

ARRÊT DU
30 Juin 2015

COUR D'APPEL DE DOUAI
Chambre Sociale
- Prud'Hommes-

N° 1295/15

RG 14/02101

AM/VG

APPELANTE :

Mme Aimée BEAUCHERON

19 RUE DENIS PAPIN

19200 USSEL

Présente et assistée de Me Etienne PRUD'HOMME, avocat au barreau
D'ARRAS

INTIMÉE :

**SNCF MOBILITES anciennement dénommée Société Nationale des
Chemins de Fer Français (SNCF)**

PLACE FOCH

62000 ARRAS

Représentant : Me Robert LEPOUTRE, avocat au barreau de LILLE

Jugement du
Conseil de Prud'hommes -
Formation paritaire
d'ARRAS
en date du
21 Août 2012
(RG 11/00260 -section 2)

DÉBATS : à l'audience publique du 31 Mars 2015

Tenue par **Alain MOUYSET**

magistrat chargé d'instruire l'affaire qui a entendu seul les
plaidoiries, les parties ou leurs représentants ne s'y étant pas
opposés et qui en a rendu compte à la cour dans son délibéré,
les parties ayant été avisées à l'issue des débats que l'arrêt sera
prononcé par sa mise à disposition au greffe.

GREFFIER : Jean-Luc POULAIN

COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DÉLIBÉRÉ

Annie BASSET

: PRÉSIDENT DE CHAMBRE

Alain MOUYSET

: CONSEILLER

Michèle LEFEUVRE

: CONSEILLER

ARRÊT : Contradictoire
prononcé par sa mise à disposition au greffe le **30 Juin 2015**,
les parties présentes en ayant été préalablement avisées dans les
conditions prévues à l'article 450 du code de procédure civile,
signé par Annie BASSET, Président et par Marie-Agnès PERUS,
greffier auquel la minute de la décision a été remise par le
magistrat signataire.

NOTIFICATION

à parties

le 30/06/2015

Copies avocats

le 30/06/2015

FAITS ET PROCEDURE :

Suivant contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel en date du 1er septembre 1989 Mme Beaucheron a été engagée par la SNCF, dénommée aujourd'hui SNCF MOBILITES, en qualité d'agent commercial voyageurs, catégorie CA1, relevant du statut applicable aux personnels contractuels.

Le 11 janvier 2011 la salariée a notifié à son employeur sa prise d'acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de ce dernier au motif de la méconnaissance depuis de nombreuses années de sa réelle qualification.

Par requête en date du 26 avril 2011 la salariée a saisi le conseil de prud'hommes de Arras, lequel par jugement en date du 21 août 2012 :

a dit que Mme Aimée Beaucheron ne peut bénéficier de la qualification dont elle se prévaut,

en conséquence, a dit que la prise d'acte s'analyse comme une démission,

a débouté la salariée de l'ensemble de ses prétentions

a débouté la Société Nationale des Chemins de Fer Français de sa demande reconventionnelle,

a condamné Mme Aimée Beaucheron aux entiers dépens.

Le 21 septembre 2012 la salariée a interjeté appel de ce jugement.

Vu les dispositions de l'article 155 du code de procédure civile.

Vu les conclusions déposées le 31 mars 2015 par Mme Beaucheron.

Vu les conclusions déposées le 31 mars 2015 par la SNCF MOBILITES.

Les parties entendues en leurs plaidoiries qui ont repris leurs conclusions écrites, étant précisé que lors de l'audience du 31 mars 2015 la salariée a sollicité à titre provisionnel une indemnité de préavis de 4080,42 euros outre les congés payés afférents à hauteur de 408,04 euros, la SNCF MOBILITES soutenant au principal que la demande n'est pas fondée, et à titre subsidiaire s'en est remise à l'évaluation de la Cour quant au montant de l'indemnité de préavis.

SUR CE :**De la rupture du contrat de travail**

La prise d'acte de la rupture produit les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse quand les griefs invoqués par le salarié à l'appui de celle-ci sont fondés, en revanche ladite prise d'acte doit produire les effets d'une démission quand aucun manquement grave à ses obligations ne peut être imputé à l'employeur.

Il appartient à ce titre au salarié de rapporter la preuve de manquements suffisamment graves de l'employeur à ses obligations pour empêcher la poursuite des relations de travail.

