

MC/LD

MINUTE N° 18/0038

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE COLMAR
CHAMBRE SOCIALE - SECTION B

ARRET DU 16 Janvier 2018

Numéro d'inscription au répertoire général : 4 B 16/02489

Décision déferée à la Cour : 26 Avril 2016 par le CONSEIL DE PRUD'HOMMES - FORMATION PARITAIRE DE MULHOUSE

APPELANTE :

NOTIFICATION :

Pôle emploi Alsace ()

Copie aux parties

Clause exécutoire aux :

- avocats
- délégués syndicaux
- parties non représentées

Le 16 JAN. 2018

Le Greffier

[REDACTED]

prise en la personne de son représentant légal

N° SIRET : [REDACTED]

Non comparante, représentée par Maître [REDACTED], avocat au barreau de COLMAR

INTIME :

Monsieur [REDACTED]

Comparant

Représenté par Maître Katharina NOLL, avocat au barreau de MULHOUSE

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 17 Novembre 2017, en audience publique, devant la Cour composée de :

[REDACTED], Président de chambre

[REDACTED], Conseiller

[REDACTED], Conseiller

qui en ont délibéré.

Greffier, lors des débats : Mme [REDACTED]

ARRET :

- contradictoire

- prononcé par mise à disposition au greffe par Mme [REDACTED], Président de chambre,

- signé par Mme [REDACTED], Président de chambre et Mme [REDACTED], greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

En conséquence la République Française mande et ordonne : A tous Juges de l'ordre de ce requies de faire l'objet de la République Française. Aux Procureurs de la République près les Tribunaux de Grande Instance d'y tenir la main. A tous Commandants de l'ordre de la force publique de prêter main-forte lorsqu'ils en seront requis. En foi de quoi la présente décision a été signée par Le Président et le Greffier

16 JAN. 2018

Fait à Colmar, le

Le Greffier
COUR D'APPEL DE COLMAR



FAITS ET PROCEDURE

Vu le jugement régulièrement frappé d'appel ;

Vu les écritures remises :

- Le 17 novembre 2017 par [REDACTED]
 - le 10 novembre par Monsieur [REDACTED]
- et oralement soutenues à l'audience ;

Pour l'exposé des faits et de la procédure antérieurs, ainsi que des prétentions et moyens des parties, la Cour se réfère expressément au jugement déféré et aux écritures sus-visées.

MOTIFS :

Attendu que s'agissant des prétentions indemnitaires de Monsieur [REDACTED] au titre de l'inégalité de traitement sur l'évolution de sa carrière, ainsi que sur un manquement de la [NCF] à son obligation de sécurité, il y a lieu -sauf à compléter leur motivation- d'approuver l'analyse des premiers juges, étant observé que la Cour sans être tenue de répondre à tous les détails de l'argumentation des parties, s'attachera à retenir les moyens objectifs et suffisants ;

Attendu que sur l'évolution de sa carrière Monsieur [REDACTED] présente des éléments précis de comparaison de sa situation avec celles d'autres salariés dont les similitudes de statuts sont de nature à faire suffisamment présumer d'une rupture de l'égalité de traitement sans que la [NCF] n'excipe de moyens objectifs établissant le caractère étranger à toute différence de traitement et de discrimination ;

Attendu qu'avec les premiers juges il convient de retenir la différence pratiquée par la [REDACTED] pour l'obtention du poste de chef d'escale à Mulhouse entre Monsieur [REDACTED] et Monsieur [URIZ] ;

Que certes ces deux salariés n'ont pas été mis en concurrence au même moment pour l'obtention du poste, mais la différence de traitement procède de la condition préalable à la nomination que la [SNCF] avait entendu imposer à Monsieur [REDACTED] -que celui-ci a refusé, ce qui a mis fin au processus d'attribution du poste- et à l'octroi de ce poste quelques semaines plus tard à Monsieur [REDACTED] sans que ne soit exigée de lui la même condition à l'éviction de l'intimé et sans que le déroulement objectif de la carrière de Monsieur [REDACTED] ne justifie cette distinction ;

