

copies exécutoires
le :
à Me Benoît PELLETIER
Me Béatrice THELLIER
Me David METIN
Me Zoran ILIC
Me Rachel SPIRE
Me Daniel SAADAT
Me Savine BERNARD
Me Ghislain DADI

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE PARIS
Pôle 6 - Chambre 8

ARRÊT DU 30 OCTOBRE 2019
(n° , pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : S N° RG 16/05602 - N° Portalis
35L7-V-B7A-BYTRA

Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 29 Mars 2016 par le Conseil de
Prud'hommes - Formation de départage de PARIS section RG n° F12/10360

APPELANT

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

comparant en personne, assisté de Me Benoît PELLETIER, avocat au barreau de PARIS,
toque : R260 substitué par Me Lol CAUDAN VILA, avocat au barreau de PARIS

INTIMEE

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

représentée par Me Béatrice THELLIER, avocat au barreau de PARIS, toque : L0305

PARTIES INTERVENANTES

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

représenté par Me David METIN , avocat au barreau de Versailles

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

représentée par Me Zoran ILIC , avocat au barreau de Paris, toque :K0137

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

représentée par Me Rachel SPIRE , avocat au barreau de Paris

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

représentée par Me Daniel SAADAT , avocat au barreau de Paris, toque : P 392

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
représentée par Me Savine BERNARD, avocat au barreau de Paris, toque : C2002

[REDACTED]
[REDACTED]
représentée par Me Ghislain DADI avocat au barreau de Paris, toque A0257

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 23 Mai 2019, en audience publique, devant la Cour composée de :

Mme Pascale MARTIN, Présidente
Mme Nadège BOSSARD, Conseillère
M. Benoît DEVIGNOT, Conseiller

qui en ont délibéré

MINISTÈRE PUBLIC

Représenté par M. Antoine PIETRI Substitut Général

Greffier : Philippe ANDRIANASOLO, lors des débats

ARRET :

- contradictoire
- prononcé par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile. Prorogé à ce jour.
- signé par Pascale MARTIN, Présidente et par Philippe ANDRIANASOLO, greffier de la mise à disposition, à laquelle la minute a été remise par le magistrat signataire.

FAITS- PROCÉDURE-PRÉTENTIONS DES PARTIES

Titulaire d'un mastère spécialisé de l'École Centrale de Paris en ingénierie des systèmes informatiques ouverts, et d'un diplôme du Centre d'Études Supérieures de Banque, M. [REDACTED], âgé de 29 ans, était engagé selon contrat à durée indéterminée à compter du 1^{er} mars 2001 par la [REDACTED], en qualité d'analyste junior à la classification 1.2 coefficient 95 des cadres de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 15 décembre 1987 N° IDCC 3018, dite convention collective Syntec.

Selon contrat à durée indéterminée signé le 31 décembre 2003, la société [REDACTED] ([REDACTED]) recrutait [REDACTED] à compter du 1^{er} janvier 2004, avec reprise de son ancienneté au 1^{er} mars 2001, en qualité d'analyste technique

informatique au sein de la filière des Systèmes d'Information et Logistique - Architecture Technique et Production - ATIA Architectures, avec le statut cadre niveau H. Sa rémunération brute de base annuelle était fixée à 39 205 euros versée en douze mensualités, la convention collective applicable à la relation de travail étant celle de la banque, du 10 janvier 2000, N°IDCC 3161.

Le salarié saisissait le conseil de prud'hommes de Paris le 21 septembre 2012 aux fins de voir ordonner à la [REDACTED] de le positionner au niveau J de la convention collective applicable et sollicitait la somme de 412 158 euros à titre de rappel de salaire outre 41 215 euros à titre de congés payés afférents, celle de 24 217 euros à titre de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail, ainsi que la fixation de son salaire annuel à compter du 1^{er} janvier 2015 à la somme de 106 839 euros.

Par jugement du 29 mars 2016, le conseil de prud'hommes déboutait M. [REDACTED] de sa demande de repositionnement, condamnait la [REDACTED] à payer au salarié la somme de 3 000 euros à titre de dommages et intérêts pour absence d'évaluation professionnelle et celle de 1 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, et déboutait M. [REDACTED] du surplus de ses demandes.

Ce dernier a interjeté appel partiel le 14 avril 2016 et les conseils des parties ont été entendus en leurs plaidoiries à l'audience du 15 décembre 2017, l'affaire ayant été mise en délibéré au 5 avril 2018.

A la demande du salarié, lequel indiquait par courrier du 20 février 2018 avoir été licencié par lettre recommandée du 1^{er} février 2018, la cour a, par arrêt du 14 juin 2018, décidé en vue d'avoir une connaissance exhaustive du litige, de procéder à une réouverture des débats, laquelle a été fixée au 14 mars 2019.

A cette audience, les conseils des parties ont été entendus sur leurs prétentions principales et la cour a décidé de renvoyer les débats portant sur le subsidiaire des demandes de M. [REDACTED], à savoir l'inapplicabilité du plafond de l'article L.1235-3 du code du travail en raison de son inconventionnalité, à une audience ultérieure, en présence du ministère public, dont elle a sollicité l'avis.

A l'audience de renvoi du 23 mai 2019, plusieurs syndicats étant intervenus volontairement à l'instance, la [REDACTED] a, in limine litis, dans ses dernières conclusions et oralement demandé à la cour de déclarer les [REDACTED] irrecevables en leurs interventions volontaires.

Aux termes de ses conclusions après réouverture des débats et oralement, M. [REDACTED] demande à la cour de :

- Confirmer le jugement du conseil de prud'hommes de Paris en ce qu'il a constaté l'absence fautive d'évaluation professionnelle du salarié entre 2004 et 2009 et condamné la société à verser au salarié la somme de 3 000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi,
- Infirmier le jugement pour le surplus,
- Statuant à nouveau et y ajoutant,

Sur sa classification et sa rémunération :

Dire et juger que son emploi-type était « architecte », subsidiairement, dire et juger que son emploi-type était « chef de projet informatique »,
Dire et juger qu'il occupait des fonctions de niveau J, subsidiairement, dire et juger qu'il occupait des fonctions de niveau I,
Dire et juger que la société [REDACTED] a méconnu le principe « à travail égal salaire égal »,
En conséquence :

À titre principal, ordonner à la société [REDACTED] de communiquer, sous astreinte de 100 euros par document et par jour de retard, les documents suivants :

- Les bulletins de salaire des mois de décembre sur la période de 2007 à 2018 des salariés relevant de l'emploi-type "architecte" ,
- Subsidiairement, les bulletins de salaire des mois de décembre sur la période de 2007 à 2018 des salariés relevant de l'emploi-type "chef de projet informatique" ,
- Subsidiairement, les bulletins de salaire des mois de décembre sur la période de 2007 à 2018 des salariés relevant de l'emploi-type "concepteur modélisateur" ,

Se réserver la liquidation de l'astreinte,

Surseoir à statuer sur le quantum des condamnations dans l'attente de l'accomplissement de cette mesure d'instruction,

Renvoyer l'affaire à une prochaine audience pour la fixation des comptes entre les parties,

À titre subsidiaire, condamner la société [REDACTED] à lui verser les rappels de salaires suivants :

349.905 euros, outre 34.990,50 euros au titre des congés payés afférents (par comparaison à la rémunération moyenne par ancienneté des cadres de niveau J),

Subsidiairement, 293.640 euros outre 29.364 euros au titre des congés payés afférents (par comparaison à la rémunération moyenne des "architectes"),

Subsidiairement, 179.433 euros, outre 17.943,30 au titre des congés payés afférents (par comparaison à la rémunération moyenne des "chefs de projet informatique"),

Subsidiairement, 166.765 euros, outre 16.676,50 euros au titre des congés payés afférents (par comparaison à la rémunération moyenne par ancienneté des cadres de niveau I),

Subsidiairement, 153.202 euros, outre 15.320,20 euros au titre des congés payés afférents (par comparaison au 1^{er} décile de rémunération du niveau J),

Subsidiairement, 90.767 euros, outre 9.076,70 euros au titre des congés payés afférents (par comparaison à la rémunération moyenne des "concepteurs modélisateurs"),

Subsidiairement, 27.420 euros, outre 2.742 euros au titre des congés payés afférents (par comparaison au 1^{er} décile de rémunération du niveau I).

Sur l'exécution déloyale du contrat de travail par la société [REDACTED] :

Dire et juger que l'employeur a exécuté le contrat de travail de façon déloyale,

En conséquence, condamner la société [REDACTED] à lui verser la somme de 30.000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi,

Sur le licenciement :

À titre principal, dire et juger que le licenciement est nul,

À titre subsidiaire, dire et juger que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse,

En tout état de cause, dire et juger qu'il bénéficiait d'une ancienneté acquise au 1^{er} mars 2001,

Sur l'indemnisation du caractère nul ou sans cause réelle ni sérieuse du licenciement :

À titre principal, surseoir à statuer sur le quantum des demandes dans l'attente de l'accomplissement de la mesure d'instruction sollicitée concernant la communication des bulletins de salaire,

Renvoyer l'affaire à une prochaine audience pour la fixation des comptes entre les parties,

À titre subsidiaire, condamner la société [REDACTED] à verser à M. [REDACTED] une indemnité correspondant à 24 mois de salaire :

À titre d'indemnité réparant la nullité du licenciement,

Et subsidiairement à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse (hors barème de l'article 1235-3 du code du travail),

Cette indemnité s'élevant à la somme suivante :

À titre principal, en fonction de la rémunération moyenne par ancienneté des cadres de niveau J : 159.492 euros,

Subsidiairement, en fonction de la rémunération moyenne des "architectes" : 139.632 euros,

Subsidiairement, en fonction de la rémunération moyenne par ancienneté des cadres de niveau I : 125.348 euros,
Subsidiairement, en fonction de la rémunération moyenne des “chefs de projet informatique” : 124.744 euros,
Subsidiairement, en fonction du 1er décile de rémunération du niveau J : 121.620 euros,
Subsidiairement, en fonction de la rémunération moyenne des “concepteurs modélisateurs” : 107.800 euros,
Subsidiairement, en fonction de la moyenne des douze dernières rémunérations effectivement perçues par le salarié : 105.046 euros.
A titre plus subsidiaire, condamner la société [REDACTED] à verser à M. [REDACTED] une indemnité pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse correspondant à 13,5 mois de salaire en application du barème de l’article L.1235-3 du code du travail,
Soit la somme suivante :
A titre principal, en fonction de la rémunération moyenne par ancienneté des cadres de niveau J : 89.714,25 euros,
Subsidiairement, en fonction de la rémunération moyenne des “architectes” : 78.543 euros,
Subsidiairement, en fonction de la rémunération moyenne par ancienneté des cadres de niveau I : 70.508,20 euros,
Subsidiairement, en fonction de la rémunération moyenne des “chefs de projet informatique” : 70.168,41 euros,
Subsidiairement, en fonction du 1^{er} décile de rémunération du niveau J : 68.411,25 euros,
Subsidiairement, en fonction de la rémunération moyenne des “concepteurs modélisateurs” : 60.637,50 euros,
Subsidiairement, en fonction de la moyenne des douze dernières rémunérations effectivement perçues par le salarié : 59.088,42 euros.