En l'espèce Mme Beaucheron fait grief à son employeur d'avoir violé le principe " à travail égal, salaire égal " dans la mesure où il attribue une rémunération supérieure à la sienne à plusieurs de ses collègues de travail, alors même qu'elle exerce des fonctions identiques aux leurs.

Elle soutient être à ce titre victime d'une sous-qualification, étant classée en A en exerçant des responsabilités relevant de la classification D, et alors que ses collègues sont classées en B, C voire D, l'employeur ne pouvant se référer à l'obtention par ces derniers de diplômes qu'elle ne possède pas, dès lors qu'un tel fait ne pas justifier une différence de salaire.

Il convient tout d'abord de rappeler que l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération et de traitement entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe pour autant que les salariés en cause sont placés dans une situation identique.

S'il appartient au salarié qui invoque une atteinte au principe " à travail égal, salaire égal " de soumettre au juge des éléments de faits susceptibles de caractériser une inégalité, il incombe alors à l'employeur de rapporter la preuve que la différence de rémunération ou de traitement entre des salariés placés dans des situations identiques reposent sur des raisons objectives, dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence.

En l'espèce Mme Beaucheron présente des faits susceptibles de caractériser une inégalité dans la mesure où elle peut se prévaloir notamment de feuilles de présence concernant le service commercial au sein duquel elle est affectée, de tableaux de service, de documents relatifs à des interventions préventives ou curatives sur du matériel de la société, autant de pièces qui permettent de constater l'étendue de ses fonctions, corroborées en cela par sa fiche de poste, mais aussi l'accomplissement de missions de même nature par des salariés bénéficiant d'une classification, et pour certains d'entre eux, d'une rémunération supérieure aux siennes.

Toutefois s'agissant tout d'abord de la classification l'employeur démontre qu'il a procédé à une application conforme du Règlement RH 0254 relatifs à la situation des personnels contractuels de l'entreprise, et dont l'article deux stipule que " le personnel contractuel de la SNCF relève des lois et règlements en vigueur en ce qui concerne ses conditions d'emploi et de travail et ses garanties sociales comptent tenu des dispositions particulières que le présent règlement a pour objet de préciser ".

Ledit Règlement, qui s'impose à la SNCF MOBILITES, précise que " les rémunérations des agents varient suivant la classe, la catégorie ou le coefficient de salaire, la majoration résidentielle de la commune dans laquelle se trouvent l'unité d'affectation, la majoration pour ancienneté et, éventuellement, la majoration pour qualification professionnelle ou la majoration pour expérience acquise et maîtrise de l'emploi tenu ".

Outre le fait que contrairement aux allégations de la salariée la classification A n'est pas réservée aux seules " femmes d'entretien ", puisque l'annexe A1 du référentiel vise au titre de ladite qualification notamment les agents du service commercial, il convient de constater que Mme Beaucheron ne bénéficiant d'aucun diplôme reconnu lors de son embauche, celle-ci ne pouvait pas être recrutée au niveau B, qui suppose pour un agent d'être titulaire d'un diplôme permettant l'admission des agents du cadre permanent sur la qualification B, ou d'avoir subi avec succès et dans les mêmes conditions que les agents du cadre permanent un examen donnant accès à cette qualification, et être affecté dans l'emploi correspondant à la qualification B.

Quant à son évolution dans l'entreprise la salariée n'a jamais subi avec succès l'examen, appelé constat ou constat d'attitude, permettant d'accéder à la classification B, qui se distingue à ce titre des classifications C et D pour lesquelles la réussite à un examen n'est pas obligatoire, et ne constitue qu'une éventualité, de sorte qu'une salariée Mme Theroine, exerçant à l'origine les mêmes fonctions que Mme Beaucheron, mais recrutée en raison de l'obtention de diplômes au niveau B de la classification, a pu accéder au niveau supérieur de ladite classification sans avoir à subir un examen, dès lors qu'elle a exercé les fonctions et les responsabilités relevant de la classification C.

Il apparaît ainsi que la SNCF MOBILITES, à qui le référentiel RH 0254 à valeur réglementaire s'impose, a strictement appliqué les dispositions dudit référentiel s'agissant de la classification, et par la même de la qualification, de la salariée.

