391,82 € et 139,18 € pour les congés y afférents,
- W., au principal : 1.165,7 € et 116,54 € pour les congés y afférents.

Monsieur N. n'a pas présenté de demande à ce titre, il n'y a pas lieu à statuer.

Sur la remise de 6 actions sous astreinte :

Attendu que, selon les articles du code des procédures civiles d'exécution :

Article L.131-1 : « *Tout juge peut, même d'office, ordonner une astreinte pour assurer l'exécution de sa décision.* »

Le juge de l'exécution peut assortir d'une astreinte une décision rendue par un autre juge si les circonstances en font apparaître la nécessité. » ;

Article L.131-2 : « *L'astreinte est indépendante des dommages-intérêts.* »

L'astreinte est provisoire ou définitive. L'astreinte doit être considérée comme provisoire, à moins que le juge n'ait précisé son caractère définitif.

Une astreinte définitive ne peut être ordonnée qu'après le prononcé d'une astreinte provisoire et pour une durée que le juge détermine. Si l'une de ces conditions n'a pas été respectée, l'astreinte est liquidée comme une astreinte provisoire. » ;

Article L.131-3 : « *L'astreinte, même définitive, est liquidée par le juge de l'exécution, sauf si le juge qui l'a ordonnée reste saisi de l'affaire ou s'en est expressément réservé le pouvoir.* » ;

Attendu qu'en droit « *un tribunal ne peut statuer ultra petita en accordant au demandeur une somme supérieure à sa demande ou des choses qu'il ne réclamait pas.* » ;

Attendu en l'espèce qu'il n'est pas contesté que la société Amazon attribue des actions à ses collaborateurs, selon leur niveau de qualification interne ;

Attendu que le classement niveau T3 permet l'obtention de 22 actions, contre 16 au niveau T1 ;

Attendu que le Conseil a jugé que le niveau T3 était requis pour Messieurs I., D., M., L. et W. ;

En conséquence, le Conseil condamne la société AMAZON à allouer 6 actions à chacun d'entre eux.

Cette décision est assortie d'une astreinte de 50 € par jour de retard à compter du 30^{ème} jour de la notification du présent jugement et dans la limite de 6 mois, que le Conseil se réserve de liquider.

Monsieur Hicham N. n'a pas présenté de demande à ce titre, il n'y a pas lieu à statuer.

Sur les dommages et intérêts pour exécution fautive du contrat de travail

Attendu que, selon l'article 6 du Code de procédure civile, « *à l'appui de leurs prétentions, les parties ont la charge d'alléguer les faits propres à les fonder.* » ;

Attendu, en l'espèce, que Messieurs N., I., D., M., L. et W. n'apportent aucun élément à l'appui de leur demande de dommages et intérêts ;

Attendu qu'ils procèdent par affirmation. sans apporter de preuves sur l'existence d'un préjudice et la somme demandée ;

En conséquence, le Conseil déboute Messieurs N., I., D., M., L. et W. de leurs demandes de dommages et intérêts.

Sur l'article 700 du Code de procédure civile :

Attendu que l'article 700 du Code de procédure civile, modifié par le décret n° 2013-1280 du 29 décembre 2013, article 22, dispose : « *Le juge condamne la partie tenue aux dépens ou qui perd son procès à payer :*

1° À l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens

2° Et, le cas échéant, à l'avocat du bénéficiaire de l'aide juridictionnelle partielle ou totale une somme au titre des honoraires et frais, non compris dans les dépens, que le bénéficiaire de l'aide aurait exposés s'il n'avait pas eu cette aide. Dans ce cas, il est procédé comme il est dit aux alinéas 3 et 4 de l'article 37 de la loi n°91-647 du 10 juillet 1991.

Dans tous les cas, le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à ces condamnations. Néanmoins, s'il alloue une somme

au titre du 2° du présent article, celle-ci ne peut être inférieure à la part contributive de l'État. » ;

Attendu, en l'espèce, qu'il serait inéquitable de laisser à la charge de Messieurs N., I., D., M., L. et W. les frais qu'ils ont engagés pour obtenir réparation ;

En conséquence, le Conseil condamne la société Amazon à verser la somme de 500 € à chacun d'entre eux à ce titre.

Sur la demande de la société Amazon au titre de l'article 700 du Code de procédure civile :

Attendu que l'article 700 du Code de procédure civile, modifié par le décret n° 2013-1280 du 29 décembre 2013, article 22, dispose : « *Le juge condamne la partie tenue aux dépens ou qui perd son procès à payer :*

1° À l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens

2° Et, le cas échéant, à l'avocat du bénéficiaire de l'aide juridictionnelle partielle ou totale une somme au titre des honoraires et frais, non compris dans les dépens, que le bénéficiaire de l'aide aurait exposés s'il n'avait pas eu cette aide. Dans ce cas, il est procédé comme il est dit aux alinéas 3 et 4 de l'article 37 de la loi n°91-647 du 10 juillet 1991.

