

COUR D'APPEL DE BORDEAUX

CHAMBRE SOCIALE - SECTION B

PP

ARRÊT DU : 10 DECEMBRE 2009

(Rédacteur : Monsieur Jean-François GRAVIE-PLANDE, Conseiller)

PRUD'HOMMES

N° de rôle : 08/6983

*Copie délivrée à titre de simple
renseignement. Ne peut être utilisée
comme pièce de procédure.
(Circulaire n° 55 19 du 16 mai 1955)*

Monsieur Jean Marie FOURRE

c/

LA SOCIETE NATIONALE DES CHEMINS DE FER FRANCAIS
prise en la personne de son représentant légal

Nature de la décision : **AU FOND**

Notifié par **LRAR** le :

LRAR non parvenue pour adresse actuelle inconnue à :

La possibilité reste ouverte à la partie intéressée de procéder par voie de signification (acte d'huissier).

Certifié par le Greffier en Chef,

Grosse délivrée le :

à :

Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 21 janvier 2008 (R.G. n°F05/2289) par le Conseil de Prud'hommes de BORDEAUX, Section Commerce, suivant déclaration d'appel du 07 avril 2008,

APPELANT :

Monsieur Jean Marie FOURRE, demeurant 18, rue Marin Lasmeslée - 33600 PESSAC,

Représenté par Maître Julien RODRIGUE, avocat au barreau de PARIS,

INTIMÉE :

La SOCIETE NATIONALE DES CHEMINS DE FER FRANCAIS, prise en la personne de son représentant légal domicilié en cette qualité au siège social Gare Est - Etablissement Commercial - Train Pavillon d'Or - 33800 BORDEAUX,

Représentée par Maître Sylvie BOURDENS, SELAS EXEME ACTION, avocats au barreau de BORDEAUX,

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 01 octobre 2009 en audience publique, devant la Cour composée de :

Monsieur Benoit FRIZON DE LAMOTTE, Président,
Monsieur Claude BERTHOMME, Conseiller,
Monsieur Jean-François GRAVIE-PLANDE, Conseiller,
qui en ont délibéré.

Greffier lors des débats : Madame Chantal TAMISIER,

ARRÊT :

- contradictoire
- prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues à l'article 450 alinéa 2 du Code de Procédure Civile.

FAITS, PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

Monsieur Jean Marie FOURRE est salarié de la SNCF depuis le 3 Juillet 1972. Muté à sa demande en région bordelaise, Mr FOURRE occupait, avant sa retraite, les fonctions de « *chef de bord* » à l'établissement commercial trains de Bordeaux.

Le 29 Mars 2005, il se voyait notifier un blâme pour un accident survenu le 15 novembre précédent.

Le 3 Octobre 2005, il saisissait la juridiction prudhommale afin de voir annuler cette sanction et qu'il soit, avec toutes conséquences indemnitaires de droit, déclaré d'une part victime d'une discrimination dans l'évolution de sa carrière, d'autre part, victime d'un harcèlement moral de la part de son employeur.

Par jugement de départage en date du 21 Janvier 2008, le Conseil des Prud'hommes de Bordeaux faisait droit partiellement à la demande de Mr FOURRE en ce qu'il annulait le blâme avec inscription prononcé à son encontre mais déboutait M. Salomon FOURRE du surplus de ses demandes.

Il disait également n'y avoir lieu à application de l'article 700 du code de procédure civile.

Mr FOURRE relevait appel du jugement susvisé.

Par conclusions écrites, développées à l'audience, la partie appelante demandait à la Cour de :

<< - Réformer le jugement déféré à l'exception des dispositions relatives à l'annulation du blâme avec inscription en date du 29 Mars 2005.

- Constater l'existence d'une discrimination salariale au détriment de Mr Jean Marie FOURRE;

A titre principal

- Désigner un expert avec pour mission de:

- Déterminer le déroulement de carrière que Mr FOURRE aurait du connaître s'il n'avait pas fait l'objet d'un traitement discriminatoire;

- Évaluer le préjudice financier en ayant résulté en matière de perte de rémunération.

- Évaluer le préjudice de retraite subi.

A titre subsidiaire,

- Ordonner à la SNCF de faire bénéficier Mr FOURRE de la qualification D niveau 1 position de rémunération 15 à compter du 1er Avril 2008;

- Ordonner à la SNCF compte tenu des demandes susvisées de régulariser la situation de Mr FOURRE auprès des organismes sociaux, de retraite, sous astreinte de 1000 € par jour de retard à compter de la notification de l'arrêt à intervenir.

