

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE COLMAR
CHAMBRE SOCIALE - SECTION A

ARRET DU 04 Novembre 2010

Numéro d'inscription au répertoire général : 4 A 09/01923

Décision déférée à la Cour : 19 Mars 2009 par le CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE STRASBOURG

APPELANT :

Monsieur Sébastien HOLTZ

6, rue de Barr
67600 SELESTAT

Non comparant, représenté par Me Marie-Noëlle MARTIN, avocat au barreau de STRASBOURG

NOTIFICATION :

Pôle emploi Alsace ()

Copie aux parties

Clause exécutoire aux :

- avocats
- délégués syndicaux
- parties non représentées

Le

Le Greffier

INTIMEE :

SOCIETE NATIONALE DES CHEMINS DE FER (SNCF), prise en la personne de son représentant légal,

3, boulevard Wilson
67000 STRASBOURG

Non comparante, représentée par Me Rachel WEBER, avocat au barreau de STRASBOURG

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du Code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 14 Octobre 2010, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant M. VALLENS, Président de Chambre, et M. SENGEL, Vice-Président placé, faisant fonction de Conseiller, chargés d'instruire l'affaire.

Ces magistrats ont rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, composée de :

M. VALLENS, Président de Chambre,
M. JOBERT, Conseiller,
M. SENGEL, Vice-Président placé, faisant fonction de Conseiller

qui en ont délibéré.

Greffier, lors des débats : Melle FRIEH, Greffier

ARRET :

- contradictoire
- prononcé par mise à disposition au greffe par M. VALLENS, Président de Chambre,
- signé par M. VALLENS, Président de Chambre et Melle FRIEH, Greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

En conséquence la République Française mande et ordonne : A tous
huissiers de justice sur ce rapport de mettre exécution à exécution
Aux Procureurs Généraux et aux Procureurs du Parquet près les
Tribunaux de Grande Instance de tenir le mardi, à 14 heures, le
et 04-11-2010 de la Cour d'appel de Colmar, en vertu de la
signification requise. Et en ce cas la présente ordonnance a été signée par

Le Président et le Greffier

5 NOV. 2010

Colmar, le



Faits et procédure :

M. Holtz a été embauché par la SNCF comme attaché technicien supérieur chargé de gestion financière le 19 décembre 2002 dans le cadre d'un « contrat initiative emploi » à durée indéterminée, et prévoyant un stage d'essai d'un an. À la suite d'un examen d'évaluation, la SNCF a mis fin à son contrat le 22 août 2003.

M. Holtz, qui bénéficiait du statut de travailleur handicapé a estimé être victime d'une discrimination en raison de ce handicap.

Il a fait citer la SNCF devant le Conseil de prud'hommes de Strasbourg d'une demande reçue le 22 avril 2004. Par un jugement du 19 mars 2009, le Conseil de prud'hommes a débouté M. Holtz de sa demande.

M. Holtz a régulièrement interjeté appel de ce jugement par un acte reçu à la Cour le 1^{er} avril 2009. Selon ses dernières conclusions, il demande à la Cour de dire et juger que la rupture du contrat s'analyse en une discrimination indirecte, d'annuler le licenciement, subsidiairement de qualifier la rupture de cette période d'essai d'abus, et plus subsidiairement encore de considérer que les griefs ne constituent pas une cause réelle et sérieuse de licenciement. Il demande en conséquence que la SNCF soit condamnée à lui payer une somme de 36 921, 60 € à titre de dommages et intérêts et une somme de 2000 € pour les frais irrépétibles.

