

JUGEMENT DE DÉPARTAGE

MINUTE

Audience publique du **03 SEPTEMBRE 2021**

N° RG : N° RG F 19/01322 - N°
Portalis DC2T-X-B7D-BVOE

Section Industrie

Demandeur :

CONTRE

Défendeur(s) :
S.A. SCHINDLER

Syndicat CGT SCHINDLER

Composition de la formation de départage lors des débats
et du délibéré :

Madame Sarah KLINOWSKI, Président Juge départiteur
Monsieur LEGENDRE, Assesseur Conseiller (S)
Monsieur CHARPY, Assesseur Conseiller (E)
Madame LE GUELLEC, Assesseur Conseiller (E)

Madame KLINOWSKI, ayant statué seule, après avoir pris
l'avis des conseillers présents,
assistés lors des débats de Madame MOUALIF, Greffière,
et lors du prononcé de Monsieur SALLIO, Greffier,
signataire du présent jugement qui a été mis à disposition
au greffé de la juridiction

Entre

Présent

DEMANDEUR

Et

S.A. SCHINDLER

5 rue Dewoitine
78140 VELIZY VILLACOUBLAY
Représenté par Me Côme DE GIRVAL (Avocat au barreau
de PARIS)

DEFENDEUR

Syndicat CGT SCHINDLER

1, rue Dewoitine
78141 VELIZY-VILLACOUBLAY
Représenté par Monsieur _____ (Secrétaire)

PARTIE INTERVENANTE

21/00074

JUGEMENT

Qualification : Contradictoire
en premier ressort

Copies adressées par lettre recommandée avec demande
d'accusé de réception le : 13.09.21

Copie certifiée conforme comportant la formule
exécutoire délivrée
le 13.09.21
à _____

Extraits des Minutes
du Secrétariat-Greffé
du Conseil de Prud'Hommes
de Boulogne-Billancourt

**EXPÉDITION COMPORTANT LA
FORMULE EXÉCUTOIRE**

PROCÉDURE DEVANT LE BUREAU DE CONCILIATION :

- date de la réception de la demande : 14/10/2019
- date du bureau de conciliation : 16/12/2019

PROCÉDURE DEVANT LE BUREAU DE JUGEMENT :

- débats à l'audience publique du bureau de jugement du 21 Septembre 2020
- date du procès-verbal de partage de voix 16 Novembre 2020

PROCÉDURE DEVANT LA FORMATION DE DÉPARTAGE :

- débats à l'audience publique de la formation de départage du 25 Juin 2021
- prononcé du jugement fixé à la date du 03 Septembre 2021

MOTIFS

Les demandes des parties tendant à voir « *dire et juger* » ou « *constater* » ne constituent pas des prétentions au sens des dispositions de l'article 4 du code de procédure civile et ne donneront pas lieu à mention au dispositif.

Sur l'opposabilité du règlement intérieur et de la fiche C22

L'article L.1321-4 du code du travail dispose que le règlement intérieur ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ainsi que, pour les matières relevant de sa compétence, à l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Le règlement intérieur indique la date de son entrée en vigueur. Cette date doit être postérieure d'un mois à l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité.

En même temps qu'il fait l'objet des mesures de publicité, le règlement intérieur, accompagné de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel, et le cas échéant, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, est communiqué à l'inspecteur du travail.

Ces dispositions s'appliquent également en cas de modification ou de retrait des clauses du règlement intérieur.

Toutefois, il est admis que lorsque l'employeur procède à la modification ou au retrait d'une clause du règlement intérieur pour tenir compte uniquement des observations ou d'une injonction de l'inspecteur du travail, il n'a pas à consulter préalablement les instances représentatives du personnel. La décision de l'administration s'imposant à lui et par ricochet aux instances représentatives du personnel, l'avis de ces dernières serait sans incidence sur la nécessité de procéder à ces modifications.