Sur la demande afférente au reliquat de l’indemnité conventionnelle de licenciement :

Condamner la société [REDACTED] à verser à M. [REDACTED] un reliquat d’indemnité conventionnelle de licenciement,
A titre principal, surseoir à statuer sur le quantum de la demande dans l’attente de l’accomplissement de la mesure d’instruction sollicitée concernant la communication des bulletins de salaire,
Renvoyer l’affaire à une prochaine audience pour la fixation des comptes entre les parties,
A titre subsidiaire, condamner la société [REDACTED] à verser à M. [REDACTED] le reliquat de l’indemnité conventionnelle de licenciement due,
Le reliquat correspondant à la somme suivante :
A titre principal, en fonction de la rémunération moyenne par ancienneté des cadres de niveau J : 73.963,34 euros,
Subsidiairement, en fonction de la rémunération moyenne des “architectes” : 61.5550,84 euros,
Subsidiairement, en fonction de la rémunération moyenne par ancienneté des cadres de niveau I : 52.623,29 euros,
Subsidiairement, en fonction de la rémunération moyenne des “chefs de projet informatique” : 52.245,74 euros,
Subsidiairement, en fonction en fonction du 1^{er} décile de rémunération du niveau J : 50.293,34 euros,
Subsidiairement, en fonction de la rémunération moyenne des “concepteurs modélisateurs” : 41.655,74 euros,
Subsidiairement, en fonction de la moyenne des douze dernières rémunérations effectivement perçues par le salarié : 39.934,63 euros.

Sur les autres demandes :

Ordonner la remise d'un certificat de travail et d'une attestation Pôle Emploi conformes à l'arrêt à intervenir (compte tenu de l'ancienneté acquise au 1^{er} mars 2001 et de la nature des emplois successivement occupés)

Condamner la société [REDACTED] à verser à M. [REDACTED] la somme de 4.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

Dire que ces sommes porteront intérêt au taux légal à compter de la date de la demande de convocation portée devant le conseil de prud'hommes de Paris,

Condamner la société [REDACTED] aux entiers dépens.

Aux termes de conclusions d'intervention volontaire et oralement, il est demandé à la cour, par :

*le [REDACTED] (dit [REDACTED]) de ,

- juger recevable et bien fondée son intervention volontaire,
- dire et juger que doit être écarté le plafonnement prévu à l'article L.1235-3 du code du travail en raison de son inconventionnalité, ce plafonnement violant les dispositions de l'article 24 de la Charte sociale européenne, les articles 4 et 10 de la Convention n°158 de l'OIT et le droit au procès équitable, et portant atteinte à l'égalité de traitement dans la protection due à tout travailleur contre tout licenciement injustifié, tels qu'ils sont garantis par les articles 20, 21 et 30 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;

* [REDACTED] (dite [REDACTED]) de ,

- juger recevable et bien fondée son intervention volontaire,
- juger que doit être écarté le plafonnement prévu par l'article L.1235-3 du code du travail en raison de son inconventionnalité car violant les dispositions de l'article 24 de la Charte sociale européenne du 3 mai 1996, et de l'article 10 de la Convention 158 de l'OIT ratifiée par la France le 16 mars 1989, ainsi que méconnaissant le principe de non discrimination et portant une atteinte disproportionnée au droit d'accès à un juge ;

* [REDACTED] (dite [REDACTED]) de ,

- dire et juger recevable et bien fondée son intervention volontaire,
- dire et juger inconventionnelles les dispositions tirées de l'article L.1235-3 du code du travail,
- dire et juger inopposables les barèmes d'indemnisation prévus et fixés par cet article, en conséquence,

- condamner la société [REDACTED] à verser à M. [REDACTED] une indemnité correspondant à 24 mois de salaire : à titre d'indemnité réparant la nullité du licenciement et subsidiairement à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (hors barème de l'article L.1235-3 du code du travail), cette indemnité s'élevant à la somme suivante :

A titre principal, en fonction de la rémunération moyenne par ancienneté des cadres de niveau J : 159.492 euros,

Subsidiairement, en fonction de la rémunération moyenne des « architectes » : 139.632 euros,

Subsidiairement, en fonction de la rémunération moyenne par ancienneté des cadres de niveau I : 125.348 euros,

Subsidiairement, en fonction de la rémunération moyenne des « chefs de projet informatique » : 124.744 euros,

Subsidiairement, en fonction en fonction du 1^{er} décile de rémunération du niveau J : 121.620 euros,

Subsidiairement, en fonction de la rémunération moyenne des « concepteurs modélisateurs » : 107.800 euros,

Subsidiairement, en fonction de la moyenne des douze dernières rémunérations effectivement perçues par le salarié : 105.046 euros,

Condamner la société [REDACTED] aux entiers dépens ;

* **[REDACTED]** de ,
- dire et juger recevable et bien fondée son intervention volontaire,
- dire et juger que le mécanisme d'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse de l'article L.1235-3 du code du travail doit être écarté motif pris de son inconventionnalité au regard des dispositions de la Convention européenne des droits de l'Homme, de la Convention n°158 de l'organisation internationale du travail sur le licenciement, de la Charte sociale européenne et de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;

* **[REDACTED]** de ,
- dire et juger recevable et bien fondée son intervention volontaire,
- dire et juger que doit être écarté le plafonnement prévu par l'article L.1235-3 du code du travail en raison de son inconventionnalité, ce plafonnement violant les dispositions de l'article 24 de la Charte sociale européenne, les articles 4 et 10 de la Convention n°158 de l'OIT et le droit au procès équitable, et portant atteinte à l'égalité de traitement dans la protection due à tout travailleur contre tout licenciement injustifié, tels qu'ils sont garantis par les articles 20, 21 et 30 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;

* **[REDACTED]** (dite **[REDACTED]**) de ,
- recevoir l'intervention volontaire et la dire bien fondée,
- si la cour devait dire le licenciement du salarié sans cause réelle et sérieuse :
dire et juger que doit être écarté le plafonnement prévu par l'article L.1235-3 du code du travail en raison de son inconventionnalité, ce plafonnement violant les dispositions de l'article 24 de la Charte sociale européenne, les articles 4 et 10 de la Convention n°158 de l'OIT et le droit au procès équitable,
condamner en conséquence, la société **[REDACTED]** à verser à **[REDACTED]** la somme de 1 euro au titre du préjudice subi par la collectivité des salariés.

La SA **[REDACTED]**, aux termes de ses écritures et oralement sur le fond, demande à la cour de :

Confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a :

Constaté que les fonctions réellement exercées par M. **[REDACTED]** relèvent du niveau H selon la classification de la convention collective nationale de la banque, applicable à la Société Natixis,

Constaté que la société **[REDACTED]** a exécuté loyalement le contrat de travail de M. **[REDACTED]**

Et de l'infirmer en ce qu'il a :

Condamné la société **[REDACTED]** à verser à M. **[REDACTED]** la somme de 3 000 euros à titre de dommages et intérêts pour absence d'évaluation professionnelle entre 2004 et 2009 dans la mesure où M. **[REDACTED]** ne justifie d'aucun préjudice.

S'agissant des nouvelles demandes de M. **[REDACTED]** présentées dans le cadre de la réouverture des débats:

Dire et juger que le licenciement notifié à M. **[REDACTED]** repose sur une cause réelle et sérieuse,

En conséquence,

Débouter M. **[REDACTED]** de l'ensemble de ses demandes, fins, moyens et prétentions, En tout état de cause et, à titre de demandes reconventionnelles :

Condamner M. **[REDACTED]** à payer à la Société **[REDACTED]** la somme de 4 000 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,

Condamner M. **[REDACTED]** aux entiers dépens.

Lors des débats, l'avocat général a repris les éléments de son avis écrit du 13 mai 2019 régulièrement communiqué aux parties, précisant que l'article 10 de la Convention de l'OIT n°158, ainsi que l'article 24 de la Charte sociale européenne peuvent être invoqués par M. **[REDACTED]** devant la cour, au regard de leur applicabilité directe en droit interne.

Il conclut au rejet du moyen d'inconventionnalité soulevé par M. [REDACTÉ].

Pour l'exposé plus détaillé des prétentions et moyens des parties, il sera renvoyé, conformément à l'article 455 du code de procédure civile, aux dernières conclusions des parties visées par le greffier à l'audience.

MOTIFS DE L'ARRÊT

I Sur la recevabilité des interventions volontaires du [REDACTÉ], de la [REDACTÉ] et de la [REDACTÉ]

La société [REDACTÉ] observe que la seule raison qui a conduit les organisations syndicales à intervenir volontairement à titre accessoire à la présente instance est de défendre l'inconventionnalité du plafonnement des licenciements sans cause réelle et sérieuse institué par l'article L.1235-3 du code du travail, alors que le litige opposant les parties concerne outre la classification, le caractère justifié ou non du licenciement.

