

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE BOBIGNY**

1-13 rue Michel de l'Hospital
93005 BOBIGNY CEDEX

Courriel :

departage.cph-bobigny@justice.fr

Tél : 01.48.96.22.22

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

JUGEMENT DE DÉPARTAGE

Contradictoire en premier ressort

Mis à disposition le 09 Avril 2021

JBBJ

SECTION

Encadrement

**RG n° N° RG F 18/00530 - N° Portalis
DC2V-X-B7C-E7OA**

Jérémy BRARDA

C/

**SNCF VOYAGEURS venant au droit
de l' E.P.I.C. SNCF MOBILITES**

**Jugement Départage du
09 Avril 2021**

NOTIFICATION par LRAR du :

15/04/2021

Délivrée au demandeur
le :

au défendeur
le :

COPIE EXÉCUTOIRE

délivrée à :

le :

RECOURS n°

fait par :

le :

par L.R.
au S.G.

A l'audience publique du bureau de Départage du 09 Février 2021
composé de :

Madame Dieynaba Sophie BOUSSO-SALL, Président Juge
départiteur
Madame Léa MOUKTAOUI PEREZ, Conseiller Salarié
Assesseur
Assistés lors des débats de Monsieur Jehan-Bernhard
BRUN-JEGLLOT, Greffier

a été appelée l'affaire

entre :

Monsieur Jérémy BRARDA

41, rue Jean Jaurès

92300 LEVALLOIS- PERRET

Assisté de Me Chloé CHANUT (Avocat au barreau de PARIS)

DEMANDEUR

ET

**SNCF VOYAGEURS venant au droit de l' E.P.I.C. SNCF
MOBILITES**

Activité :

9 rue Jean Philippe Rameau

93200 SAINT-DENIS

Représenté par Me Jean-Luc HIRSCH (Avocat au barreau de
PARIS)

DEFENDEUR

Mis à disposition en présence de Monsieur Jehan- Bernhard
BRUN-JEGLLOT, greffier des services judiciaires

FAITS, PROCEDURE ET PRETENTIONS DES PARTIES

Monsieur Jérémy BRARDA a été embauché par l'EPIC SNCF MOBILITES par contrat de travail au cadre permanent à compter du 1^{er} juin 2016 pour occuper le poste de Chef de Projet Communication Digitale et Editoriale, au statut d'Attaché cadre à l'essai.

Par lettre en date du 12 avril 2017, l'EPIC SNCF MOBILITES a notifié à Monsieur Jérémy BRARDA une lettre d'observation l'informant des motifs d'insatisfaction de son employeur, parmi lesquels un manque d'esprit d'initiative, une absence de compréhension de la stratégie de communication, des difficultés de rédaction des comptes-rendus de réunion, et une faible proactivité.

Par lettre en date du 22 juin 2017, l'EPIC SNCF MOBILITES a convoqué Monsieur Jérémy BRARDA à un entretien préalable à un éventuel licenciement, qui s'est tenu le 10 juillet suivant.

Par lettre en date du 17 juillet 2017, l'EPIC SNCF MOBILITES a notifié à Monsieur Jérémy BRARDA la rupture de son contrat de travail, dans les termes suivants :

« Nous revenons vers vous à la suite de l'entretien préalable du 10 juillet 2017, au cours duquel nous avons évoqué votre insuffisance professionnelle eu égard à vos états de services, ce qui nous a amené à envisager la rupture de votre contrat de travail.

Vous avez été embauché le 1^{er} juin 2016 en tant que Chef de projet Communication Digitale et Editoriale de la direction Communication Externe à VOYAGES SNCF. Votre statut était alors celui d'attaché cadre dans le cadre d'un cursus de stage d'essai d'une durée de 2,5 ans.

En application de la procédure réglementaire (Statut des relations collectives entre SNCF et son personnel), référentiel RH 0001, vous avez été destinataire de différents courriers.

Tout d'abord, le 12 avril 2017, une lettre d'observations vous a été envoyée vous demandant d'améliorer votre manière de servir et de répondre aux attentes de votre hiérarchie, et ce, dans un délai de deux mois.

Ensuite, SNCF Mobilités ne constatant aucune amélioration de votre manière de servir, celle-ci a été contrainte de vous notifier une lettre de demandes d'explications écrites en date du 13 juin 2017, courrier auquel vous avez répondu en date du 16 juin 2017.