- Condamner la SNCF à verser à Mr FOURRE la somme de 14 111,71 euros à titre de dommages intérêts en réparation du préjudice financier subi du fait du retard anormal de déroulement de carrière ainsi que 15 000 euros à titre de dommages intérêts en réparation du préjudice moral subi.

- Juger que Mr FOURRE a fait l'objet de harcèlement moral de la part de son employeur;

- Condamner la SNCF à lui verser la somme de 15 000 euros à titre de dommages intérêts;
- Condamner la SNCF à lui verser la somme de 2000 euros sur le fondement de l'article 700 du CPC,
- Dire que ces sommes porteront intérêts au taux légal à compter de la date de la demande de convocation portée devant le Conseil de Prud'hommes de Bordeaux.>>

Par conclusions récapitulatives, développées à l'audience, la SNCF demandait à la Cour de confirmer le jugement rendu par le Conseil des Prud'hommes de Bordeaux, de débouter Mr FOURRE de l'ensemble de ses demandes fins et conclusions et de le condamner à une indemnité d'un montant de 2000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

MOTIVATION

Sur le blâme avec inscription du 4 Mars 2005

Il n'est plus contesté par la SNCF, en cause d'appel, que cette sanction a été notifiée à Mr FOURRE plus de deux mois après la date à laquelle l'employeur a eu connaissance des faits considérés comme fautifs.

Or, aux termes de l'article 20 du Chapitre 2 du référentiel SNCF RH 0144 relatif aux garanties disciplinaires et sanctions, *«Lorsqu'un blâme avec inscription est envisagé, l'agent doit être reçu par son directeur d'établissement ou ses représentants pour une entrevue à laquelle il est convoqué par écrit contre décharge devant témoins et au cours de laquelle les explications verbales de l'intéressé y sont recueillies. Cette entrevue a lieu qu'il y est eu ou non contact verbal avec le chef direct. Elle doit intervenir rapidement après connaissance des faits fautifs et la sanction doit être notifiée dans un délai de deux mois de la connaissance des faits»*

Il résulte du dossier que les faits fautifs reprochés à Mr FOURRE étaient nécessairement connus de la SNCF le 17 Janvier 2005 puisque c'est à cette date qu'informée de l'incident du 15 Novembre 2004 en gare d'Amiens, l'employeur a adressé à son salarié l'imprimé destiné à lui permettre de présenter ses observations.

Or la sanction de blâme avec inscription au dossier décidée par le Directeur de l'établissement le 4 Mars 2005 n'a été notifiée à Mr FOURRE que le 29 Mars suivant.

Ayant à bon droit relevé que les dispositions du RH 0144 constituent pour le salarié de la SNCF des garanties de fond et non de forme c'est à bon droit que le Conseil des Prud'hommes de Bordeaux a annulé le blâme prononcé à l'encontre de Mr FOURRE le 29 Mars 2005.

Le jugement déféré sera confirmé sur ce premier point.

Sur le harcèlement moral allégué

Par application des l'article L.1152-1 et L 1152-2 du Code du Travail : *<<Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié... pour avoir subi ou refusé de subir les agissements définis à l'alinéa précédent ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés. Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit. >>*

Aux termes de l'article L 1154-1 du Code du Travail : *<< Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L 1152-1 à L 1152-3... le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles >>.*

Mr FOURRE évoque là encore, un certain nombre de faits, constitutifs, selon lui, de pressions caractérisant l'existence d'un harcèlement moral.

Il est constant qu' à partir du moment où Mr FOURRE a commencé à revendiquer en raison du retard de carrière qui lui paraissait anormal, les relations entre l'employeur et le salarié se sont dégradées.

Avant 2004, Mr FOURRE n'avait pas fait l'objet du moindre rapport défavorable.

La Cour dénombre en revanche 7 ou 8 incidents entre la fin 2004 et 2008 :

- un défaut d'annonce de correspondance le 16 Mars 2005 sur le train 5219,
- des retards de prise de service les 22 Mars 2005 et 16 Janvier 2007,
- une demande de descente de train pour raisons personnelles le 20 Octobre 2006,
- un incident à l'hôtel Continental ,
- des contrôles de compétences professionnelles plus fréquents que pour les autres agents,
- la privation de son téléphone portable professionnel pendant une semaine fin Juin début Juillet 2005,
- des procédures disciplinaires avortées.