Elle précise que les syndicats présents à l'instance entendent procéder à un contrôle in abstracto des dispositions légales, lequel ne relève pas de la compétence du juge judiciaire, alors qu'il devrait être fait in concreto et que la réponse qu'apportera la cour relève de la seule situation particulière de M. [REDACTÉ], ne mettant pas en cause l'intérêt collectif d'une quelconque profession.

Dans leurs conclusions respectives et oralement, le [REDACTÉ], la [REDACTÉ] et la [REDACTÉ] invoquent les dispositions des articles L.2131-1 & suivants du code du travail et leurs statuts. Ils considèrent que comme pour d'autres litiges de principe, le débat dépasse le rapport employeur/salarié et que la cour devra se prononcer sur l'inconventionnalité des dispositions de l'article L.1235-3 du code du travail, dans leur rédaction issue de l'ordonnance N° 2017-1387 du 22 septembre 2017, comme elle l'avait fait concernant le "contrat nouvelle embauche". Ils demandent, dès lors, le rejet de la fin de non-recevoir.

L'article L.2131-1 du code du travail dispose que « Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes mentionnées dans leurs statuts. »

L'article L.2132-3 du même code prévoit : « Les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice. Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent. »

L'article L. 2133-3 du même code précise : « Les unions de syndicats jouissent de tous les droits conférés aux syndicats professionnels par le présent titre. ».

L'article 31 du code de procédure civile dispose que l'action est ouverte à tous ceux qui ont un intérêt légitime au succès ou au rejet d'une prétention, sous réserve des cas dans lesquels la loi attribue le droit d'agir aux seules personnes qu'elle qualifie pour élever ou combattre une prétention ou pour défendre un intérêt déterminé.

L'article 330 du même code édicte que l'intervention est accessoire lorsqu'elle appuie les prétentions d'une partie et est recevable si son auteur a intérêt, pour la conservation de ses droits, à soutenir cette partie.

En l'espèce, les trois syndicats concernés sont intervenus volontairement de manière accessoire, pour appuyer les prétentions de M. ██████████, uniquement sur la question relative à la compatibilité des dispositions de l'article L.1235-3 du code du travail avec des normes supra-nationales.

Le ██████████ ne peut se prévaloir utilement des termes généraux de ses statuts visant à " la recherche (...) des bases d'une action commune pour une meilleure justice " et " l'action en vue d'associer les avocats aux initiatives tendant à assurer le fonctionnement d'une justice plus démocratique et plus proche des citoyens et de mieux garantir les droits et libertés publiques et individuelles ", pour justifier d'un intérêt au sens de l'article 330 du code de procédure civile, la décision à intervenir n'étant pas susceptible d'entraîner des conséquences pour l'ensemble de ses adhérents.

En conséquence, son intervention volontaire doit être déclarée irrecevable.

En revanche, ██████████ ainsi que les trois autres pour lesquels aucune fin de non-recevoir n'a été soulevée, sont recevables à intervenir aux côtés de M. ██████████ pour la défense de l'intérêt collectif des salariés qu'ils représentent.

II Sur la relation de travail

A Sur la classification

L'appelant rappelle le principe "à travail égal, salaire égal" et celui selon lequel la qualification d'un salarié doit correspondre aux fonctions réellement exercées, pour critiquer le mécanisme instauré au sein de la société ██████████, dans lequel il existe, outre l'intitulé du poste, également un intitulé différent pour l'« emploi-type » mais encore un autre « intitulé d'emploi bulletin de paie » .

Il indique que, sur ses bulletins de salaire, figurent l'intitulé de poste « analyste technique informatique » auquel a succédé en 2006 un autre intitulé "chargé d'études informatiques" et la classification H, tandis que dans les documents d'évaluation notamment, son "emploi-type" a été successivement :

- De 2004 à 2006 : " analyste technique informatique",
- En 2006 : " analyste d'études informatique",
- De 2006 à 2013 : " référent applicatif",
- De 2014 à son licenciement : "concepteur modélisateur" .

Il invoque avoir, au cours de sa carrière chez ██████████ occupé des fonctions de responsable d'application informatique, responsable de groupe informatique et data scientist, ne correspondant à aucun des "emplois-types" sur lesquels il a été positionné et, s'agissant de fonctions à hautes responsabilités, soutient qu'il relevait non du niveau H mais du niveau J.

Après avoir indiqué que dans le secteur Informatique/Organisation/Qualité, la convention collective nationale de la Banque comprend deux métiers-repères : Informaticien/chargé de qualité et Responsable informatique/organisation/qualité, la société ██████████ précise que le positionnement de ces deux métiers-repères se situe selon la convention collective nationale de la banque, pour le premier du niveau E à I, et pour le second, du niveau G à K.

Elle ajoute que la qualification au niveau J requiert à la fois une parfaite maîtrise de techniques et d'usages complexes liés à plusieurs domaines d'activité, et une grande autonomie et qu'en l'espèce, Monsieur ██████████ ne rapporte absolument pas la preuve de l'exercice réel de fonctions correspondant au niveau J qu'il réclame.

Elle souligne qu'il convient de ne pas confondre le fait d'occuper un poste à responsabilité avec le fait de se voir confier certaines responsabilités dans le cadre d'une mission, d'une étude ou encore d'un projet.

Elle invoque enfin la mauvaise foi de M. [REDACTED] dans l'exécution de son contrat de travail bloquant toute évolution professionnelle proposée par la société .

Il appartient au salarié qui se prévaut d'une classification conventionnelle différente de celle dont il bénéficie au titre de son contrat de travail, de démontrer qu'il assure de façon permanente, dans le cadre de ses fonctions, des tâches et responsabilités relevant de la classification qu'il revendique.

L'article 33-2 de la convention collective de la banque fixe ainsi la grille de classification des cadres :

“ L'exercice des fonctions de cadre demande une capacité à concevoir, apprécier, décider et entreprendre, des qualités relationnelles marquées, une aptitude à la créativité et à l'initiative; ces capacités sont acquises par une expérience professionnelle affirmée et une formation appropriée. Leurs missions ont un impact financier ou stratégique important sur la marche de l'entreprise.

Certains cadres occupent dans l'établissement une position hiérarchique qui leur confère une responsabilité de gestion sur un ensemble de personnels et de moyens matériels. Dans les limites de délégation dont ils sont investis, ils sont amenés à exercer tant des actions d'animation, de formation et de contrôle que de prévision, d'organisation et de coordination. Les définitions des différents niveaux de cadres doivent s'entendre, à un niveau donné, comme incluant les éléments qui contribuent aux définitions des niveaux précédents.

Cadres, niveau H

Emplois comportant ou non l'animation d'une unité et se caractérisant par des responsabilités nécessitant la connaissance de techniques et d'usages complexes et/ou une compétence professionnelle confirmée.

Il peut s'agir :

- de la gestion de tout ou partie d'une activité, d'une unité d'exploitation ou d'administration ;
- de la réalisation d'études ou de prestations d'assistance, de conseil ou de contrôle.

Cadres, niveau I

Emplois comportant ou non l'animation d'une unité et se caractérisant par des responsabilités nécessitant la bonne maîtrise de techniques et d'usages complexes liés à un ou plusieurs domaines d'activité.

Il peut s'agir :

- de la gestion d'une activité, d'une unité d'exploitation ou d'administration avec des responsabilités importantes qui varient selon la taille ou la complexité de l'unité ;
- de l'exercice d'une fonction d'étude, de conseil ou de contrôle exigeant une connaissance approfondie.

Cadres, niveau J

Emplois comportant ou non l'animation d'une unité et se caractérisant par des responsabilités nécessitant une parfaite maîtrise de techniques et d'usages complexes liés à plusieurs domaines d'activité et bénéficiant d'une grande autonomie.

Il peut s'agir :

- de la gestion d'une activité, d'une unité d'exploitation ou d'administration avec des responsabilités importantes qui varient selon la taille ou la complexité de l'unité et donnent au salarié un rôle influent en matière de décisions financières ou de gestion;

- de l'exercice d'une fonction d'étude, de conseil ou de contrôle exigeant une réelle expertise”.

La demande du salarié porte sur une classification au niveau J ou subsidiairement au niveau I, dès le début de la relation de travail, et sans reprendre, comme le font les parties, un historique exhaustif de la carrière de M. [REDACTED], la cour relève plusieurs périodes :

*De janvier 2004 à janvier 2006

La fiche de poste pour laquelle le salarié avait déposé sa candidature mentionnait clairement l'intitulé de poste « responsable d'application informatique EAI » et énumérait les missions suivantes :

- Encadrer l'équipe EAI (3 architectes),
- Définir l'architecture technique des outils d'EAI,
- Mettre en œuvre et assurer la disponibilité des infrastructures EAI,
- Être force de proposition sur l'évolution de ces infrastructures et sur la stratégie concernant ces technologies.

Cependant le contrat de travail que le salarié a accepté, visait un poste d'analyste et le niveau H, de sorte que le salarié ne peut revendiquer un positionnement différent dès le début du contrat.

Lors de son évaluation six mois plus tard soit en janvier 2005, son N+1 a bien émis un “avis favorable pour évolution au poste de responsable d'application informatique et le passage au statut associé” et non une confirmation sur ce poste, mais le N+2 devait considérer notamment dans un mail du 11 avril 2005 que les objectifs n'étaient pas atteints.

* De janvier 2006 à juin 2007

En décembre 2005, dans le cadre d'une mobilité interne, M. [REDACTED] était candidat au poste de Responsable de Groupe Informatique / Responsable d'Applications Informatiques (RGI / RAI) au sein de l'équipe “ Études – Titres, Gestions d'actifs, Épargne salariale” (Études TEP).

Sa candidature à ce poste a été acceptée le 12 décembre 2005 mais son intitulé de poste figurant sur ses bulletins de salaire est demeuré “ analyste technique informatique”, niveau H et en février 2006, dans le cadre d'une nouvelle nomenclature, il lui sera indiqué que son “emploi-type” devenait “analyste d'études informatique”, mention qui allait apparaître sur ses bulletins de salaire.