Vos explications ne nous ayant pas convaincu, nous vous avons régulièrement convoqué à un entretien préalable de licenciement en date du 22 juin 2017. Lors de cet entretien qui s'est tenu le 10 juillet 2017, au cours duquel vous êtes venu accompagné, vous n'avez pas fourni d'explications permettant de justifier vos insuffisances professionnelles.

A l'issue du délai qui vous a été imparti pour vous améliorer, il vous est reproché plusieurs motifs d'insuffisance professionnelle :

Un manque d'organisation dans votre travail : ce qui induit un manque de réaction et de prise en charge de dossiers.

Vous indiquez que le budget maximum de sponsoring en direct par vous ne pouvait être supérieur à 2K euros en 2016, et qu'il ne peut en être autrement également en 2017. Depuis avril, votre manager vous demande vos suggestions afin d'augmenter l'enveloppe budgétaire. Vous lui avez indiqué qu'après avoir vu avec l'agence cela n'était pas possible. Or, ce sujet a été réglé en quelques minutes lors d'un RDV le jeudi 11 mai 2017 avec cette même agence. En effet, après échange avec ces mêmes interlocuteurs, il en est ressorti que cela est parfaitement réalisable (ce qu'ils avaient indiqué lors de votre rdv.

Lors de la mise en place du shooting Instagram sur l'axe Sud-Est, du 6 juin 2017, votre manager Vous demande en plus du Paris-Marseille déjà prévu, d'intégrer Marseille - Nice. Vous ne l'informez pas que cela vous paraît compliqué et laissez cette demande de côté sans revenir vers elle. Elle vous relance le jour J, et ce n'est malheureusement plus possible à intégrer (planning photographie,

disponibilité billets etc).

Un manque d'implication et d'autonomie sur votre poste : ce qui induit une déficience de présence de l'entreprise sur les réseaux.

Vous n'allez pas commenter et recruter sur d'autres # que « dans le TGV » (#TGV ou d'autres # en lien) ; ce qui permettrait de faire connaître les réseaux sociaux « dans le TGV.

Vous n'avez pas anticipé les 100 000 fans alors que le trend du nombre de fans supplémentaires par semaine est connu.

Une insuffisance de compréhension des besoins stratégiques inhérents à votre fonction : ce qui induit une mauvaise application de la demande et parfois même des erreurs préjudiciables pour l'entreprise.

Le 30 mars 2017, vous avez indiqué à l'Axe Est que nous pouvions porter sur Facebook l'opération « les 10 ans de TGV Est » alors que cela ne s'inscrit pas dans notre ligne éditoriale. Vous n'avez toujours pas intégré le tracking des posts sociaux, malgré des demandes répétées de la Directrice de la Communication Externe, ce qui a obligé votre manager à s'en occuper en urgence pour l'opération « Envoi un TGV » en mars 2017.

Un manque de visibilité et de communication sur votre fonction auprès de vos clients internes, afin d'obtenir des informations nécessaires : ce qui induit une posture ne répondant pas aux attentes de l'entreprise pour ce poste

Vous avez indiqué qu'il n'y avait pas de lien YouTube ou sncf.com avec le contenu Valérie Orsoni, pour rediriger notre post sur le sujet alors que la presse en a intégré un à son Communiqué de presse du 4 mai.

Ces motifs rendent impossible votre maintien dans le poste que vous occupez.

Cette insuffisance professionnelle a par ailleurs été tracée lors de :

→ L'EIA du 13 avril 2017 :

L'appréciation globale de votre performance n'a pas été jugée « satisfaisante » et « cela malgré des alertes de vos supérieurs ».

→ L'évaluation dont bénéficient tous les cadres lors de leur parcours d'attaché à l'issue de la première année.

A ce titre, lors de cette évaluation en date du 3 mai 2017, il a été notamment constaté que vous ne répondiez qu'en partie aux exigences de votre poste. A cet égard, aucun point de rémunération ne vous a été octroyé.

Par conséquent, nous vous informons que nous avons décidé de mettre fin à votre contrat de travail en qualité d'attaché cadre à l'essai en raison de votre insuffisance professionnelle. [...] »

A l'issue d'une période de préavis d'un mois, la relation contractuelle a définitivement pris fin le 19 août 2017.