Il expose pour l'essentiel : il souffre d'un handicap visuel avec un taux d'invalidité de 80 % ; la SNCF devait adapter son poste de travail, il n'a pas eu la deuxième paire de lunettes dont il avait besoin et qui lui avait été prescrite par le médecin du travail ; le 7 avril 2003, la SNCF l'a mis en demeure d'améliorer son comportement en ce qui concerne sa rigueur et sa motivation, puis l'a convoqué pour un examen de contrôle de connaissances le 23 juin 2003 ; ce contrôle a conduit à une notation insuffisante et à son licenciement ; il n'avait pas eu une formation interne nécessaire en comptabilité ; il n'avait pas été avisé du contenu de cette épreuve ; il a été en définitive licencié sur un motif discriminatoire lié à ce handicap ; des questions qui lui ont été posées en matière de comptabilité relevaient de sa formation mais n'étaient pas usitées dans l'exercice de ses fonctions ; la comptabilité utilisée par la SNCF n'est pas la comptabilité générale et la SNCF ne lui a pas produit son plan comptable ; quant à l'examen, il n'a pas non plus bénéficié d'un tiers temps supplémentaire ce qui l'a empêché de finir les tests ; il n'a pas non plus reçu le matériel spécialisé ni l'aide d'une tierce personne ; le CHSCT n'a pas été associé à l'accueil ni à l'adaptation de son poste de travail ; son licenciement est lié à ce handicap ; il est aussi contraire au principe d'égalité de traitement auquel la SNCF aurait dû se conformer par des aménagements tenant compte de sa situation ; la rupture de la période d'essai peut être annulée ou du moins qualifiée d'abus ; à défaut, son licenciement doit être jugé sans cause réelle et sérieuse ; cette rupture lui a occasionné un préjudice équivalant à 2 ans de salaire.

La SNCF sollicite la confirmation de jugement et le paiement d'une indemnité de 800€ pour les frais irrépétibles.

Elle fait valoir pour l'essentiel : le statut de la SNCF prévoit un stage d'essai d'un an ; la première évaluation du salarié a conduit à lui adresser un avertissement pour améliorer la qualité de son travail ; le contrôle de connaissances effectué le 23 juin 2003 a été noté à 7, 75 sur 20, alors qu'il portait sur des connaissances de base en comptabilité et en gestion ; la SNCF a respecté la procédure mise en place et avait mis à sa disposition les documents nécessaires et l'assistance adaptée ; la correspondante locale travailleurs handicapés se trouvait à quelques bureaux de lui et était à sa disposition ; il s'est montré à l'aise dans ses relations professionnelles ; il travaillait dans le même bureau que la responsable du pôle gestion finances qui l'assistait ; il ne

s'est pourtant pas investi dans son travail; il n'a jamais critiqué ses conditions d'accueil ni le suivi de sa formation ; quant au test, il était titulaire d'un BTS en comptabilité et aurait dû avoir un minimum de connaissances requises ; l'examen a porté sur des connaissances de base en comptabilité et en gestion ; il a été informé qu'il disposait de 3 heures et plus, mais il est parti avant la fin du temps accordé ; les réponses étaient très lisibles ; l'insuffisance des résultats n'avait pas été sanctionnée une première fois ; il s'agissait bien d'un avertissement au cours d'une période d'essai qui ne constituait pas une sanction disciplinaire ; à titre subsidiaire, quant aux dommages et intérêts réclamés, les 8 mois passés par le salarié dans l'entreprise ne justifieraient pas les montants mis en compte.

Les parties ont développé oralement leurs conclusions.

Sur ce, la Cour,

Le licenciement d'un salarié fondé sur une discrimination directe ou indirecte en relation avec un handicap est prohibé et frappé de nullité par application des dispositions des articles L 1132-1 et L 1132-4 du Code du travail. Le handicap est défini comme une réduction d'une fonction physique, sensorielle, mentale ou psychologique, soit en l'espèce une déficience visuelle importante dont le salarié était atteint. La réalité du handicap n'est pas discutée par la SNCF qui affirme avoir pris les mesures appropriées et prescrites en particulier par les dispositions de l'article L 5213-6 du Code du travail, afin de permettre à M. Holtz d'accéder à l'emploi pour lequel le stage était en cours. Il importe peu à l'égard de ces obligations que le salarié fut en stage d'accès, ces obligations existant dès l'entrée du salarié à son service, soit pendant toute la période d'essai précédant son embauche définitive, y compris pour les épreuves d'aptitude auquel il a été soumis régulièrement au cours de cette période. La seule différence liée à cette période d'essai concerne la qualification de la rupture : la rupture d'une période d'essai est possible sans motif requis, sauf abus de droit alors qu'un licenciement comme la SNCF l'a elle-même mentionné par maladresse dans la lettre de rupture, doit être fondé sur un motif réel et sérieux. Dans l'un et l'autre cas, une rupture qui serait liée au handicap dont le salarié était atteint serait fautive.