L'employeur soutient qu'à compter de 2006, l'emploi-type de M. [REDACTED] est devenu “réfèrent applicatif”.

Cependant, le salarié produit plusieurs pièces démontrant qu'il était chef de deux projets, responsable de la cellule architecture technique J2EE et responsable de la maîtrise d'oeuvre sur 4 projets, justifiant ainsi l'exercice de fonctions correspondant au poste intégré et plus importantes que celles portées sur son bulletin de salaire et son contrat de travail.

* De juin 2007 à septembre 2010

En juin 2007, M. [REDACTED] intégrait l'équipe Support et Qualité du domaine Titres, Gestions d'actifs, Épargne salariale (“Support et Qualité TEP” devenue “Support et Qualité TRN”). Il justifie avoir exercé différentes tâches de support technique, mais également d'avoir assuré la représentation du domaine TEP en comité de pilotage et avoir été remplacé ensuite dans ce poste par un cadre de niveau J.

A compter d'octobre 2008, M. [REDACTED] indique qu'il était responsable du contrat d'avant-projet puis responsable de projet, chef de projet MOE (mise en œuvre) et architecte

pour le projet "Migration SRC EUROTITRES", projet qu'il qualifie "d'une ampleur considérable" puisque finalement, le projet sera réalisé en 572 jours-hommes, répartis sur 6 mois, entre janvier et juillet 2010, soit l'équivalent de 5 temps plein. Le salarié précise avoir été également responsable du projet "Reporting DAG" (116 jours-hommes).

Sur cette période, l'employeur ne nie pas le rôle donné à M. [REDACTED] mais le réduit à celui d'un simple exécutant en objectant que seul le comité de pilotage était décisionnaire, alors que la cour constate que :

- dans le cadre de cette opération, le salarié justifie de documents l'intégrant pleinement aux comités de projet et de pilotage (COPROJ et COPIL),
- sur ce projet, il est désigné dans un mail en date du 29 juillet 2010, à l'attention du Directeur des systèmes d'information de Natixis et d'un membre du comité exécutif de [REDACTED], comme dirigeant le projet de "migration SRC EUROTITRES",
- sur ce même projet, il sera reproché au salarié un manque de reporting et un dépassement du budget initialement prévu, démontrant ainsi qu'il avait donc bien la pleine responsabilité de ce projet, selon la description des fonctions.

Par ailleurs, il ressort de l'entretien annuel d'évaluation réalisé en 2010 sur l'année 2009, l'appréciation suivante : *"Sur ce projet Yann a montré une réelle motivation et implication qui nous a permis de faire valider le dossier en CESI EuroTitres, mais aussi [REDACTED]. Ce sujet était d'ailleurs très complexe. 2009 est une année positive, durant laquelle Yann s'est impliqué dans les projets du Domaine"*.

Le projet s'étant poursuivi sur l'année 2010, le salarié bénéficiait de l'appréciation suivante, dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation réalisé en 2011 sur l'année 2010 : *"Année marquée par la mise en prod réussie du projet de remplacement des outils de SRC EuroTitres.*

Sur 2010, Yann a démontré qu'il avait les compétences essentielles pour mener des projets complexes avec composante technique (dev JAVA, Informatique, Messagerie, ...).

Par sa motivation et son implication, le projet de remplacement des applications du SRC EuroTitres a pu être livré, permettant la sortie de bulle avec GCE Tech. Les efforts réalisés en 2010 pour favoriser le travail d'équipe doivent être poursuivis avec pour objectifs d'éviter ou de maîtriser les conflits. Les compétences de Yann sur les architectures techniques et sur le pilotage de projets méritent d'être utilisées sur d'autres projets".

Il ressort de l'ensemble de ces éléments que M. [REDACTED] n'a pas seulement participé à la conduite de projets mais a exercé des fonctions de responsable de projet et a acquis une expérience professionnelle pendant ces années lui permettant de revendiquer, à la fois une classification au niveau I et un poste conforme aux fonctions qu'il exerçait.

Au surplus, il est constant et reconnu par la société que dans les années suivantes notamment en 2013, le salarié s'est vu confier en qualité de responsable un projet important du département EuroTitres qualifié projet "ESIRCE" ou "SATIS" ou "Refonte SRC" et le fait que le salarié ait été ultérieurement retiré du projet à la suite de difficultés avec le sponsor, n'a pas d'incidence sur les fonctions qu'il a exercées et sa qualification.

S'il n'est pas contesté que M. [REDACTED] a connu ensuite des périodes où il disposait de responsabilités moindres, cet élément postérieur n'a pas à être pris en compte puisque la société aurait dû dès 2006, lui octroyer le niveau de qualification I et ne pouvait le rétrograder.

Par ailleurs, la cour constate qu'il existe au sein de la société, une divergence entre les offres de postes et l'emploi désigné dans le contrat de travail voire les fiches de paye, une inadéquation entre les emplois repères au nombre de deux seulement pour l'informatique et les fonctions exercées, provenant notamment comme l'indiquait un rapport d'audit de juin 2009 -

pièce produite par la société elle-même- d'une absence de référentiel métiers et de descriptifs de poste suffisamment précis.

Sur le fondement de l'inégalité de traitement, il appartient à M. [REDACTED] de démontrer qu'il effectuait des tâches identiques à d'autres salariés. Cependant, le salarié ne produit aucun élément de fait à ce sujet ; au surplus, il se borne à faire valoir que la rémunération moyenne mensuelle des cadres de l'entreprise positionnés au niveau I ou J, était supérieure à la sienne, mais ne fournit aucun renseignement sur l'activité ou la qualification de chacun de ces cadres, de sorte qu'il ne caractérise pas une situation d'inégalité de rémunération.

M. [REDACTED] ne justifie pas avoir exercé de façon permanente des fonctions d'architecte mais seulement ponctuellement, ni d'avoir une parfaite maîtrise d'usages complexes liés à plusieurs domaines d'activité ni d'une grande autonomie, pour lui permettre de solliciter le niveau de qualification J.

En revanche, au regard des éléments produits, la cour décide de procéder à la régularisation de la qualification de M. [REDACTED] au niveau I, en qualité de responsable de projet informatique.

B Sur les conséquences pécuniaires

Il convient de rejeter la mesure d'instruction par trop générale visant à la production d'éléments détenus par [REDACTED] quant à la rémunération d'autres salariés ayant les mêmes fonctions et le même niveau de qualification I.

La cour ne peut retenir les calculs faits sur la base d'un salaire moyen et fait droit à la demande correspondant au minimum conventionnel conformément à l'article L.2254-1 du code du travail .

M. [REDACTED] produit page 45 de ses conclusions, un tableau correspondant à la différence entre le salaire annuel qu'il a perçu depuis 2007 et le salaire du 1^{er} décile du niveau I et tenant compte de la prescription. Ces données correspondent aux éléments chiffrés émanant de la direction des ressources humaines de la société [REDACTED] dans le document intitulé "Information annuelle sur les effectifs et les rémunérations" de l'année 2007 à l'année 2016 incluse.

En conséquence, il convient d'allouer au salarié pour la période de 2006 à 2018, à titre de rappel de salaire, la somme de 27 420 euros outre 2 742 euros au titre des congés payés afférents .

C Sur l'exécution déloyale du contrat de travail

L'appelant demande la confirmation du jugement concernant le préjudice alloué résultant de l'absence d'évaluation. A l'appui d'une demande supplémentaire de dommages et intérêts à hauteur de 30 000 euros, M. [REDACTED] invoque :

- une classification non conforme à la réalité de ses fonctions et une rupture d'égalité par rapport à ceux de ses collègues qui assument des fonctions comparables,
- la réduction des missions en 2011,
- des repréailles consécutives à la saisine du conseil des prud'hommes en septembre 2012, consistant d'une part en des reproches injustifiés, ayant conduit en juin 2015 au dépôt d'un droit

d'alerte par un délégué du personnel, et d'autre part en un calendrier de mise en oeuvre du licenciement en relation avec l'affaire plaidée devant la cour d'appel le 15 décembre 2017,

- une évaluation tardive pour l'année 2016,
- le refus de l'employeur de fournir un avenant conforme lors de son affectation en qualité de data-scientist en janvier 2017, suivi de propositions de fonctions sans rapport avec ses compétences et enfin le refus d'une formation au langage python.

La société [redacted] considère que le salarié ne justifie d'aucun préjudice particulier concernant l'absence d'évaluation et demande l'infirmité du jugement sur ce point.

Elle explique la sous-occupation de M. [redacted] en 2011 par une baisse d'activité sans lien avec la demande de classification à un niveau supérieur, conteste avoir refusé des formations au salarié et avoir volontairement apporté des commentaires négatifs lors des évaluations de 2012 à 2015 et soutient avoir au contraire accompagné le salarié dans son projet de mobilité. Au surplus, elle estime que le montant de la demande est manifestement excessif et disproportionné.

Il convient de confirmer le jugement quant à l'existence et l'appréciation - non remise en cause par le salarié dans son quantum - du préjudice causé du fait de l'absence d'évaluation pendant plusieurs années, celle-ci ayant eu pour conséquence notamment de bloquer tout avancement du salarié au cours de la période concernée, le bénéfice d'augmentations de salaire ou de primes ne pouvant pallier le manquement invoqué.

La cour a retenu que la classification était non conforme aux missions confiées au salarié et ce depuis 2006.

Sur sollicitation syndicale, l'employeur a répondu en 2015, concernant l'ancienneté moyenne dans la classification, que le délai moyen de passage du niveau H à I était de 6 années, et que le délai moyen de passage du niveau I à J était de 5,5 années.

Le salarié n'a pas bénéficié de cette évolution notamment car la société n'a pas - contrairement à ses obligations visées dans la convention collective à l'article 36 - procédé à son évaluation de juillet 2004 à décembre 2009, et n'a pas pris en considération ses fonctions réelles en le positionnant au niveau H des cadres depuis 2006, ce qui ne pouvait que nuire à son avancement.