Monsieur Jérémy BRARDA a saisi le conseil de prud'hommes de Bobigny par acte enregistré au greffe le 26 février 2018, en contestation de la rupture de son contrat de travail.

L'EPIC SNCF MOBILITES a été convoqué devant le bureau de conciliation et d'orientation à l'audience du 17 mai 2018 par lettre recommandée avec accusé de réception signé le 1^{er} mars 2018. Faute de conciliation, l'affaire a été renvoyée devant le bureau de jugement à l'audience du 19 juin 2019, lequel s'est mis en partage de voix par simple mention au dossier le 7 novembre 2019. L'affaire a été fixée à l'audience de départage du 9 février 2021.

L'EPIC SNCF MOBILITES est devenu la SA SNCF VOYAGEURS, ci-après la SNCF.

A l'audience de départage, Monsieur Jérémy BRARDA, assisté de son conseil, a déposé et soutenu oralement des conclusions expressément visées conformément à l'article 455 du code de procédure civile par lesquelles il conteste son licenciement et sollicite la condamnation de son employeur, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, au paiement des sommes suivantes, avec intérêts au taux légal à compter de la convocation de la SNCF :

- 17.676,18 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- 2.946,03 euros à titre de dommages-intérêts pour remise tardive des documents sociaux et défaut de mentions obligatoires dans le certificat de travail ;
- 2.946,03 euros à titre de dommages-intérêts pour tardiveté de la visite médicale d'embauche ;
- 442,39 euros à titre de rappel d'heures supplémentaires, et 44,24 euros au titre des congés payés afférents ;
- 1.000 euros à titre de dommages-intérêts pour versement tardif de la prime de travail ;
- 2.000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Monsieur Jérémy BRARDA sollicite également la condamnation de la SNCF aux dépens de la procédure.

Monsieur Jérémy BRARDA fait valoir à titre liminaire que l'entreprise elle-même vise dans la lettre de convocation à l'entretien préalable les articles du code du travail relatifs au licenciement. Il souligne qu'en tout état de cause, le statut des relations collectives entre la SNCF et ses personnels ne prévoit que les conditions spécifiques dans lesquelles le licenciement peut être prononcé, mais que le licenciement du salarié « ne donnant pas satisfaction » doit répondre aux règles posées par le code du travail.

Monsieur Jérémy BRARDA soutient dans un premier temps que la rupture de son contrat de travail s'analyse en un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse dès lors qu'il a pris connaissance de la rupture de son contrat de travail avant même de réceptionner la notification de celle-ci. Il explique qu'il a en effet constaté qu'une offre d'emploi concernant son poste avait été mise en ligne le 22 juillet 2017 sur VISEO, bourse d'emploi de SNCF, et qu'il a reçu le 24 juillet 2017 un SMS de Madame FERRY l'informant de son licenciement.

Monsieur Jérémy BRARDA considère que son licenciement lui a été annoncé par simple message avant qu'il ait pris connaissance de la notification et donc des motifs du licenciement, outre le fait qu'il lui était demandé d'effectuer son préavis alors que le contraire avait été indiqué dans le SMS reçu.

Monsieur Jérémy BRARDA conteste dans un second temps les fondements des griefs reprochés à l'appui de la rupture de son contrat de travail.

Sur le manque d'organisation dans son travail et notamment une mauvaise gestion de la qualité de son enveloppe budgétaire, Monsieur Jérémy BRARDA indique avoir composé avec les contraintes imposées par la société PERFORMICS qui gère la sponsorship de l'ensemble des posts diffusés sur les réseaux sociaux par la SNCF et qui n'a jamais souhaité que la SNCF sponsorise en direct les posts afin de pouvoir garder le contrôle. Il maintient qu'il ne peut lui être reproché de ne pas avoir réglé la question de la sponsorship des posts.

S'agissant du manque d'implication et d'autonomie de son poste, Monsieur Jérémy BRARDA fait valoir que les communautés sur l'ensemble des réseaux sociaux n'ont cessé de progresser.