L'article L.1321-5 du code du travail vient préciser que les notes de service ou tout autre document comportant des obligations générales et permanentes dans les matières mentionnées aux articles L.1321-1 et L.1321-2 (santé, sécurité, discipline générale) sont, lorsqu'il existe un règlement intérieur, considérées comme des adjonctions de celui-ci. Ils sont soumis aux mêmes dispositions que ce dernier.

Il est cependant admis qu'une note de service précisant les modalités d'application d'une mesure du règlement intérieur n'a pas à être soumise à la procédure d'élaboration et d'entrée en vigueur prévue pour le règlement intérieur.

Dès lors que le règlement a été régulièrement mis en vigueur dans le respect de la procédure susvisée, il est opposable à un salarié même antérieurement engagé, sans que son consentement individuel ne soit requis.

Ce n'est qu'à compter de la date d'entrée en vigueur du règlement, à savoir un mois après la dernière en date des formalités de publicité et de dépôt, que le règlement intérieur est opposable au salarié.

Sans opposabilité, l'employeur ne peut valablement sanctionner un salarié. Il peut seulement le licencier pour faute.

Toutefois, le juge reste libre d'apprécier le caractère fautif d'un comportement.

En l'espèce, Monsieur [REDACTED] et le syndicat CGT SCHINDLER soutiennent que le règlement intérieur de la société SCHINDLER daté du 5 septembre 1983 est inopposable aux salariés puisque d'une part, la société SCHINDLER n'a procédé à aucune nouvelle consultation des instances

représentatives du personnel suite à la mise en demeure de l'inspection du travail de procéder à diverses modifications le 25 juillet 1985, et que d'autre part, elle n'a pas modifié la date d'entrée en vigueur du règlement, qui est resté daté du 5 septembre 1983.

Les demandeurs estiment également que la fiche C22 comprenant plusieurs consignes de sécurité est inopposable aux salariés dans la mesure où, prescrivant des mesures générales et permanentes, elle aurait dû, en tant qu'adjonction au règlement intérieur, faire l'objet des mêmes procédures de dépôt et de publicité.

Toutefois, d'une part, comme le rappelle la défenderesse et conformément aux développements précédents, les représentants du personnel n'avaient pas à être consultés sur les modifications apportées en 1985 à la demande de l'inspection du travail dans la mesure où celles-ci s'imposaient à elle. Au demeurant, la société SCHINDLER justifie avoir procédé aux modifications sollicitées par l'inspection du travail et aux formalités de dépôt et de publicité du règlement intérieur modifié.

D'autre part, quand bien même la date d'entrée en vigueur du règlement n'a pas été modifiée, l'inspecteur du travail précise dans son courrier du 21 octobre 2016 versé en défense que le texte affiché dans les locaux de la société SCHINDLER « *comporte clairement les modifications réalisées en 1985 postérieurement à la décision de l'inspectrice du travail (par exemple l'article 4c ou l'article 5)* », de sorte qu'aucune confusion ne saurait être relevée, contrairement à ce qu'affirme Monsieur [redacted] à l'audience de départage. La société SCHINDLER rappelle du reste, à juste titre, que les modifications apportées au mois de juillet 1985 ne concernaient pas les sanctions disciplinaires.

Enfin, la fiche C22, imposant le port de gants de sécurité, outre qu'elle ne s'applique qu'à une partie des salariés de l'entreprise, les techniciens, ne constitue qu'une modalité d'application de la disposition du règlement intérieur prévoyant en son article 13c l'utilisation de moyens de protection : « *tout membre du personnel est tenu d'utiliser tous les moyens de protection individuels ou collectifs mis à sa disposition et de respecter strictement les consignes particulières données à cet effet* ».

Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, le règlement intérieur de la société SCHINDLER et la fiche C22 sont opposables à l'ensemble des salariés. Par conséquent, il convient de débouter Monsieur [redacted] de sa demande d'annulation de la sanction disciplinaire du 2 juin 2017 sur ce fondement et de débouter le syndicat CGT SCHINDLER de l'ensemble de ses demandes.