Dans tous les cas, le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à ces condamnations. Néanmoins, s'il alloue une somme au titre du 2° du présent article, celle-ci ne peut être inférieure à la part contributive de l'État. » ;

Attendu, en l'espèce, que la société Amazon succombe ;

En conséquence, le Conseil la déboute de sa demande à ce titre.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de prud'hommes d'Orléans, section Commerce, statuant publiquement, par mise à disposition au greffe, contradictoirement et en premier ressort, après en avoir délibéré conformément à la loi, ORDONNE la jonction des affaires enregistrées sous les numéros RG F 17/382, F 17/549, F 17/550, F 17/551 et F 18/132 avec l'affaire enregistrée sous le numéro RG F 17/381,

DIT que Messieurs N., I., D., M., L. et W. doivent être classés au niveau 5, filières services techniques et logistique de la convention du commerce de détail non alimentaire, et donc T3 dans la classification Amazon,

DIT que le paiement des rémunérations devra se poursuivre selon le niveau 5, filières services techniques et logistique de la convention du commerce de détail non alimentaire, et donc T3 dans la classification Amazon,

CONDAMNE la SAS Amazon France Logistique à verser :

Au titre de rappel de salaire et congés payés y afférents :

À Messieurs

- N., au principal : 20.252,84 € (vingt mille deux cent cinquante-deux euros quatre-vingt-quatre centimes) et 2.025,28 € (deux mille vingt-cinq euros vingt-huit centimes) au titre des congés y afférents,
- I., au principal : 17.717,97 € (dix-sept mille sept cent dix-sept euros quatre-vingt-dix-sept centimes) et 1.771,80 € (mille sept cent soixante et onze euros quatre-vingt centimes) au titre des congés y afférents,
- D., au principal : 23.671,08 € (vingt-trois mille six cent soixante et onze euros huit centimes) et 2.367,10 € (deux mille trois cent soixante-sept euros dix centimes) au titre des congés y afférents,
- M., au principal : 11.316,73 € (onze mille trois cent seize euros soixante-treize centimes) et 1.131,67 € (mille cent trente et un euros soixante-sept centimes) au titre des congés y afférents,
- L., au principal : 15.384,25 € (quinze mille trois cent quatre-vingt-quatre euros vingt-cinq centimes) et 1.538,42€ (mille cinq cent trente-huit euros quarante-deux centimes) au titre des congés y afférents,
- W., au principal : 15.045,62 € (quinze mille quarante-cinq euros soixante-deux centimes) et 1.504,56 € (mille cinq cent quatre euros cinquante-six centimes) au titre des congés y afférents,

Au titre rappel de treizième mois et congés payés y afférents :

À Messieurs

- I., au principal : 916,83 € (neuf cent seize euros quatre-vingt-trois centimes) et 91,68 € (quatre-vingt-onze euros soixante-huit centimes) au titre des congés y afférents,
- D., au principal : 1.652,59 € (mille six cent cinquante-deux euros cinquante-neuf centimes) et 165,25 € (cent soixante-cinq euros vingt-cinq centimes) au titre des congés y afférents,
- M., au principal : 1.391,82 € (mille trois cent quatre-vingt-onze euros quatre-vingt-deux centimes) et 139,18 € (cent trente-neuf euros dix-huit centimes) au titre des congés y afférents,

- L., au principal : 1.391,82 € (mille trois cent quatre-vingt-onze euros quatre-vingt-deux centimes) et 139,18 € (cent trente-neuf euros dix-huit centimes) au titre des congés y afférents,
- W., au principal : 1.165,47 € (mille cent soixante-cinq euros quarante-sept centimes) et 116,54 € (cent seize euros cinquante-quatre centimes) au titre des congés y afférents,

Au titre de l'article 700 du Code de procédure civile :

À Messieurs

- N. : 500 € (euros),
- I. : 500 € (cinq cents euros),
- D. : 500 € (cinq cents euros),
- M. : 500 € (cinq cents euros),
- L. : 500 € (cinq cents euros),
- W. : 500 € (cinq cents euros),

ORDONNE l'attribution d'actions supplémentaires par la SAS Amazon France Logistique :

À Messieurs

- I. au nombre de 6,
- D. au nombre de 6,
- M. au nombre de 6,
- L. au nombre de 6,
- W. au nombre de 6,

cette décision étant assortie d'une astreinte de 50 € (cinquante euros) par jour de retard et par salarié à compter du 31^{ème} jour suivant la notification du présent jugement et dans la limite de 6 mois, que le Conseil se réserve de liquider,

DÉBOUTE Messieurs N., I., D., M., L. et W. de leurs autres demandes,

DÉBOUTE la SAS Amazon France Logistique de sa demande au titre de l'article 700 du Code de procédure civile,

CONDAMNE la SAS Amazon France Logistique aux dépens.

(M. Delalande, prés. - M^e Thomasson ; M^{es} Mangaud et Forcade, av.)

Pascal Lokiec

Droit du travail

Thémis droit 

DROIT DU TRAVAIL

par Pascal Lokiec

Cet ouvrage est à jour des dernières évolutions du droit du travail et permet au lecteur, non seulement de connaître, dans son dernier état, le contenu du droit du travail, mais aussi de s'ouvrir aux réflexions autour de la matière. Par exemple, le statut des travailleurs du numérique, les questions de vie personnelle et de protection des données, les évolutions du syndicalisme et plus largement de la représentation du personnel. Lorsque cela a paru utile à l'auteur, des éléments de droit comparé sont inclus dans l'ouvrage.

Éditions PUF, Coll. Thémis – Septembre 2019 – ISBN 978-2-13-062049-5
880 pages -39,90 euros