En conséquence, le manquement est avéré.

Concernant les autres manquements invoqués par M. [redacted], la réduction des missions du salarié en 2011 correspond à une dégradation de la situation financière en France et ne concernait pas que M. [redacted]; elle n'a eu pour conséquence qu'une activité moindre, sans modification des fonctions et de la rémunération du salarié.

Les appréciations portées sur le travail du salarié ne sont pas devenues négatives en 2012 et 2013 et aucun reproche injustifié n'est démontré, le retrait de certains projets résultant d'un contexte difficile comme l'indiquait son supérieur hiérarchique.

La tardiveté de la convocation à l'entretien d'évaluation en 2016-2017, résulte manifestement du refus par le salarié de signer l'avenant proposé fin janvier 2017 qui incluait un passage à la qualification I et une augmentation du salaire brut annuel à 50.000 euros; en effet, le salarié réclamait à tort un avenant "conforme" avec la qualification au niveau J et un emploi d'architecte - qualification et emploi non retenus par la cour -, de sorte que le salarié n'est pas fondé dans son reproche.

En conséquence, la cour estimant que seul le manquement relatif à la classification non conforme est caractérisé, décide d'allouer à M. [REDACTED], sur le fondement de l'exécution déloyale du contrat de travail par l'employeur, la somme de 9 000 euros à titre d'indemnité.

III Sur la rupture de la relation de travail

La lettre de licenciement s'est rédigée dans les termes suivants :

“Par courrier recommandé avec accusé de réception en date du 12 janvier 2018, nous vous avons convoqué à un entretien préalable à une éventuelle sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute.

Lors de cet entretien qui s'est tenu le 26 janvier 2018, au cours duquel vous étiez assisté de Monsieur [REDACTED], nous vous avons exposé les motifs qui nous conduisaient à envisager cette mesure.

Les explications recueillies lors de cet entretien n'ont pas permis de modifier notre appréciation de la situation. En conséquence, nous avons décidé de vous notifier, par la présente, votre licenciement pour faute, pour les raisons ci-après exposées.

Vous avez été engagé par notre entreprise le 1^{er} janvier 2004 en qualité d'analyste technique informatique. Vous exercez à ce jour les fonctions de Data Scientist au sein de 89C3 Réaumur équipe “IA et Machine Learning”. Vous êtes rattaché dans ce cadre à Monsieur Ludovic Gibert, votre responsable hiérarchique, à qui vous devez rendre compte de votre activité.

Or, nous constatons de votre part, depuis de nombreux mois, un comportement de défiance vis-à-vis de votre hiérarchie qui affecte cette dernière, nuit à la qualité du travail et impacte de manière significative l'équipe dans sa capacité à travailler sereinement.

En effet, dès l'annonce de la nomination de Monsieur [REDACTED] en qualité de manager de l'équipe Data Sciences et de votre rattachement à ce dernier, vous lui avez fait part de votre incompréhension considérant qu'il n'avait pas les compétences requises et n'était de fait pas légitime à occuper ce poste, contrairement à vous.

Votre hostilité à l'égard de votre hiérarchie vous a par la suite conduit à instaurer un climat de tension et une attitude d'opposition systématique et permanente marquant ainsi votre refus de collaborer avec cette dernière.

A cet égard, si vous avez refusé dans un premier temps les points d'échange avec votre manager au motif que l'organigramme n'était pas à jour et n'officialisait pas sa nomination, vous lui avez reproché ensuite de n'être convié à aucune réunion ou de n'être invité à prendre part à aucun échange.

Ainsi, dans votre mail du 26 juillet 2017 adressé à votre manager, copie la ligne managériale, votre Responsable Ressources Humaines et deux membres des instances représentatives du personnel, et ayant pour objet “alerte mode de fonctionnement”, vous reprochiez à votre manager de “n'avoir reçu aucun élément de contexte” sur les travaux métier dont vous aviez la charge, de “n'être convié à aucune réunion...”, “de n'être invité à prendre part à aucun élément, sujet, projets...”.

Surpris par ce mail alors que son bureau se trouvait près du vôtre, et qu'un entretien de suivi de l'activité était planifié le lendemain, votre manager a toutefois tenté de répondre à vos différents reproches lors de cet entretien.

Or, vous lui avez rapidement coupé la parole précisant que ce qu'il pouvait dire était sans intérêt et que seule une réponse écrite comptait. Constatant qu'il lui était impossible d'avoir avec vous un échange constructif malgré tous ses efforts pour ce faire, votre objectif étant manifestement de le déstabiliser, votre manager a préféré interrompre cet entretien et vous adresser une réponse écrite.

Il a tenté de vous rassurer en répondant aux différents points soulevés par vous et que vous n'aviez pas souhaité aborder lors de votre échange. Il déplorait par ailleurs les difficultés qu'il rencontrait à obtenir votre accord pour faire des points d'avancement dans les dossiers dont vous aviez la charge.

Or, loin de prendre en compte ses remarques, vous avez continué à polémiquer en lui adressant un nouveau mail dès le lendemain matin, reproduisant une nouvelle fois le mode de fonctionnement qui était le vôtre avec votre précédente hiérarchie.

A l'issue de votre entretien professionnel, votre manager nous a fait part des difficultés qu'il rencontrait à échanger et plus généralement à travailler avec vous. Ainsi, il nous a indiqué que non seulement vous exprimiez une forte insatisfaction sur le contenu de votre poste et les missions qu'il souhaitait vous confier, considérant ces dernières sans intérêt ou ne répondant pas à vos attentes, mais également que vous ne le considériez pas légitime à occuper un poste de manager.

Au fil des semaines, ses relations avec vous sont devenues de plus en plus compliquées au point que votre manager ne parvienne plus à échanger avec vous de manière sereine et à vous confier la moindre mission, sans que vous en contestiez le principe, ou en discutiez le contenu en demandant de multiples précisions pour tenter de démontrer son manque de compétences.

Ainsi, votre manager nous a indiqué que lors de vos réunions, vous le repreniez sur quasiment chaque point, utilisant un ton moqueur et professoral de manière à lui faire sentir qu'il n'était pas à sa place, ou encore que vous cherchiez à le déstabiliser en lui coupant de manière systématique la parole avec des phrases comme "je ne comprends pas...", "ce n'est pas clair...".

Vous avez par ailleurs refusé son mode de fonctionnement considérant que vous étiez suffisamment expérimenté pour ne pas avoir besoin d'être accompagné dans votre montée en compétences et n'avez pas hésité à le mettre à l'écart des projets que vous acceptiez de prendre en charge en ne le tenant pas régulièrement et spontanément informé de l'avancée de vos travaux.

A cet égard, vous avez de suite souhaité gérer la relation métier en direct alors que vous n'aviez aucune expérience en data sciences, et avez tenté de mettre à l'écart votre hiérarchie de façon à ce qu'elle n'interfère pas dans vos relations avec les métiers.

Ainsi, vous avez tout d'abord refusé une première mission sur la catégorisation de conservations chats interactives clients arguant que vous ne vouliez pas d'un sujet qui pouvait vous mettre en difficulté, ni être accompagné par votre manager. Votre manager vous a alors proposé un autre sujet important pour l'entreprise autour de la prédiction de la dégradation de la notation ou du niveau de watch-lists de grands Corporates, mission que vous avez acceptée. Toutefois, ce dernier a rencontré d'importantes difficultés pour suivre vos travaux dans de bonnes conditions, à tel point qu'il a dû renoncer à présenter au métier une synthèse des travaux menés et les propositions d'amélioration, faute pour vous de lui avoir transmis dans les délais un livrable d'une qualité suffisante.

Fin octobre, vous vous êtes de nouveau opposé à la demande de votre hiérarchie de monter en compétence sur le langage Python, outils standards de l'équipe, arguant de votre méconnaissance de ce langage alors que l'apprentissage de Python pour la datascience est facilité par la connaissance d'autres langages, que ce langage est utilisé en standard par l'équipe, et que tous vos collègues de travail se sont auto-formés.

Ne parvenant pas à obtenir que vous preniez en charge sa demande malgré tous ses efforts pour vous rassurer et vous accompagner, et face à vos nombreux mails de plus en plus polémiques, votre hiérarchie nous a de nouveau alerté sur votre attitude. Dans un courrier en date du 16 novembre 2017, nous vous avons alors rappelé qu'il était attendu de vous une meilleure communication et coopération vis à vis de vos managers et que vous cessiez de discuter les missions qui vous étaient confiées.

Or, vous avez maintenu votre position et refusé de vous former au langage Python, ce qui nous a contraint à confier en urgence ce projet à un autre collaborateur de l'équipe.

Il apparaît que votre attitude à l'égard de votre hiérarchie a placé cette dernière dans une situation de souffrance que nous ne pouvons tolérer. Dans le but évident d'imposer votre mode de fonctionnement ou pour faire plier votre manager à vos attentes, vous n'avez pas hésité à injecter une tension importante à chacun de vos échanges en établissant un véritable rapport de force non constructif et volontairement déstabilisant. Cette tension est devenue au fil du temps de plus en plus forte, au point d'affecter votre manager personnellement, ce qui n'est pas acceptable.

Cette situation est d'autant plus inadmissible que ce n'est pas la première fois que nous sommes confrontés à un tel comportement de votre part, il nous apparaît que vous avez reproduit avec votre hiérarchie actuelle le mode de fonctionnement qui avait été déjà le vôtre par le passé et qui avait conduit votre hiérarchie d'alors à vous alerter tant à l'écrit qu'à l'oral sur la nécessité de modifier votre attitude.

Ainsi dans votre entretien d'appréciation du 16 décembre 2014, votre N+1, Monsieur ~~XXXX~~, précisait dans la partie "Coopération transversale", jugée "inférieure aux attentes": "le manque de coopération avec les autres acteurs du projet SATIS a été la raison principale de l'arrêt de sa mission. Ce préjudice a dégradé sa capacité à collaborer dans les missions suivantes (projets techniques CTR)...". Précisons que cet entretien était alors décrit par votre manager "comme à sens unique", car vous n'aviez pas voulu partager avec ce dernier, ni vous expliquer.