Sur la sanction disciplinaire du 2 juin 2017

Au terme de l'article L.1331-1 du Code du travail, constitue une sanction disciplinaire toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

Le pouvoir disciplinaire de l'employeur trouve, par principe, sa source dans le contrat de travail qui le lie à ses salariés. L'employeur, en sa seule qualité, peut alors sanctionner le salarié, qui se trouve placé sous la subordination et l'autorité de celui-ci, pour une conduite qu'il estime ne pas devoir être tenue dans le cadre de l'exécution du contrat de travail. Il revient, d'abord, au règlement intérieur, tout du moins lorsque sa mise en place est obligatoire, de fixer les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.

Outre la nature de ces mesures, leur quantum (durée, étendue, gravité) doit être également déterminé avec précision, faute de quoi l'employeur ne sera pas autorisé à y recourir. Mais il ne s'agit là que de facultés ou de maxima : l'employeur peut ne pas prononcer de sanction ou en prononcer une de moindre gravité.

Lorsque la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature n'ayant pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié, l'employeur n'est pas tenu de convoquer le salarié à un entretien préalable.

En application des articles L.1333-1 et L.1333-2 du Code du travail, il appartient au juge judiciaire, en cas de litige, d'apprécier la régularité de la procédure suivie, si les faits reprochés au salarié sont de nature à justifier une sanction et si celle-ci est proportionnée à la faute commise.

Si un doute subsiste, il profite au salarié. Le juge est libre de retenir ou non l'existence d'une faute et n'est pas lié par la gravité des faits retenue par l'employeur. Il peut annuler la sanction disciplinaire si elle est irrégulière en la forme, injustifiée ou disproportionnée, sauf lorsqu'elle a consisté en un licenciement.

En l'espèce, un avertissement a été notifié à Monsieur [REDACTED] le 2 juin 2017 pour non-respect des consignes de sécurité concernant le port des gants.

Si comme le souligne la défenderesse, le port des gants anticoupures manipulations fines est obligatoire en permanence lors des interventions des techniciens, Monsieur [REDACTED] démontre qu'il lui était impossible de remplir sa mission tout en respectant cette consigne.

En effet, il résulte des pièces versées aux débats et de ses explications à l'audience de départage qu'il doit utiliser lors de chaque intervention un smartphone à écran tactile afin de rechercher les méthodes et les procédures applicables, qu'il ne peut connaître par avance, sans que cet outil ne soit utilisable avec les gants de sécurité anticoupures manipulations fines. Les films promotionnels ainsi que le manuel sécurité par métier comportent des séquences dans lesquelles les techniciens ôtent leurs gants lors de leurs interventions pour pouvoir utiliser ledit smartphone. Le support de présentation des méthodes de maintenance rappelle également la nécessité de se référer aux informations dans « Wiki », l'application sur Iphone regroupant toutes les méthodes, consignes de sécurité et consignes de travail. Le tutoriel n°15 intitulé « Installation et utilisation de l'application Tension 2Go » montre enfin un formateur intervenant sur un treuil d'ascenseur et ôtant son gant pour mesurer la tension de la courroie du treuil à l'aide de l'application sur Iphone.

La société SCHINDLER, qui souligne le caractère promotionnel de certaines vidéos, émanant pour partie de partenaires, précise avoir fourni à ses salariés depuis 2020 des gants compatibles avec une utilisation du smartphone et verse aux débats un document sur les stylos à embouts tactiles datant du mois d'avril 2020 soit postérieurement à l'avertissement de Monsieur [REDACTED]. Elle ajoute que le respect de la fiche C22 imposait simplement aux techniciens de sortir de leur zone d'intervention à chaque fois qu'ils devaient utiliser le smartphone.

Toutefois, ces explications n'enlèvent rien à la contradiction qui résulte de la soumission des techniciens au port permanent de gants de sécurité pourtant incompatibles avec l'utilisation d'un smartphone essentiel à la bonne marche de leurs interventions.