Mr FOURRE y voit un harcèlement moral caractérisé.

En réalité l'examen détaillé de chacun des incidents énumérés tant par le salarié que par l'employeur montre que les choses sont plus complexes.

Certains des incidents les plus sérieux avaient d'ailleurs été évoqués par la SNCF pour justifier l'absence de passage à la qualification D de Mr FOURRE.

Le comportement de la SNCF lors de la gestion de ces incidents ne démontre ni une discrimination ni des faits constitutifs de harcèlement dans la mesure où l'employeur se devait de réagir à des situations susceptibles de mettre en cause la sécurité des voyageurs et des autres salariés de l'entreprise et si les procédures internes de la SNCF ont, à la suite des enquêtes internes diligentées, démontré l'existence de circonstances humaines ou matérielles éventuellement susceptibles d'exonérer Mr FOURRE de toute responsabilité, il est indiscutable que ces enquêtes devaient être menées alors même que Mr FOURRE était à chaque fois présent et en service dans les trains ayant connu ces incidents.

D'autres faits évoqués sont en revanche tout à fait mineurs et sans lien avec la relation de travail comme ceux de l'hôtel Continental où à la suite d'une mauvaise nuit dans une chambre sentant le tabac, Mr FOURRE a fait part à la direction de l'hôtel de son mécontentement, ce que cette dernière aurait pris comme une menace, sans fondement, de rupture de son contrat avec la SNCF.

Il ne résulte pas de ce qui précède un comportement de l'employeur susceptible de se rattacher au harcèlement moral allégué.

La suppression du téléphone portable professionnel de Mr FOURRE était en revanche, sans le moindre doute, une mesure inappropriée de la part de sa hiérarchie, mais cette sanction n'a duré qu'une semaine avant d'être rapportée.

Mr FOURRE ne conteste d'ailleurs pas avoir parfois, utilisé ce téléphone à des fins personnelles, le salarié faisant d'ailleurs preuve à ce sujet d'une certaine mauvaise foi en feignant d'ignorer, au bout de 20 ans de service, que ce portable avait une fonction essentielle de sécurité et d'urgence qui devait en faire un instrument réservé à ce seul usage.

Les autres reproches faits à Mr FOURRE émanent de diverses personnes chargées de contrôler la qualité de son travail.

Les retards et une certaine absence de professionnalisme qui lui sont reprochés entre 2004 et 2007 correspondent à une période où, indiscutablement, il a existé une dégradation progressive et réciproque des relations de confiance existant entre l'employeur et son salarié.

Les commentaires du DUO (Dirigeant des Unités Opérationnelles) en sont une illustration: « *Qualités de service en continuelle déclinaison lente.... Agent plus préoccupé par son déroulement de carrière et la préparation de son dossier pour mettre la direction au Prud'hommes...* »

Les représentants syndicaux eux-mêmes perçoivent la dégradation de la qualité du travail de Mr FOURRE puisqu'ils décrivent un « *comportement désemparé et acculé* » même s'ils attribuent cette dégradation à un acharnement de la direction de la SNCF à l'encontre du salarié que la Cour toutefois n'estime pas caractérisé.

En effet, dans ce contexte indiscutablement tendu, la SNCF n'a pas cherché à envenimer la situation et le courrier de Mr MICHEL Directeur de l'Etablissement

Commercial Trains de la Direction Régionale Poitou Charente Aquitaine adressé à M. FOURRE le 10 novembre 2005 en témoigne particulièrement lorsqu'il indique: *« J'ai donc admis le principe, dans un souci d'apaisement, qu'il soit donné une réponse positive à votre requête (de changement d'équipe). Je souhaite que ce changement, conforme à votre attente vous apporte la preuve de la volonté de l'entreprise de satisfaire au mieux les attentes de ses agents ».*

Au vu de ce qui précède et étant rappelé qu'en Avril 2006 Mr FOURRE est passé de la position de rémunération C 11 à C12 et en Avril 2008 de celle de C 12 à C 13 ce qui démontre un rythme de progression tout à fait comparable à celui de ses autres collègues, le harcèlement moral invoqué n'est pas caractérisé et sur ce point le jugement du conseil des Prud'hommes sera confirmé.