Par ailleurs cette classification n'a pas abouti à l'octroi à la salariée d'une rémunération inférieure à celles d'agents placés dans une situation identique, comme exerçant les mêmes qualifications, et que l'employeur ne pourrait pas justifier par des raisons objectives.

En effet la SNCF MOBILITES établit que s'agissant d'agents du cadre permanent bénéficiant de la même qualification, ou d'une salariée, Mme Lemoine, s'étant vu octroyer la classification B, Mme Beaucheron ne perçoit pas un salaire inférieur au sien.

En ce qui concerne des salariés classés au niveau C ou D, l'employeur justifie de l'octroi d'une rémunération supérieure par l'existence de responsabilité spécifiques, qui s'apparentent d'ailleurs à l'exercice de fonctions distinctes, de sorte que l'employeur aurait pu éventuellement soutenir un défaut d'identité de situation entre ses salariés et Mme Beaucheron.

Ainsi un agent bénéficiant du statut assistant DPX vente, a des missions et des responsabilités spécifiques en ce qu'il doit notamment contribuer à la performance commerciale des agents de son équipe, agissant en soutien de son DPX pour développer les compétences de cette équipe, et exercer un rôle d'animation et d'organisation, outre une mission de vérification du respect des procédures, pouvant même être amené à remplacer temporairement le DPX.

La salariée ne devait pas pour sa part faire face à de telles responsabilités et initiative, sa fiche de poste rappelant qu'elle devait d'ailleurs se tenir à disposition du DPX.

Par ailleurs s'il est exact que des personnels bénéficiant de la classification C effectuent des tâches parfois identiques à celles dévolues à Mme Beaucheron avant sa prise d'acte, pour autant une telle situation s'explique en partie par l'absence d'autres salariés notamment lors de la fermeture du service commercial.

Il résulte en effet d'un tableau de service remis par la salariée pour le mois d'octobre 2008 qu'au moment de ladite fermeture, un seul salarié était présent, devant ainsi exécuter l'ensemble des missions dévolues au service commercial.

Ce même tableau de service permet de constater que l'effectif du service commercial n'est pas suffisant pour permettre une spécialisation des agents, mais nécessite la participation de l'ensemble du service à l'accomplissement de certaines tâches, sans qu'il ne soit établi que des agents ne relevant pas d'une classification au moins égale au niveau C voient peser sur eux les responsabilités liées à la contribution à la performance commerciale, et à un rôle d'animation.

Il convient enfin d'observer que les tâches effectuées par la salariée relevaient d'un niveau de connaissances techniques de base et se caractérisaient par leur simplicité.

Comme le souligne l'employeur la lecture de la fiche de poste de la salariée ne doit pas conduire à se méprendre sur l'étendue des missions étant confiées à cette dernière.

Il apparaît ainsi s'agissant de l'entretien des automates de vente que cette tâche ne consiste pas à réparer ce matériel mais en cas de panne à prendre contact avec le service assistance pour qu'il soit procédé à une intervention curative, comme cela résulte du document intitulé " utilisateur " tel que remis par la salariée.

La SNCF MOBILITES souligne également, sans avoir été utilement contredite que les missions dites de comptabilité ne consistent en réalité qu'à " faire la caisse " comme n'importe quel vendeur, étant de surcroît observé que les machines procèdent elles-mêmes au compte rendu de la journée et que le salarié doit vérifier le montant des liquidités.

Il résulte de l'ensemble de ces éléments que l'employeur n'a pas violé le principe « à travail égal, salaire égal » et n'a pas procédé à une sous classification de la salariée au regard des conditions édictées par le référentiel RH 0254.

La salariée ne pouvant pas se prévaloir de manquement de l'employeur à ses obligations rendant impossible le maintien de la relation de travail, sa prise d'acte doit produire des effets d'une démission.

Il convient donc de confirmer le jugement entrepris sur ce point, et en ce qu'il a débouté la salariée de l'ensemble de ses demandes.

De l'application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile

L'équité ne commande pas de faire application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Des dépens

La salariée qui succombe doit être condamnée aux dépens.

PAR CES MOTIFS :

Confirme le jugement entrepris,

Dit n'y avoir lieu à application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,

Condamne Mme Aimée Beaucheron aux dépens.

Le Greffier,

M. A. PERUS

Le Président,

A. BASSET