Sur l'insuffisance de compréhension des besoins stratégiques à sa fonction, Monsieur Jérémy BRARDA affirme qu'il avait été initialement convenu que le post célébrant les 10 ans du TGV EST serait publié sur Facebook, que c'est en raison de ce que la SNCF avait une activité de dernière minute chargée sur Facebook qu'il avait été décidé la publication sur Twitter, qu'il ne peut donc lui être imputé le changement de ligne éditoriale choisie pour ce post.

Concernant le manque de visibilité et de communication sur sa fonction auprès des clients internes,

Monsieur Jérémy BRARDA fait valoir que lorsqu'il communique sur l'absence d'un lien pour les vidéos de la coach minceur ambassadeur bien-être de la SNCF, celui-ci n'avait pas encore été créé.

Monsieur Jérémy BRARDA précise qu'il est resté demandeur d'emploi pendant près d'un an, qu'il est à nouveau sans emploi, et que ses proches témoignent de ce qu'il a été particulièrement affecté par son licenciement, que sa demande financière est donc justifiée.

Il estime en outre que son employeur a tardé à lui remettre ses documents de fin de contrat, soit plus de cinq jours après la fin de son préavis, et n'a pas signalé sur le certificat de travail le maintien gratuit de la mutuelle et de la prévoyance, qu'il n'a donc pu faire valoir ses droits au maintien des frais de santé.

Il soutient encore que la SNCF a tardé à organiser une visite médicale d'embauche, que cette visite est intervenue le 5 juillet 2016, alors qu'il avait été embauché le 1^{er} juin 2016.

Il ajoute en outre avoir effectué de nombreuses heures supplémentaires lesquelles ne lui ont jamais été rémunérées, qu'il a en effet répondu par mail à des sollicitations de ses collègues ou de ses supérieurs hiérarchiques en dehors de ses horaires de travail.

Il considère également avoir subi un préjudice du fait de la tardiveté du paiement de sa dernière prime mensuelle du mois d'août 2017, le paiement n'étant intervenu qu'à la fin du mois d'octobre suivant.

En réponse, la SNCF, représentée par son conseil, a déposé et soutenu oralement des conclusions expressément visées conformément à l'article 455 du code de procédure civile par lesquelles elle demande au Conseil des Prud'hommes :

- le débouté de Monsieur Jérémy BRARDA de l'ensemble de ses demandes ;
- la condamnation de Monsieur Jérémy BRARDA à lui verser la somme de 1.500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;
- la condamnation de Monsieur Jérémy BRARDA aux dépens de l'instance.

La SNCF fait valoir que la notification de la rupture du contrat de travail de Monsieur Jérémy BRARDA est intervenue le 17 juillet 2017 et qu'aucune notification verbale du licenciement n'a été faite avant cette date.

La SNCF soutient que Monsieur Jérémy BRARDA est soumis au statut de relations collectives entre la SNCF et ses personnels (RH00001) lequel prévoit un stage à l'essai d'une durée de 2,5 années pour les agents recrutés en qualité d'agent cadre. Elle explique que ce statut prévoit pour les agents ayant un service d'une année ininterrompue, des garanties de licenciement similaires à celles du droit commun s'agissant de la convocation à un entretien préalable et d'une notification motivée. Elle en conclut que la procédure qui a été mise en œuvre n'est pas un licenciement mais une rupture de la période d'essai.

La SNCF expose qu'il a été mis fin au stage d'essai de Monsieur Jérémy BRARDA pour insuffisance professionnelle, que le contrôle du Conseil de prud'hommes doit se limiter en matière de stage d'essai au respect de la procédure prévue par le statut sans pouvoir se substituer à la décision prise par l'employeur. Elle poursuit qu'en l'espèce, elle a parfaitement respecté les obligations mises à sa charge.

La SNCF explique que le fait que la lettre de convocation à l'entretien préalable renvoie aux dispositions de Code du travail a simplement pour but d'informer l'agent sur les garanties dont il dispose durant l'entretien préalable, qu'un tel entretien est au demeurant imposé par le RH0000, lequel renvoie lui-même aux dispositions du Code du travail.

La SNCF estime aussi que la remise des documents sociaux n'est pas tardive et que Monsieur Jérémy BRARDA ne prouve pas l'existence d'un préjudice.