La rupture du contrat de travail du salarié a fait suite à un test de connaissances, fixé le 23 juin 2003, auquel le salarié avait été convié. Son insuffisance résulte des notes obtenues dont les deux parties ont produit le détail : 3 / 10 en comptabilité générale, 0, 5 / 5 en comptabilité analytique et 4,25 / 5 en gestion et pilotage à la SNCF, soit un total de 7,75 / 20.

La rupture fait suite à une période d'essai poursuivie pendant les 8 mois précédant. Le contrat de travail du salarié prévoyait une période d'un an qui autorisait la rupture sans indemnité pendant cette période et des évaluations par appréciations écrites sur sa conduite et ses aptitudes professionnelles au cours de la période d'essai (articles 2 et 3 du contrat).

La qualité du travail de M. Holtz et son manque de motivation avaient donné lieu à un premier avertissement le 17 avril 2003, à l'issue d'une évaluation des 3 premiers mois et à un deuxième avertissement le 3 juin 2003, indiquant au salarié qu'il serait soumis à un contrôle de connaissances le 23 juin 2003, contrôle qui a donné les résultats négatifs ci-dessus mentionnés.

La lettre de rupture du 21 août 2003 est expressément motivée par « l'insuffisance des résultats à l'examen, notamment dans le domaine de la comptabilité générale », et non sur les griefs précédemment formulés qui sont de nature différente. Concernant cette épreuve, le salarié a estimé qu'il n'avait pas fait l'objet d'une prise en charge prévue par la procédure interne RH 06/11 ni bénéficié d'un suivi de sa formation et affirme avoir

fait cette formation « sur le tas » dans sa lettre d'explications du 10 juillet 2003.

Dès lors il convient d'examiner les circonstances et les modalités de cet examen et la formation assurée au salarié pour apprécier le bien-fondé des doléances de M. Holtz.

La procédure RH 06/11, produite aux débats prévoit les modalités d'accueil des nouveaux agents dans des termes généraux concernant les obligations de la direction et les engagements des nouveaux salariés, ainsi que l'évaluation des jeunes recrutés pendant la période d'essai et la détermination d'une formation adaptée. Par ailleurs, un accord d'entreprise en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés prévoit également une adaptation spécifique pour les agents recrutés dans les mêmes conditions que M. Holtz.

L'examen des pièces produites conduit à la conclusion que la formation assurée au salarié a pu être défailante mais ne caractérise pas un lien entre cette défailance et les résultats du salarié au test de connaissances.

Il a bien été établi que la SNCF avait mis à la disposition de M. Holtz à son arrivée le matériel spécial adapté et qu'elle avait aménagé son poste de travail, suivant les factures d'achat versées aux débats.

Mais, il résulte d'une attestation du délégué du personnel et de son témoignage qu'il n'y avait pas de cahier des charges pour la formation ni d'échange sur l'appréciation du salarié, ni enfin une association effective du CHSCT au suivi de la formation (attestation de M. Goerung). Par ailleurs, la formation assurée au salarié était faite « sur le tas », comme le salarié l'a indiqué et comme l'a confirmé une autre responsable (attestation de Mme Frech). De plus, il n'existait pas de formation dans les activités transverses (attestation de Mme Selle).

En revanche, il a été établi que le test de connaissances auquel le salarié a été soumis le 23 juin a démontré que le salarié avait des capacités de rédaction normale et une intelligence des finalités de la gestion dans l'une des épreuves en gestion et pilotage à la SNCF, qui a été sanctionnée par une note de 4,25 sur 5.