Dans votre entretien d'évaluation de l'année suivante du 3 février 2016, ce même manager jugeait l'item "Coopération transversale" une nouvelle fois inférieure aux attentes, précisant: "~~XXXX~~ a toujours tendance à s'isoler et à travailler dans son coin. Il n'échange pas avec ses collègues ou sa hiérarchie, ne participe pas à la vie de l'équipe et ne propose rien pour contribuer à développer les activités de celle-ci. Il est en outre difficile de lui confier une mission qu'il juge trop souvent sans intérêt pour l'activité globalement et pour lui en particulier...". Il concluait comme suit: "~~XXXX~~ est très exigeant sur les modalités et le contenu de chaque nouvelle mission qui lui est confiée (réclamation systématique d'une fiche de mission, multiples séances de cadrage de sa mission)... Mais son action reste insolée et ne contribue pas suffisamment aux activités de l'équipe S&Q".

Début 2016, votre hiérarchie avait dû alerter la DRH sur les difficultés qu'elle rencontrait à échanger avec vous, la moindre demande donnant lieu à des discussions sans fin ou des demandes de précisions si nombreuses qu'elles retardaient la mise en oeuvre des missions confiées, et par votre attitude de contestation permanente et d'hostilité marquée. Un mail de recadrage vous avait alors été adressé, vous demandant de: "vous conformer aux directives de votre manager en cessant de polémiquer et en lui prêtant des intentions totalement disproportionnées par rapport à l'objet de sa demande" et de coopérer avec votre manager pour que votre relation se déroule dans de bonnes conditions.

Or, vous n'en avez manifestement pas tenu compte, interrogée sur leurs relations avec vous au cours de votre collaboration au sein de l'équipe, votre hiérarchie d'alors nous a rappelé avoir rencontré d'importantes difficultés dans l'encadrement de votre activité, précisant qu'au-delà des points détaillés dans votre entretien d'évaluation, vous ne vous absteniez pas de détailler les erreurs, les manquements et les attitudes de vos managers N+1 et N+2, cherchant à les rendre fautifs de votre situation professionnelle. Chaque échange était vécu difficilement au point que la situation devienne très inconfortable au quotidien et que votre hiérarchie directe se retrouve en situation de souffrance.

Nous estimons que l'ensemble de ces faits met en évidence un comportement totalement inacceptable dans un cadre professionnel, qui ne saurait être toléré dès lors que vos agissements, dont vous ne reconnaissez ni la gravité ni l'ampleur, ont pour effet la dégradation des conditions de travail au sein de votre service.

Il est indéniable que vous avez transformé les relations avec votre hiérarchie en un véritable rapport de force, non constructif au demeurant, incompatible avec le travail en équipe et préjudiciable aux intérêts de notre entreprise, ce qui compromet la poursuite de nos relations contractuelles (...).”

A Sur la nullité du licenciement

M. ~~Saint-André~~ soutient que la mesure de licenciement est intervenue en représailles à l'action judiciaire qu'il a introduite, invoquant en ce sens une lettre de recadrage en date du 10 octobre 2017 puis un courrier du 16 novembre 2017.

La cour constate qu'il ne ressort des termes des courriers précités et de la lettre de licenciement, aucun élément de reproche concernant l'action judiciaire conduite par M. ~~Saint-André~~ relative à sa qualification, étant observé que la saisine du conseil des prud'hommes est intervenue en septembre 2012 et qu'il s'est écoulé plus de cinq ans entre la demande en justice du salarié et son licenciement intervenu en février 2018.

Ce long délai n'est pas compatible avec une prétendue mesure de rétorsion résultant de la mise en oeuvre d'un licenciement.

En conséquence, la demande de nullité du licenciement doit être rejetée.

B Sur le bien fondé du licenciement pour faute

Le salarié oppose la prescription des faits reprochés, indiquant que la lettre de licenciement ne vise aucun fait fautif postérieur au 12 novembre 2017 et donc aucun fait nouveau depuis les courriers de reproches des 10 octobre et 16 novembre 2017.

Il invoque subsidiairement l'épuisement du pouvoir disciplinaire de l'employeur par ces courriers et plus subsidiairement, l'absence de toute preuve des faits énoncés comme fautifs et l'absence de tout comportement fautif de sa part.

La société ~~XXXXXX~~ soutient que, malgré le changement de poste conforme à la demande du salarié, malgré le changement de hiérarchie et les différents rappels faits à M. ~~Saint-André~~ sur son comportement à l'égard de sa hiérarchie, notamment dans le dernier courrier du 16 novembre 2017, le salarié a persisté dans son comportement de défiance et d'hostilité à l'égard de sa hiérarchie ; elle donne à titre d'exemple le fait que M. ~~Saint-André~~ a maintenu sa position et refusé de se former au langage python, ce qui a contraint sa hiérarchie à confier en urgence le projet sur lequel il était, à un autre collaborateur de l'équipe.

La société intimée estime que les lettres des 10 octobre et 16 novembre 2017 ne peuvent être sérieusement assimilées à des sanctions disciplinaires, s'agissant de réponses aux nombreux mails et courriers du salarié.

L'article L.1332-4 du code du travail prescrit : “Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.”

L'employeur peut sanctionner un fait fautif qu'il connaît depuis plus de deux mois dans la mesure où le comportement du salarié s'est poursuivi ou s'est réitéré dans ce délai et s'il s'agit de faits de même nature.

M. [REDACTED] a été convoqué à un entretien préalable à une éventuelle sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute, par courrier recommandé avec AR en date du 12 janvier 2018, a été entendu lors d'un entretien préalable le 26 janvier 2018 puis licencié pour faute par lettre recommandée du 1^{er} février 2018.

La lettre de licenciement évoque un comportement de défiance et d'hostilité considéré comme inacceptable citant des faits d'avril à octobre 2017 et des faits plus anciens, considérés comme fautifs; le seul élément postérieur au 12 novembre 2017, invoqué par l'employeur pour écarter la prescription, est un mail du 14 décembre 2017 de [REDACTED], supérieur hiérarchique du salarié, en réponse à une interrogation de la juriste conseil.

Cette dernière indiquait : *“le conseil de YSA a produit une nouvelle pièce dans le cadre de son dossier prud'homal pour démontrer sa position relative au langage Python. Il soutient que la formation suivie par YSA, avait pour support le langage R alors que ces collègues avec pour support le langage Python et qu'aujourd'hui il est délicat pour lui de basculer du R à Python. Bref nous tournons en rond.*

Nous avons déjà répondu dans nos conclusions et pièces et ne modifions pas notre argumentation.

Pourriez-vous m'indiquer si YSA a désormais pris la mission en main comme demandé dans les différents mails adressés par [REDACTED] puis dans le dernier courrier adressé par [REDACTED].

Dans la négative sur quoi travaille-t-il et comment se passe les relations avec lui ?”

La réponse de [REDACTED] était la suivante :

“La situation actuelle :

- [REDACTED] refuse toujours de se former à Python (ce qui a induit une période d'inactivité le temps de pouvoir lui proposer une mission sans python)

- [REDACTED] travaille actuellement sur une étude ponctuelle data science qu'il réalise en langage R.”

La cour constate que :

- cette réponse ne mentionne aucun fait nouveau sur le plan relationnel, relatif notamment à une défiance ou hostilité du salarié à l'égard de son supérieur hiérarchique,

- dans sa lettre du 30 octobre 2017, le salarié indiquait qu'il ne pouvait mener à bien la mission confiée le 23 octobre, à savoir réécrire les travaux de la mission “Data Investo” qu'il avait exécutée, du langage R en langage python, n'ayant pas bénéficié de formation à ce titre, et sollicitait une formation complémentaire,

- dans sa lettre de réponse du 16 novembre 2017, l'employeur indiquait qu'il ne pouvait refuser la mission et devait s'auto-former audit langage comme tous ses collègues,

- il résulte de mails échangés postérieurement avec son supérieur hiérarchique que loin de se refuser à suivre une formation, le salarié a tenté de s'inscrire sur les sites web indiqués par [REDACTED], comme dispensant la formation, mais s'est heurté à des inscriptions déjà closes.

Dès lors, il y a lieu de relever que le seul fait prétendu fautif et persistant à savoir *“refuser de se former au langage python”* n'est pas caractérisé ni avéré, le salarié justifiant d'une part que sa formation initiale de data scientist a eu lieu en langage R uniquement et d'autre part qu'il a effectué des démarches positives en vue de la formation au langage python par voie de e-learning mais sans succès; en outre, le fait invoqué par l'employeur dans la lettre de licenciement d'avoir dû confier en urgence la mission à un autre salarié, n'est étayé par aucune pièce.

En conséquence la cour, constatant que la société [REDACTED] n'établit aucun fait fautif caractérisé postérieur au 12 novembre 2017, doit dire les faits prescrits.

Dès lors qu'aucun fait fautif n'est susceptible de soutenir la mesure disciplinaire prise, le licenciement de M. [REDACTED] doit être déclaré dénué de cause réelle et sérieuse.

C Sur les conséquences pécuniaires du licenciement

M. [REDACTED] demande à la cour d'ordonner à la société de communiquer sous astreinte les bulletins de salaire de l'ensemble des salariés auxquels il se compare et en conséquence un sursis à statuer sur le quantum des condamnations.

La demande de sursis à statuer sera rejetée, la juridiction disposant d'éléments suffisants pour fixer le montant des indemnités revenant au salarié.

1. Sur l'ancienneté du salarié

Il n'est pas autrement discuté par l'employeur que les dispositions du contrat de travail du 1^{er} janvier 2004 prévoyant une reprise d'ancienneté à compter du 1^{er} mars 2001 doivent s'appliquer, de sorte que l'ancienneté de M. [REDACTED] au jour du licenciement était de 16 ans et 11 mois, étant précisé que le salarié a été dispensé d'effectuer le préavis de 3 mois, lequel lui a été payé.