De même, en réponse à la demande de dommages-intérêts pour tardiveté de la visite médicale

d'embauche, la SNCF relève que Monsieur Jérémy BRARDA ne démontre pas avoir subi un préjudice.

Sur les heures supplémentaires, la SNCF soutient que Monsieur Jérémy BRARDA n'apporte pas le moindre élément probant à l'appui de sa prétention, que celui-ci ne saurait se prévaloir des heures d'expédition de courriels sans justifier du régime du travail qui était le sien et de sa présence dans les locaux au moment des faits. Elle fait observer qu'il est aisé sur un plan informatique de différer l'envoi de courriels.

Sur la tardiveté du versement de la prime de travail, la SNCF fait valoir là encore que Monsieur Jérémy BRARDA ne démontre pas l'existence d'un préjudice.

A l'issue des débats, l'affaire a été mise en délibéré au 9 avril 2021.

MOTIFS DE LA DECISION

Sur la rupture du contrat de travail

En vertu de l'article L. 1211-1 du code du travail, les dispositions du livre 2 du code du travail intitulé « le contrat de travail » sont applicables au personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé, sous réserve des dispositions particulières ayant le même objet résultant du statut qui régit ce personnel.

Il est constant que le statut du personnel de la SNCF est régi par le Statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel, dit RH00001.

Aux termes de l'article 5 du chapitre 5 du RH00001 applicable au sein de la SNCF :

« 5.1. La durée obligatoire du stage d'essai est d'un an, à compter de l'admission au cadre permanent, sous réserve du stage d'essai des agents recrutés en qualité d'attaché cadre pour lesquels la durée est portée à deux ans et demi.

Les absences pour maladies, maternité, congé de paternité, congé d'adoption, blessures hors service ou en service, congé supplémentaire sans solde, congé de disponibilité, et les absences irrégulières suspendent le stage d'essai qui est prolongé d'une durée égale à celle de ces absences.

5.2. Etant donné qu'il importe de ne commissionner que les agents qui donnent pleinement satisfaction, tant au point de vue de leur conduite que de leurs aptitudes professionnelles, les agents à l'essai doivent, au cours de leur stage, être suivis tout particulièrement par leur responsable hiérarchique direct et par le directeur d'établissement (ou autorité assimilée). Leurs services font l'objet d'appréciations écrites formulées par le directeur d'établissement (ou autorité assimilée) à l'expiration du sixième mois de stage et trois mois avant le commissionnement.

A toute époque, et notamment à l'occasion de l'examen de ces appréciations écrites, les agents à l'essai qui ne donnent pas satisfaction font l'objet, de la part du directeur d'établissement (ou autorité assimilée) d'une lettre d'observation spécifiant que leur licenciement sera prononcé après un délai déterminé et, au plus tard, à la date à laquelle expire leur stage d'essai, s'ils n'améliorent pas leur manière de servir.

5.3. Si, à la suite de la lettre d'observation, les intéressés n'ont pas amélioré leur manière de servir, ils doivent être licenciés, par décision du directeur d'établissement (ou autorité assimilée). Ils sont, avant d'être licenciés, mis à même de fournir leurs explications écrites. Les conditions d'attribution du préavis sont fixées au chapitre 7 du Statut.

5.4. La situation des agents à l'essai victimes d'un accident du travail est réglée dans les mêmes conditions que celle des agents commissionnés. »

Le RH 092, autre règlement propre à la SNCF, ajoute en outre qu'en cas de licenciement d'un agent à l'essai de plus d'un an de services ininterrompu, celui-ci doit être convoqué et reçu à un entretien préalable, et doit se voir notifié une lettre de rupture indiquant le motif précis de la décision.

Il convient d'observer à ce stade que les règlements RH00001 et RH092 de la SNCF prévoient des

dispositions relatives à la période d'essai des agents attachés cadres, lesquelles ont le même objet que les dispositions de droit commun relatives à la période d'essai. Ces règlements ont donc vocation à s'appliquer en l'espèce, à l'exclusion des dispositions du code du travail ayant le même objet.

Ainsi, en application du statut de la SNCF, la rupture de la période d'essai au sein du groupe ne pouvait intervenir qu'après le déroulement d'une procédure spécifique : la notification préalable d'un avertissement, puis l'invitation à fournir des explications écrites ; et, lorsque l'agent a plus d'un an d'ancienneté : sa convocation à un entretien préalable, et la notification d'une lettre indiquant le motif précis de la rupture.