Ainsi, il ne saurait être reproché à Monsieur [REDACTED] d'avoir retiré ses gants le 29 mai 2017 pour réaliser son travail, outre qu'il en a directement subi les conséquences.

Par conséquent, il convient d'annuler la sanction disciplinaire du 2 juin 2017 injustifiée et de condamner la société SCHINDLER à verser à Monsieur [REDACTED] la somme de 3 000 euros en réparation de son préjudice moral.

Il n'y a pas lieu d'ordonner à la société SCHINDLER de procéder au retrait de tous les exemplaires de la sanction des dossiers en version papier et en version informatique du salarié en présence de ce dernier accompagné de la personne de son choix, Monsieur [REDACTED] ne justifiant pas du bienfondé de cette demande.

Sur la demande de dommages-intérêts pour non-respect des droits de la défense

L'article L.1332-1 du code du travail dispose qu'aucune sanction ne peut être prise à l'encontre du salarié sans que celui-ci soit informé, dans le même temps et par écrit, des griefs retenus contre lui.

Dans le cadre d'une sanction mineure, le législateur n'impose pas à l'employeur le respect d'une procédure disciplinaire dès lors qu'il demeure sans incidence sur la situation du salarié.

En l'espèce, si Monsieur [REDACTED] n'a pas été convoqué à un entretien préalable, comme il le rappelle dans ses écritures, d'une part la société SCHINDLER n'y était pas tenue, et d'autre part l'avertissement qui lui a été notifié est bien écrit et motivé.

Par conséquent, aucun manquement aux droits de la défense ne saurait être reproché à la société SCHINDLER et il convient de débouter Monsieur [REDACTED] de sa demande de dommages-intérêts à ce titre.

Sur les demandes accessoires

Conformément à l'article 696 du code de procédure civile, la société SCHINDLER, succombant à l'instance, sera condamnée aux dépens.

Il serait inéquitable que Monsieur [REDACTED] supporte l'intégralité de ses frais irrépétibles. En conséquence, la société SCHINDLER sera condamnée à lui verser la somme de 500 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile.

L'exécution provisoire, compatible avec la nature de l'affaire et justifiée par l'objet et l'ancienneté du litige, sera ordonnée sur le fondement de l'article 515 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

Le juge départiteur statuant seul, après avis des conseillers présents, en application des dispositions de l'article L.1454-4 du Code du travail, en premier ressort, par jugement contradictoire, rendu publiquement par mise à disposition auprès du greffe,

DIT que le règlement intérieur de la société SCHINDLER et la fiche C22 sont opposables à l'ensemble des salariés ;

PRONONCE l'annulation de la sanction disciplinaire du 2 juin 2017 délivrée par la société SCHINDLER à l'encontre de Monsieur [redacted] ;

En conséquence,

CONDAMNE la société SCHINDLER la somme de 3.000 euros (Trois mille euros) en réparation de son préjudice moral ;

DEBOUTE le syndicat CGT SCHINDLER de l'ensemble de ses demandes ;

DÉBOUTE les parties de toutes leurs autres demandes ;

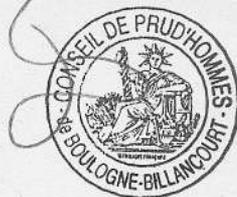
ORDONNE l'exécution provisoire ;

CONDAMNE la société SCHINDLER à verser à Monsieur [redacted] la somme de 500 euros (Cinq cent euros) sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

CONDAMNE la société SCHINDLER aux dépens.

En foi de quoi, la présente **expédition**,
certifiée conforme à la minute, **est délivrée**
par le Greffier en Chef soussigné

LE GREFFIER



LE JUGE DÉPARTITEUR

En Conséquence

La République Française mande et ordonne à tous huissiers de justice sur ce requis de mettre les présentes à exécution,

Aux procureurs généraux et aux procureurs de la République près les tribunaux de proximité d'y tenir la main,

A tous commandants et officiers de la force publique de prêter main forte lorsqu'ils en seront légalement requis.



Boulogne, le 13.09.21

Le Greffier