Qu'en effet la [NCF] subordonnait la nomination de Monsieur [REDACTED] au poste considéré -auquel statutairement il avait acquis la possibilité de prétendre et ceci depuis février 2009- à une période probatoire de 6 mois décomposée en 4 mois comme agent de quai puis 2 mois comme chef d'escale ;

Que d'emblée Monsieur [REDACTED] a soulevé à bon droit comme les premiers juges l'ont retenu que l'institution d'une période probatoire n'était prévue par aucun texte régissant les carrières à la [REDACTED], et cette dernière n'administre pas la preuve contraire devant la Cour ;

Qu'elle produit elle-même les dictionnaires, référentiels, préconisations émanant de son service RH qui sont vides de la moindre référence à une période probatoire ;

Que certes dans l'exercice de son pouvoir de direction il lui est loisible d'introduire une telle modalité, toutefois la circonstance que Monsieur [REDACTED] a fait l'objet d'une décision de cette nature sans que la [REDACTED] ne soit en mesure de citer d'autres cas en temps contemporain et sans exciper des documents par lesquels elle avait informé les salariés de cette circonstance nouvelle, est de nature à faire douter de son objectivité et impartialité à cet égard envers Monsieur [REDACTED] ;

Que du reste le courriel de Monsieur [REDACTED] du 21 décembre 2009 -que verse aux débats la [REDACTED]- ou celui-ci expose avoir reçu Monsieur [REDACTED] après qu'il avait postulé sur l'emploi de chef d'escale ne s'avère pas exempt de subjectivité, le rédacteur faisant état de ce " il (Monsieur [REDACTED]) n'a vraiment pas fait bonne impression", ce qui n'est pas sans lien avec le refus de période d'essai exprimé par l'intimé au cours de ce même entretien ;

Que la pièce numéro 67 de la SNCF ne convainc pas de la réalité du recours habituel à une période probatoire à l'époque où Monsieur [REDACTED] se portait candidat alors qu'il s'agit d'un formulaire de modification du contrat de travail, période probatoire, mais sans indication de date quant à l'entrée en vigueur, ni possibilité de contrôle -s'agissant d'une feuille isolée- de l'identité de situation avec celle de l'intimé ;

Attendu que Monsieur [REDACTED] JRIZ verra sa candidature retenue -étant observé que les premiers juges avaient fait ressortir qu'il ne pouvait être sérieusement soutenu que celui-là avait effectivement été soumis à une période probatoire, ce que du reste la SNCF ne fait plus valoir formellement- et en tout état de cause ladite période d'essai aurait été d'une durée moindre, seulement en qualité de chef d'escale et non pas d'abord au grade inférieur d'agent de quai, la circonstance que Monsieur [REDACTED] VD aurait touché le traitement correspondant à sa classification n'enlevant rien au caractère subalterne des fonctions provisoires que l'employeur voulait lui confier sans motif prouvé objectif ;

Que le descriptif des carrières respectives de Messieurs [REDACTED] et [REDACTED] ne fait pas ressortir le critère objectif de distinction, d'autant que Monsieur [REDACTED] était plus ancien tant dans l'entreprise que dans l'obtention du diplôme l'autorisant à postuler pour le poste litigieux, ce qui n'est pas sans contredire la défiance à son endroit manifestée par la [REDACTED] et l'ayant conduit illicitement à pratiquer une différence de traitement ;

Attendu que par ailleurs au moyen de sa pièce 59 qui rend compte des notations 2015-2016 Monsieur [REDACTED] cite, dates d'évolution de carrière et âge à l'appui, les noms de salariés (Monsieur [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED]) ayant eu un parcours et une accession à des classifications supérieures plus rapide que lui ;