Sauf abus, l'employeur peut donc rompre cette période d'essai s'il justifie avoir respecté la procédure spécifique prévue dans les statuts de la SNCF.

Si le juge vérifie que cette procédure a bien été suivie, et qu'en l'occurrence une lettre précisant les motifs de la rupture a bien été adressée à Monsieur Jérémy BRARDA, il ne lui appartient pas d'apprécier le caractère réel et sérieux des motifs invoqués, en l'absence de dispositions en ce sens prévues par les statuts de la SNCF.

En outre, il importe peu qu'en l'espèce la lettre de convocation à un entretien préalable vise les dispositions du code du travail, et que la lettre de rupture porte pour mention « lettre de licenciement », dès lors qu'il est indiqué expressément et sans équivoque dans la lettre de rupture du 17 juillet 2017 que le contrat est rompu dans les conditions prévues par les dispositions du RH00001 relatives à la rupture du contrat de l'agent en période d'essai, et que les statuts de la SNCF eux-mêmes à l'article 5.3 qualifient de « licenciement » la rupture de la période d'essai. Il ne peut en effet être déduit de ces seules circonstances que la SNCF a renoncé aux dispositions spéciales du statut relatives à la rupture du contrat de travail en période d'essai.

En conséquence, compte-tenu de ce qu'il est retenu que la SNCF était fondée à faire application des dispositions spéciales du statut relatives à la rupture du contrat de travail, il n'appartient pas au Conseil de céder à la substitution de son appréciation à celle de la SNCF, seule compétente pour juger des aptitudes professionnelles et du comportement de Monsieur Jérémy BRARDA, cadre à l'essai, pendant la période d'essai.

De surcroît, rien ne permet de retenir que la SNCF aurait commis un détournement des dispositions du Statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel ou des dispositions du règlement propre. Et d'ailleurs, Monsieur Jérémy BRARDA ne soutient pas que son employeur n'a pas respecté la procédure relative à la rupture du stage d'essai prévue par les dispositions statutaires susvisées, et ne fait pas valoir que la rupture de la période d'essai aurait été abusive.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, il y a lieu de considérer que la rupture du contrat de travail de Monsieur Jérémy BRARDA s'analyse en une rupture de la période d'essai. Monsieur Jérémy BRARDA sera débouté de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Sur la remise tardive des documents de fin de contrat et défaut de mentions obligatoires dans le certificat de travail

Aux termes de l'article R.1234-9 du code du travail, « *L'employeur délivre au salarié, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, les attestations et justifications qui lui permettent d'exercer ses droits aux prestations mentionnées à l'article L. 5421-2 et transmet sans délai ces mêmes attestations à Pôle emploi.* »

En application des articles L.1234-19 et suivant du code du travail, l'employeur doit, à l'expiration du contrat de travail, délivrer un reçu pour solde de tout compte et un certificat de travail au salarié.

L'article D.1234-4 du code du travail dispose que « *le certificat de travail contient exclusivement les mentions suivantes :*

1° La date d'entrée du salarié et celle de sa sortie ;

2° La nature de l'emploi ou des emplois successivement occupés et les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus. »

L'article L.911-8 du code de la sécurité sociale impose en outre que l'employeur signale le maintien des garanties gratuit de la mutuelle et de la prévoyance dans le certificat de travail.

En l'espèce, il est constant que la relation de travail a pris fin le 19 août 2017, soit à l'issue d'une période de préavis d'un mois et que les documents de fin de contrat ont été adressés à Monsieur Jérémy BRARDA par voie postale dans un courrier envoyé par l'employeur le 22 août suivant.

Il ressort de ces constats que, contrairement à ce que soutient le demandeur, la SNCF n'a pas transmis tardivement les documents demandés.

En outre, si aucune mention relative au maintien à titre gratuit de la mutuelle de Monsieur Jérémy BRARDA n'est indiquée sur le certificat de travail, l'intéressé échoue à établir l'existence d'un préjudice résultant du manquement de l'employeur.

Par conséquent, Monsieur Jérémy BRARDA sera débouté de sa demande.