Mais ce test a aussi montré une insuffisance manifeste dans les deux épreuves de comptabilité nécessaire à son embauche définitive : en comptabilité analytique et outils de gestion, il a eu 0,5 sur 5, à partir d'un tableau comptable classique en charges et produits, où les calculs demandés étaient simples et d'un niveau de connaissances normal d'un titulaire d'un BTS de comptabilité : déterminer la marge, la production, l'excédent brut d'exploitation, le résultat d'exploitation et les résultats d'un exercice. Quant à l'épreuve de comptabilité générale, également sanctionnée d'une faible note de 3 sur 10, il s'agissait de questions sur la comptabilité générale d'une société de droit privé (SA assujettie à la TVA au taux normal) et non de la comptabilité d'une entreprise soumise à des règles spécifiques comme la SNCF. Or le salarié était titulaire d'un BTS en comptabilité et aurait dû avoir des connaissances correspondantes requises pour le poste comme en témoigne la responsable Mme Selle, qui a précisé qu'à la SNCF, on travaille beaucoup sur la comptabilité générale et pas que sur la comptabilité analytique.

Par ailleurs, l'épreuve a été préparée et menée dans des conditions favorables que le correspondant métier et cadre de direction SNCF, M. Mathieu, a relaté de manière détaillée : le contenu de l'épreuve avait été annoncé au salarié, il avait le matériel adapté (loupe et calculatrice), il avait été informé qu'il aurait les 3 heures prévues plus tout le temps nécessaire (attestation de M. Mathieu). Le même témoin a relaté que le BTS dont le salarié était titulaire aurait dû lui permettre de justifier des connaissances comptables demandées dans cette épreuve. Enfin, il a relaté qu'il avait assisté le salarié

pendant son épreuve et que celui-ci est parti avant les 3 heures prévues et qu'il a reconnu ignorer les réponses aux questions posées.

Conscient de ses insuffisances, M. Holtz a reconnu expressément que les questions posées en matière de comptabilité relevaient bien de sa formation, mais allègue le fait qu'elles aient été inusitées dans l'exercice de ses fonctions, en invoquant la comptabilité particulière de la SNCF et le fait que le plan comptable ne lui aurait pas été présenté.

Cet argument est sans emport au vu des questions posées qui correspondaient aux connaissances que le salarié aurait dû avoir de par sa formation initiale.

Il apparaît ainsi que, si la SNCF n'a pas apporté au salarié toute l'attention qui lui était due en raison de son handicap visuel, elle a mis en place les modalités nécessaires pour soumettre le salarié à une évaluation de connaissance générale correspondant à son niveau de formation et à ses connaissances et selon des modalités adaptées à ses difficultés.

En conséquence, les lacunes de la SNCF à l'égard de M. Holtz sont sans lien avec l'échec du salarié aux épreuves auxquelles il a été soumis. Son échec n'est donc pas à mettre en relation directe ou indirecte avec son handicap ni avec les insuffisances relevées pendant la période d'essai dans le soutien et l'assistance qui lui étaient dus.

Les bons résultats montrés dans la partie de l'examen consacré au pilotage et la gestion à la SNCF démontrent au contraire une bonne intégration de M Holtz dans les fonctions de gestion qui étaient susceptibles de lui être confiées par la suite.

En conséquence, la rupture de la période d'essai n'a révélé aucun fait en rapport avec une discrimination directe ou indirecte due à l'état de l'handicap de M. Holtz.

La Cour est ainsi conduite à confirmer l'analyse des premiers juges.

Compte tenu du sentiment d'échec que M Holtz a pu éprouvé à l'issue de l'épreuve et de la rupture de son contrat il est normal qu'il ait voulu voir reconnaître l'existence d'un lien entre cette rupture et le handicap dont il souffrait.

Il n'y a pas lieu en conséquence de mettre à sa charge une indemnité pour les frais irrépétibles occasionnés à la SNCF.

PAR CES MOTIFS

La Cour statuant par mise à disposition au greffe, par arrêt contradictoire et en dernier ressort, après en avoir statué conformément à la loi,

CONFIRME le jugement en toutes ses dispositions ;


CONDAMNE chaque partie à supporter ses frais ;

DIT N'Y AVOIR LIEU au versement au profit de la SNCF d'une indemnité pour les frais irrépétibles.

Et le présent arrêt a été signé par M. VALLENS, Président de Chambre et Mlle FRIEH, Greffier.

Le Greffier,

Pour être conforme
Greffier



Le Président,