Que la SNCF au moyen d'une pièce 13 -un tableau avec des abréviations peu compréhensibles - échoue à établir les critères objectifs certains de différenciation, et notamment Monsieur [REDACTED] AYADI observe qu'il est vainement avancé son défaut de mobilité, alors qu'il fait connaître que celle-ci était possible sur tout le bassin Mulhouse, Saint Louis, Altkirch, Richwiller, et qu'aucun élément n'est fourni sur le périmètre de mobilité des salariés, visés par l'intimé ;

Que la présomption de traitement discriminatoire ne s'avère donc pas utilement combattue par la [REDACTED] ;

Attendu que sur l'obligation de sécurité il incombe à l'employeur de prouver qu'il a mis en oeuvre tous les moyens afin d'assurer la sécurité du salarié et de prévenir les risques d'atteinte à sa santé ;

Que depuis la naissance du litige entre les parties et ceci encore jusqu'en mars 2017 Monsieur **AYADI** se prétendant menacé par ses collègues du fait de leur agressivité et propos à caractère raciste n'a eu de cesse d'alerter sa hiérarchie directe, le CHSCT, la Direction de l'éthique, le médecin du travail de la dégradation de sa santé liée à cette situation et du reste dans le dernier avis d'aptitude le médecin du travail a préconisé l'organisation d'une mutation ;

Que vainement la **SNCF** sous couvert du secret médical expose ne pas avoir connu les causes des arrêts de travail subis par Monsieur **AYADI**, ce qui est indifférent, la recherche de la protection du salarié s'imposant à elle dès lors que celui-ci de manière récurrente se plaignait ;

Qu'ayant à plusieurs reprises reproché à Monsieur **AYADI** d'être lui-même, de par son comportement managérial inadapté, à l'origine de la mise en danger la santé et la sécurité de ses collaborateurs -et d'ailleurs elle a usé de son pouvoir disciplinaire à cette occasion- il apparaît qu'elle était pleinement informée d'une situation préoccupante sur la santé et la sécurité des salariés à savoir de Monsieur **AYADI** ainsi que de son équipe, ce qui indépendamment de l'imputabilité aux uns ou aux autres de cette situation, et qui n'est pas l'objet du présent litige la rendait débitrice de l'obligation de mettre en oeuvre tous les moyens pour protéger toutes ces personnes dans le respect égal de leurs droits;

Que le **SNCF** a contesté le droit de retrait exercé par Monsieur **AYADI** le 19 mars 2015, mais partant par jugement du TASS du 21 septembre 2017 a été reconnu que l'intimé avait subi un accident de travail lié à l'agression verbale ce celui-ci par un collègue avec menaces ;

Que si la **SNCF** a certes pris des mesures soit pour former Monsieur **AYADI**, soit pour temporairement lui confier d'autres fonctions, au vu de ce qui précède il appert - d'autant que chaque fois c'est à Monsieur **AYADI** qu'elle impute à faute l'échec de ces tentatives, ou vainement elle se retranche derrière l'indépendance du CHSCT pour diligenter des enquêtes et conclure au bien-fondé ou pas des plaintes- que vu la durée des difficultés à Mulhouse et leur paroxysme croissant elle a été défaillante à prendre en considération l'ensemble de la situation, notamment par des enquêtes impartiales impliquant tous les salariés concernés et pas seulement Monsieur **AYADI** ;

Que le manquement retenu par les premiers juges est avéré ;

Attendu que de ces chefs c'est donc le confirmation du jugement qui s'impose :

Que toutefois les premiers juges ont surestimé l'étendue des préjudices en résultant pour Monsieur **AYADI** ;

Que ceux-ci seront entièrement réparés par des dommages et intérêts à hauteur de 15 000 € pour la rupture d'égalité de traitement et de 10 000 € pour l'obligation de sécurité que la **SNCF**, par voie de réformation du jugement en ce sens sera condamnée à payer ;