Sur le caractère tardif de la visite médicale d'embauche

L'article R.4624-10 du code du travail, dans sa rédaction applicable au litige, dispose que : « *Le salarié bénéficie d'un examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai par le médecin du travail.* »

Monsieur Jérémy BRARDA rapporte en l'espèce avoir effectué sa visite médicale d'embauche le 5 juillet 2016, soit un mois après son embauche et avant l'expiration de sa période d'essai.

Il apparaît ainsi que la SNCF a respecté les prescriptions posées à l'article précité.

Au surplus, Monsieur Jérémy BRARDA s'abstient de toute démonstration d'un préjudice.

Il sera ainsi débouté de sa demande.

Sur le rappel d'heures supplémentaires

Il résulte de l'article L.3171-4 du code du travail qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments.

Le juge évalue souverainement, au vu des éléments de preuve qui lui sont soumis, l'importance des heures supplémentaires et fixe en conséquence les créances salariales s'y rapportant sans être tenu de préciser le détail du calcul appliqué.

En vertu de l'article L. 3121-28 du même code, constituent des heures supplémentaires les heures de travail effectif réalisées par le salarié au-delà de la durée légale du travail ou, le cas échéant, de la durée considérée comme équivalente. Elles se décomptent par semaine en application de l'article L. 3121-29. L'article L. 3121-28 précité, tel que modifié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, dispose qu'elles donnent lieu à une majoration salariale ou, le cas échéant, en repos compensateur.

La majoration de salaire est en principe de 25 % pour chacune des huit premières heures et de 50 % pour les suivantes. Cependant, une convention ou un accord collectif peut, en vertu de l'article L. 3121-33 du code du travail dans sa version issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, prévoir un

taux de majoration différent, qui ne peut être inférieur à 10 %.

A l'appui de sa demande en rappel d'heures supplémentaires, Monsieur JérémY BRARDA présente les éléments suivants :

- il établit avoir été embauché « à un temps complet dans les conditions fixées par les textes réglementaires » selon son contrat de travail versé aux débats dont on peut déduire qu'il s'agit de la durée légale hebdomadaire de 35 heures ;
- il explique que ses horaires de travail sont, comme ceux des autres agents travaillant sur le même site, de 9 heures à 18 heures du lundi au jeudi avec 1 heure 30 de pause déjeuner, et de 9 heures à 15 heures le vendredi avec 1 heure de pause déjeuner ;
- il produit une attestation d'une de ses anciennes collègues, qui atteste avoir vu à plusieurs reprises Monsieur JérémY BRARDA répondre à des sollicitations de ses supérieurs hiérarchiques le vendredi après-midi après 15h00 ;
- il produit plusieurs courriels qu'il a dû adresser après 15 heures les vendredis après-midi, venant corroborer les dires de cette collègue ainsi que des courriels envoyés après 18 heures pour les autres jours de la semaine ;
- En référence auxdits courriels, il dresse un tableau récapitulatif des heures qu'il estime lui être dues pour arriver à la somme de 442,39 euros de rappel de salaires correspondant à 18,22 heures supplémentaires, outre les congés payés afférents.

Les éléments produits par Monsieur JérémY BRARDA à l'appui de sa demande de rappel d'heures supplémentaires apparaissent suffisamment précis pour permettre à la SNCF d'y répondre.

Pour sa part, la SNCF, à qui il incombe d'assurer le contrôle des heures de travail effectuées en sa qualité d'employeur, se borne à commenter les pièces de Monsieur JérémY BRARDA et à affirmer que ce dernier ne justifie pas des horaires réellement effectués au sein de la société, mais sans produire ses propres éléments permettant d'établir les horaires effectivement réalisés par son agent.

Il faut alors en conclure, au regard des éléments produits, que Monsieur JérémY BRARDA a bien effectué des heures au-delà de la durée légale du travail de 35 heures.