2. Sur le reliquat d'indemnité conventionnelle de licenciement

M. [REDACTED] indique d'une part que le montant versé à hauteur de 25 719,16 euros est erroné en ce sens que l'employeur a utilisé une formule de calcul inexacte en la scindant en deux périodes, et d'autre part, demande un reliquat calculé sur la base du rappel de salaires accordé.

L'employeur estime la demande injustifiée, précisant que la somme versée a été calculée sur un salaire moyen de 4 392,67 euros conformément aux dispositions de l'article 26-2 de la convention collective de la banque.

L'article 26.2 de la convention collective nationale de la banque prévoit, concernant l'indemnité de licenciement :

“Tout salarié, licencié en application de l'article 26, comptant au moins un an d'ancienneté bénéficie d'une indemnité de licenciement.

La mensualité qui sert de base à l'assiette de calcul de cette indemnité est égale à 1/13 du salaire de base annuel que le salarié a ou aurait perçu au cours des 12 derniers mois civils précédant la rupture du contrat de travail.

Cette indemnité est égale à :

¶ - 1/2 x (13/14,5) d'une mensualité par semestre complet d'ancienneté acquis dans l'entreprise antérieurement au 1er janvier 2002;

- et 1/5 d'une mensualité par semestre complet d'ancienneté dans l'entreprise acquis à partir du 1er janvier 2002.(...).

Pour les salariés embauchés à partir du 1er janvier 2000, le total de l'indemnité est limité à 15 mensualités quelle que soit la catégorie à laquelle ils appartiennent.”

La formule de calcul utilisée par la société [REDACTED] correspond aux dispositions sus-visées, en ce sens qu'elle tient compte de l'ancienneté éventuellement acquise avant 2002 - ce

qui est le cas pour un semestre complet ; c'est donc à tort que le salarié invoque deux formules de calcul possibles suivant la date d'embauche, alors qu'il s'agit de deux périodes à distinguer.

La société a calculé l'indemnité conventionnelle conformément à la fiche de synthèse du salarié établissant son salaire annuel de base à la somme de 47.437,06 euros.

La cour, dans le présent arrêt, ayant considéré que le salarié aurait dû bénéficier du niveau de qualification I depuis l'année 2006, soit une ancienneté de 12 ans lors du licenciement, doit en conséquence, pour le calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement, retenir le salaire annuel correspondant soit 62 674 euros, tel qu'il figure dans le document intitulé "Information annuelle sur les effectifs et les rémunérations" au 31 décembre 2016, émanant de la direction des ressources humaines de la société [REDACTED], faute de document plus récent .

En conséquence, l'indemnité conventionnelle doit être calculée ainsi :

$$1/2 \times (13/14,5) \times (62\ 674/13) = 2\ 161,17$$

$$+ 1/5 \times (62\ 674/13) \times 32 = 30\ 854,89$$

soit la somme totale de 33 016,06 euros

Dès lors, le salarié est en droit d'obtenir un reliquat de $33\ 016,06 - 25\ 719,16 = 7\ 296,90$ euros.

3. Sur l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

L'article L1235-3 du code du travail, dans sa version issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, applicable à l'espèce, prévoit que si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, en cas de refus de la réintégration du salarié dans l'entreprise, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés par ledit article, en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise et du nombre de salariés employés habituellement dans cette entreprise.

Pour une ancienneté de 16 années, l'article L.1235-3 du code du travail prévoit une indemnité comprise entre 3 mois de salaire et 13,5 mois de salaire.

M [REDACTED] soulève l'inapplicabilité du plafond de l'article L.1235-3 du code du travail en raison de son inconvictionnalité, affirmant que ce contrôle relève de l'office du juge du fond.

Il précise que deux textes internationaux à savoir l'article 10 de la Convention n°158 de l'Organisation Internationale du Travail (dite OIT) et l'article 24 de la Charte sociale européenne du 3 mai 1996, tous deux ratifiés par la France, peuvent être invoqués directement, et garantissent aux salariés licenciés sans motif valable de recevoir une indemnité adéquate.

Il estime que depuis l'ordonnance du 22 septembre 2017 qui a modifié l'article L.1235-3 du code du travail, le droit français ne respecte plus l'exigence d'une indemnisation adéquate caractérisée par la double condition d'être suffisamment élevée pour couvrir les préjudices du salarié privé d'emploi et de constituer une sanction dissuasive.

Il soutient que le seul critère de l'ancienneté est insuffisant voire inadapté et limite de façon abrupte et injustifiée le préjudice réparable, sans voie alternative et porte atteinte à l'accès au juge de plein exercice et au droit à un procès équitable.

En conséquence, M. [REDACTED] demande à la cour d'écarter le montant maximal d'indemnisation prévu pour une ancienneté de 16 années telle que la sienne, soit 13,5 mois de salaire, considéré comme insuffisant et de fixer l'indemnité due à 24 mois de salaire.

Les syndicats déclarés recevables développent les mêmes moyens, précisant que le barème ne répond pas aux conditions rappelées dans la décision du comité européen des droits sociaux du 8 septembre 2016 relative à la loi finlandaise, ne permet pas une réparation de l'ensemble des préjudices ni une appréciation individualisée du préjudice du salarié, méconnaît le principe de non discrimination, porte une atteinte disproportionnée au droit d'accès à un juge et à un procès équitable tels que prévus par l'article 6 § 1 et l'article 13 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales dite CEDH et enfin est également contraire aux articles 20, 21 et 30 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

La société [REDACTED], après avoir relevé que M. [REDACTED] ne rapporte pas la preuve de l'étendue du préjudice qu'il prétend avoir subi tant professionnellement que personnellement, demande à la cour de réduire l'évaluation du préjudice à trois mois de salaire, conformément au barème d'indemnisation prévu à l'article L.1235-3 du code du travail.

Elle rappelle que ces dispositions ont été jugées conformes aux principes posés par les textes internationaux par le Conseil d'Etat et le Conseil constitutionnel mais également par plusieurs conseils de prud'hommes.

Elle demande le rejet de l'argumentation du salarié, arguant du fait que l'effet direct de l'article 24 de la Charte sociale européenne n'a pas été reconnu et subsidiairement que l'article L.1235-3 du code du travail ne lui est pas contraire, la législation française ayant prévu que le plafonnement ne s'applique pas dans toute une série d'hypothèses ; enfin, elle estime qu'il ne porte pas atteinte à l'office du juge, citant en ce sens la décision du Conseil constitutionnel.

Dans son avis donné à l'audience des débats du 23 mai 2019, le ministère public conclut au rejet du moyen d'inconventionnalité soulevé par M. [REDACTED].

Il indique que l'article L.1235-3 du code du travail inscrit la détermination de la réparation dans un barème applicable à l'ensemble des salariés, assurant de ce fait une sécurité juridique accrue et une prévisibilité des conséquences d'un licenciement, d'intérêt général.

Il précise que cela n'enlève pas au juge la faculté d'individualiser ses décisions au sein du barème ou de faire droit à une demande de préjudice distinct et que le juge statuera hors du cadre du barème lorsque le licenciement sera entaché par une faute de l'employeur d'une exceptionnelle gravité.

Il considère en conclusion que le respect du droit du salarié à une indemnité adéquate et une réparation appropriée d'une part, la sécurité juridique et l'intérêt général d'autre part, trouvent un équilibre au regard de ces éléments.

L'article 55 de la Constitution du 4 octobre 1958 dispose que les traités ou accords régulièrement ratifiés ou approuvés ont une autorité supérieure à celle des lois, sous réserve, pour chaque accord ou traité, de son application par l'autre partie.

Lorsque des dispositions internes sont en cause, comme en l'espèce, le juge du fond doit vérifier leur compatibilité avec les normes supra-nationales que la France s'est engagée à respecter, au besoin en écartant la norme nationale en cas d'incompatibilité irréductible.

_____ 3.1 sur les articles 6 et 13 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme:

L'article 6 ayant pour titre "droit à un procès équitable" dispose :

"Toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement et dans un délai raisonnable, par un tribunal indépendant et impartial, établi par la loi, qui décidera, soit des contestations sur ses droits et obligations de caractère civil, soit du bien-fondé de toute accusation en matière pénale dirigée contre elle. Le jugement doit être rendu publiquement, mais l'accès de la salle d'audience peut être interdit à la presse et au public pendant la totalité ou une partie du procès dans l'intérêt de la moralité, de l'ordre public ou de la sécurité nationale dans une société démocratique, lorsque les intérêts des mineurs ou la protection de la vie privée des parties au procès l'exigent, ou dans la mesure jugée strictement nécessaire par le tribunal, lorsque dans des circonstances spéciales la publicité serait de nature à porter atteinte aux intérêts de la justice. (...)" .

Cet article ne peut en principe s'appliquer aux limitations matérielles d'un droit consacré par la législation interne.

Les dispositions de l'article L. 1235-3 du code du travail, qui limitent le droit matériel des salariés quant au montant de l'indemnité susceptible de leur être allouée en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, ne constituent pas un obstacle procédural entravant leur accès à la justice.

Dès lors, elles n'entrent pas dans le champ d'application de l'article 6 de ladite convention. C'est donc vainement que l'appelant et les parties intervenantes demandent à la cour d'écarter l'application de l'article L.1235-3 du code du travail comme violant ces dispositions.

L'article 13 de la même Convention prévoit que toute personne dont les droits et libertés reconnus dans la présente Convention ont été violés, a droit à l'octroi d'un recours effectif devant une instance nationale, alors même que la violation aurait été commise par des personnes agissant dans l'exercice de leurs fonctions officielles.

Quoique les dispositions de l'article L.1235-3 du code du travail dans sa rédaction nouvelle limitent le pouvoir d'appréciation du juge, elles n'ont pas pour effet de violer les dispositions de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales consacrant un droit à l'accès au juge et au procès équitable, puisque précisément il appartient au juge saisi au fond de statuer.

_____ 3.2 sur l'article 24 de la Charte sociale européenne:

L'article 24 de la Charte sus-visée consacré au "droit à la protection en cas de licenciement" dispose :

"En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les Parties s'engagent à reconnaître :

- a. le droit des travailleurs à ne pas être licenciés sans motif valable lié à leur aptitude ou conduite, ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service ;
- b. le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée.