Attendu qu'en revanche à titre additionnelle -et du reste sans émettre de prétention à ce titre- c'est à tort que Monsieur **AYADI** fait valoir qu'en 2017 il aurait été exclu du versement de l'élément de rémunération intitulé "la prime" alors qu'une somme

apparaît à ce titre sur son bulletin de salaire d'avril 2017, ce qui au vu des années antérieures (avril 2015 et avril 2016, les bulletins de salaires étant produits) se trouve être le mois de versement de celui-ci ;

Attendu que Monsieur **AYADI** est recevable et partiellement bien fondé en sa demande additionnelle de rétablissement dans ses droits à congés-payés, alors que la **SNCF** a cru pouvoir en vertu de son statut sur les relations collectives avec son personnel, le priver de droits à congés payés à proportion de la durée des suspensions du contrat de travail pour cause de maladie non professionnelle ;

Que c'est à bon droit que Monsieur **AYADI** oppose à la **SNCF** -qui, et elle le dit elle-même, constitue par détermination de la loi un établissement public à caractère industriel et commercial chargé sous le contrôle de l'Etat d'un service de transports d'intérêt public doté de prérogatives exorbitantes de droit commun, ce qui la fait participer du périmètre de l'Etat -l'effet direct de la directive 2003/88 de l'Union Européenne telle qu'interprétée par la CJUE excluant la réduction de congés à une durée inférieure à quatre semaines par année en raison d'une maladie d'origine non professionnelle ;

Que certes Monsieur **AYADI** demande sans le moindre décompte, ni imputation à une durée déterminée le rétablissement de 68 jours de congés, et là ainsi que le fait valoir la **SNCF** la Cour ne peut apprécier la pertinence de ce chiffre au regard des normes précitées ;

Que toutefois -alors que la **SNCF** ne se prévaut d'aucune prescription et qu'il est certain qu'elle a réduit les droits de l'intimé- il convient de la condamner à rétablir Monsieur **AYADI** dans ses droits à congés dans la limite de 28 jours par année depuis son embauche et en cas d'inexécution celui-ci voit son droit à agir réservé sans que l'unicité de l'instance ne puisse lui être opposée ;

Attendu que le jugement sera confirmé sur les dépens et frais irrépétibles ;

Que la **SNCF** qui succombe principalement sera condamnée aux dépens d'appel ainsi qu'à payer à Monsieur **AYADI** la somme de 3 000 € pour les frais irrépétibles d'appel, sa propre demande à ce titre étant rejetée ;

PAR CES MOTIFS

LA COUR, statuant par mise à disposition au greffe, par arrêt contradictoire et en dernier ressort, après en avoir délibéré conformément à la Loi,

CONFIRME le jugement entrepris en toutes ses dispositions sauf sur les montants des condamnations indemnitaires (discrimination et sécurité) de la **SNCF** ;

INFIRME le jugement de ces seuls chefs ;

Statuant à nouveau dans cette limite et y ajoutant :

CONDAMNE la **SNCF** à payer à Monsieur **AYADI** les sommes suivantes :

- Dommages et intérêts pour différence de traitement discriminatoire : 15 000 €
(quinze mille euros)

- Dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité : 10 000 €
(dix mille euros)

- Frais irrépétibles d'appel : 3 000 €
(trois mille euros)

CONDAMNE la [REDACTED] à rétablir Monsieur [REDACTED] dans ses droits à congés-payés pour qu'il bénéficie au titre de chaque année depuis son embauche de 28 jours ;

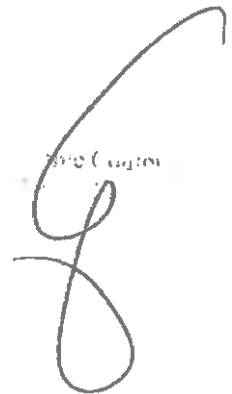

RESERVE à Monsieur [REDACTED] le droit d'introduire une nouvelle instance en cas de litige sur cette disposition ;

CONDAMNE la [REDACTED] aux dépens d'appel et **REJETTE** sa demande de frais irrépétibles d'appel.

Le Greffier,



Le Président,



Le Greffier