Il sera ainsi fait droit à la demande de rappel des 18,22 heures supplémentaires non payées, précision faite que ces heures supplémentaires doivent être calculées sur la base de son salaire de référence de base de 2.398,97 euros selon bulletins de paie, à l'exclusion des primes perçues par l'agent. Ainsi le rappel d'heures supplémentaire auquel Monsieur JérémY BRARDA peut prétendre, doit être calculé comme suit :

- taux horaire : 2.398,97 euros /151,67 heures = 15,82 euros
- taux horaire majoré : 15,82 x 25% = 19,78 euros
- montant des heures supplémentaires : 18,22 heures supplémentaires x 19,78 euros = 360,39 euros

Il sera donc fait droit à la demande de rappel d'heures supplémentaires à hauteur de **360,39 euros**, outre la somme de **36,04 euros** au titre des congés payés afférents.

Sur le versement tardif de la prime de travail

Aux termes de l'article L.1222-1 du code du travail, le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi.

Selon l'article L.3242-1 du même code, le paiement de la rémunération est effectué une fois par mois.

Il ressort des bulletins de paie produit aux débats que l'employeur n'a versé à M. BRARDA sa prime de travail du mois d'août 2017 qu'au mois d'octobre 2017, soit plus de deux mois après la rupture de son contrat de travail.

Toutefois, Monsieur JérémY BRARDA ne fait valoir aucun préjudice qui aurait résulté de ce retard

de paiement.

Il en résulte que la présente demande sera rejetée.

Sur les demandes accessoires

En application de l'article 1153 du code civil dans sa version applicable au litige, les sommes dues par la SNCF au titre de rappels de salaires sur heures supplémentaires seront assorties d'intérêts au taux légal à compter de la réception par l'employeur de la convocation à comparaître devant le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes soit à compter du 1^{er} mars 2018.

Aux termes de l'article 696 du code de procédure civile, la partie perdante est condamnée aux dépens à moins que le juge, par décision motivée, n'en mette la totalité ou une fraction à la charge d'une autre partie.

Chaque partie succombant partiellement, l'équité commande de mettre les dépens à la charge de la SNCF.

Il serait inéquitable que **Monsieur Jérémy BRARDA** supporte les frais irrépétibles exposés. En conséquence, la SNCF sera condamnée à lui verser la somme de 1.000 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile. Et pour les mêmes considérations, il y a lieu de rejeter les demandes de la SNCF à ce titre.

L'exécution provisoire, compatible avec la nature de l'affaire et nécessaire en raison de son ancienneté, sera ordonnée.

PAR CES MOTIFS

Le juge départiteur, statuant seul après avoir recueilli l'avis des conseillers présents en application des dispositions de l'article L.1454-4 du code du travail, par jugement contradictoire, rendu en premier ressort, publiquement, par mise à disposition auprès du greffe, et les parties en ayant été avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article R.1454-31 du code du travail,

DIT que la rupture du contrat de travail de Monsieur Jérémy BRARDA s'analyse en une rupture de la période d'essai ;

CONDAMNE la SA SNCF VOYAGEURS à payer à Monsieur Jérémy BRARDA la somme de **360,39 euros bruts** à titre de rappel d'heures supplémentaires, et la somme de **36,04 euros bruts** au titre des congés payés afférents, avec intérêts au taux légal à compter du 1^{er} mars 2018 ;

DEBOUTE Monsieur Jérémy BRARDA de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

DEBOUTE Monsieur Jérémy BRARDA de sa demande de dommages-intérêts pour remise tardive des documents de fin de contrat et défaut de mentions obligatoires dans le certificat de travail ;

DEBOUTE Monsieur Jérémy BRARDA de sa demande de dommages-intérêts pour la visite médicale d'embauche tardive ;

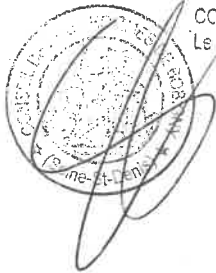
CONDAMNE la SA SNCF VOYAGEURS au paiement de la somme de **1.000 euros** en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

CONDAMNE la SA SNCF VOYAGEURS aux dépens ;

AFF : **Jérémy BRARDA C/ SNCF VOYAGEURS** venant au droit de l' **E.P.I.C. SNCF MOBILITES** 11
audience du 09 Avril 2021 RG N° N° RG F 18/00530 - N° Portalis DC2V-X-B7C-E7OA

ORDONNE l'exécution provisoire en application de l'article 515 du code de procédure civile.

LE GREFFIER



COPIE CERTIFIEE CONFORME
Le directeur de greffe

LE JUGE DEPARTITEUR