A cette fin les Parties s'engagent à assurer qu'un travailleur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement sans motif valable ait un droit de recours contre cette mesure devant un organe impartial".

Les dispositions de l'article 24 de ladite Charte sociale européenne révisée le 3 mai 1996 ne sont pas d'effet direct en droit interne dans un litige entre particuliers.

Dès lors, tant ce texte que les décisions du comité européen des droits sociaux ne peuvent être utilement invoqués par l'appelant et les parties intervenantes pour voir écarter les dispositions de l'article L.1235-3 du code du travail.

3.3- sur les articles 20, 21 et 30 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne :

L'article 51 de ce texte prescrit que les dispositions de la présente Charte s'adressent aux institutions, organes et organismes de l'Union dans le respect du principe de subsidiarité, ainsi qu'aux États membres uniquement lorsqu'ils mettent en œuvre le droit de l'Union. En conséquence, ils respectent les droits, observent les principes et en promeuvent l'application, conformément à leurs compétences respectives et dans le respect des limites des compétences de l'Union telles qu'elles lui sont conférées dans les traités.

L'article 20 de la Charte rappelle que toutes les personnes sont égales en droit.

L'article 21 interdit toute discrimination fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

Selon l'article 30, tout travailleur a droit à une protection contre tout licenciement injustifié, conformément au droit de l'Union et aux législations et pratiques nationales.

 intervenants, soutiennent que le barème institué par l'article L.1235-3 du code du travail, en ne prévoyant pas d'autres critères de différenciation que l'ancienneté du salarié et l'effectif de l'entreprise, traite de manière analogue des salariés dans des situations différentes en violation des principes de non discrimination et d'égalité de traitement issus des articles 20, 21 et 30 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

Les dispositions de l'article L.1235-3 du code du travail laissent subsister entre une limite minimale et une limite maximale exprimées en mois de salaire brut - en l'espèce entre 3 et 13,5 mois - un pouvoir d'appréciation à la juridiction du fond, de telle sorte que l'indemnisation réponde à la situation particulière du salarié, par la prise en compte de critères autres que l'ancienneté, tels l'âge, la situation de famille, la difficulté à retrouver un emploi,...

En conséquence, l'inégalité de traitement alléguée n'est pas démontrée.

3.4 sur les articles 4,9 et 10 de la Convention n°158 de l'OIT :

L'article 4 de la Convention internationale du travail n° 158 sur le licenciement de l'Organisation internationale du travail (OIT) dispose qu'un travailleur ne devra pas être licencié sans qu'il existe un motif valable de licenciement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

Dans la section consacrée à la procédure de recours contre le licenciement, l'article 9 de la convention prévoit :

1. Les organismes mentionnés à l'article 8 de la présente convention devront être habilités à examiner les motifs invoqués pour justifier le licenciement ainsi que les autres circonstances du cas et à décider si le licenciement était justifié.

2. Afin que le salarié n'ait pas à supporter seul la charge de prouver que le licenciement n'était pas justifié, les méthodes d'application mentionnées à l'article 1 de la présente convention devront prévoir l'une ou l'autre ou les deux possibilités suivantes:

a) la charge de prouver l'existence d'un motif valable de licenciement tel que défini à l'article 4 de la présente convention devra incomber à l'employeur;

b) les organismes mentionnés à l'article 8 de la présente convention devront être habilités à former leur conviction quant aux motifs du licenciement au vu des éléments de preuve fournis par les parties et selon des procédures conformes à la législation et à la pratique nationales.

3. En cas de licenciement motivé par les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, les organismes mentionnés à l'article 8 de la présente convention devront être habilités à déterminer si le licenciement est intervenu véritablement pour ces motifs, étant entendu que l'étendue de leurs pouvoirs éventuels pour décider si ces motifs sont suffisants pour justifier ce licenciement sera définie par les méthodes d'application mentionnées à l'article 1 de la présente convention.

L'article 10 de ladite convention, dans la même section, dispose que "si les organismes mentionnés à l'article 8 de la présente convention arrivent à la conclusion que le licenciement est injustifié, et si, compte tenu de la législation et de la pratique nationales, ils n'ont pas le pouvoir ou n'estiment pas possible dans les circonstances d'annuler le licenciement et/ou d'ordonner ou de proposer la réintégration du travailleur, ils devront être habilités à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée".

Ces articles de la Convention n° 158 sur le licenciement de l'Organisation internationale du travail sont d'application directe en droit interne.

La mise en place d'un barème n'est pas en soi contraire aux textes visés par l'appelant et les syndicats intervenants volontaires, imposant aux Etats, en cas de licenciement injustifié, de garantir au salarié "*une indemnité adéquate ou une réparation appropriée*", le juge français dans le cadre des montants minimaux et maximaux édictés sur la base de l'ancienneté du salarié et de l'effectif de l'entreprise, gardant une marge d'appréciation .

En l'espèce, ~~XXXXXXXXXX~~ ayant au jour du licenciement une ancienneté de 16 ans, est en droit d'obtenir en vertu de l'article L.1235-3 du code du travail, entre 3 et 13,5 mois de salaires bruts.

Le salarié était âgé de 45 ans lors de la rupture et justifie d'une situation de chômage indemnisé pendant 15 mois puis du suivi d'une formation rémunérée.

Sa rémunération brute annuelle aurait dû être en raison de sa classification au niveau I depuis plus de dix ans, de 62 674 euros, somme figurant dans le document intitulé "Information annuelle sur les effectifs et les rémunérations" au 31 décembre 2016, émanant de la direction des ressources humaines de la société Natixis, faute de document plus récent, et donc de 5 222,83 bruts euros par mois.

Eu égard à ces éléments, il convient d'allouer à M. [REDACTED] la somme de 67 900 euros correspondant à l'équivalent de 13 mois de salaires bruts, cette somme offrant une indemnisation adéquate du préjudice né du caractère infondé du licenciement.

En vertu de l'article L.1235-4 du code du travail, la société [REDACTED], employeur fautif, devra rembourser à Pôle Emploi les indemnités de chômage versées au salarié licencié, à hauteur de six mois.

IV Sur les autres demandes

En l'absence de préjudice porté à l'intérêt collectif qu'il représente, la demande de dommages et intérêts de [REDACTED] doit être rejetée.

La somme allouée à titre de rappel de salaire pour les années 2007 à 2012, sera assortie des intérêts au taux légal à compter de la première demande qui en a été faite soit par conclusions devant le conseil de prud'hommes le 27 juin 2014.

Les intérêts au taux légal doivent courir pour le rappel de salaire des années 2013 à 2018 et pour l'indemnité conventionnelle de licenciement, à compter de la demande en justice faite par conclusions devant la cour le 14 mars 2019.

Les sommes allouées à titre indemnitaire produiront intérêts au taux légal à compter de la date de la présente décision.

La société [REDACTED] devra remettre à M. [REDACTED] un bulletin de salaire récapitulatif, une attestation Pôle Emploi et un certificat de travail conformes à la présente décision, sous astreinte de 50 euros par jour de retard et par document, pendant 90 jours, faute d'exécution passé le délai de 30 jours à compter de la notification de l'arrêt.

La société [REDACTED] succombant au principal devra s'acquitter des dépens d'appel et verser à M. [REDACTED] la somme de 3 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, en sus de celle déjà allouée par les premiers juges.

PAR CES MOTIFS

La Cour,

Déclare irrecevable l'intervention volontaire [REDACTED]

Déclare recevables les interventions volontaires [REDACTED]

[REDACTED]

Confirme le jugement déferé en ce qu'il a alloué à M. [REDACTED] la somme de 3 000 euros à titre de dommages et intérêts au titre du préjudice résultant de l'absence d'évaluation professionnelle et celle de 1 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, et condamné la société [REDACTED] aux dépens de l'instance,

L'infirmes pour le surplus,

Statuant à nouveau et Y ajoutant,

Rejette les demandes de [REDACTED] tendant à la production sous astreinte de documents par la société [REDACTED],

Dit n'y avoir lieu à surseoir à statuer sur le quantum des condamnations,

Condamne la société [REDACTED] à payer à M. [REDACTED] les sommes suivantes :

- 27 420 euros à titre de rappel de salaires lié à la qualification, outre 2 742 euros au titre des congés payés afférents, avec intérêts au taux légal à compter du 27 juin 2014, pour les années 2007 à 2012, et à compter du 14 mars 2019 de l'année 2013 à l'année 2018,

- 9 000 euros à titre de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail,

Déboute M. [REDACTED] de sa demande en nullité du licenciement,

Juge le licenciement sans cause réelle et sérieuse,

Dit n'y avoir lieu à écarter les dispositions de l'article L.1235-3 du code du travail dans sa version issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017,

Condamne la société [REDACTED] à payer à M. [REDACTED] les sommes suivantes :

- 7 296,90 euros au titre du reliquat d'indemnité conventionnelle de licenciement, avec intérêts au taux légal à compter du 14 mars 2019,

- 67 900 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- 3 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

Dit que les sommes allouées à titre indemnitaire porteront intérêts au taux légal à compter de la présente décision,

Ordonne à la société [REDACTED] de remettre à M. [REDACTED] un bulletin de salaire récapitulatif, une attestation Pôle Emploi et un certificat de travail conformes à la présente décision, sous astreinte de 50 euros par jour de retard et par document pendant 90 jours, faute d'exécution dans le délai de 30 jours à compter de la notification de l'arrêt,

Ordonne le remboursement par la société [REDACTED] à Pôle Emploi des indemnités de chômage versées au salarié, à concurrence de 6 mois,

Dit qu'à cette fin, une copie certifiée conforme de la présente décision sera adressée à Pôle Emploi, par le greffe,

Déboute les parties et intervenants volontaires du surplus de leurs demandes,

Condamne la société [REDACTED] aux dépens d'appel.

LE GREFFIER

LA PRESIDENTE