Sur la discrimination alléguée

Le salarié ne peut faire l'objet d'une sanction, d'un licenciement, d'une discrimination (article L.1132-1 du code du travail), en raison de :

- son origine ;
- son sexe ;
- ses mœurs ;
- son orientation sexuelle ;
- son âge ;
- sa situation de famille ou de grossesse ;
- ses caractéristiques génétiques ;
- son appartenance ou non, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race ;
- ses opinions politiques ;
- ses activités syndicales ou mutualistes ;
- ses convictions religieuses ;
- son apparence physique ;
- son nom de famille ;
- son état de famille ;
- son handicap.

Mr FOURRE n'évoque aucun de ces éléments mais soutient à l'appui de son appel, qu'il n'en a pas moins fait l'objet au cours de sa carrière, au sein de la SNCF, d'un traitement inégalitaire, tant sur le plan salarial qu'en raison d'un déroulement de carrière qu'il estime moins favorable que celui de ses collègues.

Mr FOURRE rappelle qu'il revient à l'employeur d'assurer l'égalité de rémunération entre les salariés de son entreprise, qui, placés dans des conditions identiques, effectuent le même travail.

C'est donc une atteinte au principe général d'égalité dans les relations du travail que soutient Mr FOURRE et plus particulièrement une atteinte à la règle *« à travail égal, salaire égal »*.

En effet, s'il est constaté une différence de rémunération, il appartient à l'employeur de la justifier par des raisons objectives justifiant cette disparité et dont le juge doit pouvoir contrôler la réalité et la pertinence.

Aux termes de l'article L 3221-4 du Code du Travail, « *sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacité découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charges physique ou nerveuse.* »

La SNCF rappelle sans être contredite sur ce point que les agents du cadre permanent sont positionnés sur une qualification, un niveau, une position de rémunération et un échelon.

L'employeur, dans ses conclusions expose ainsi qu'il existe 10 qualifications au sein du cadre permanent :

- TA et TB pour les agents de traction,
- A et C pour les agents d'exécution,
- D et E pour les agents de maîtrise,
- F à H pour les cadres,

A l'exception de la qualification A, chaque qualification est divisée en deux niveaux. (1er et 2ème niveau).

Il n'est pas discuté que Mr FOURRE, entré à la SNCF le 3 Juillet 1972 à un poste correspondant actuellement à une qualification A niveau 2 a pris sa retraite le 1er Octobre 2008 après avoir accédé à la qualification C niveau 2 position 13.

Les autres dates importantes de sa carrière au sein de la SNCF sont les suivantes:
- passage de l'examen ACT2 (Agent commercial trains 2ème partie) en Décembre 1989 permettant de « *dérouler la carrière au delà de la qualification B...* » extrait règlement PS6A2 n°1,

- obtention le 1er Mai 1990 de la qualification C niveau 1 position 9 en tant que chef de bord (nomenclature SNCF de CBOR),

- au sein de la qualification C obtention de la position de rémunération 10 le 1er Avril 2000 et 11 le 1er Avril 2003,

- obtention le 1er Avril 2006 du grade de chef de bord principal (CBORP) entraînant une qualification C niveau 1 position 12,

- obtention le 1er Avril 2008 de la qualification C niveau 2 position 13,

- retraite le 1er Octobre 2008.

Mr FOURRE n'est donc jamais passé agent de maîtrise, emploi relevant de la qualification D.

La discussion entre les parties sur la « discrimination » salariale alléguée s'appuie en grande partie sur un tableau comparatif établi par Mr FOURRE devant le conseil de Prud'hommes de Bordeaux et auquel la SNCF a apporté, en cause d'appel quelques modifications.

	Admission	Examen ACT2	Ancienneté Qualif C	Position C11	Position C12	Position 13	Qualif D14
FOURRE Jean-Marie	1972	1989	01/02/1998	avril-03	avril-06	C 13 Avril 2008 *	
ESTRADE Jean-Pierre	1980	1992	01/08/1998	avril-01	octobre-04	C 13 avril 2007	
ELIAS Alain	1979	1989	01/08/1998	avril-01	octobre-04		
LABROUCHE Bernard	1977	1990	01/08/1998	avril-01	avril-04	D 13 mars 2007	
SIMON Bruno	1984	2002	01/09/1998	avril-02	octobre-04		
VIGNAUD Jean-Marc	1978	1991	01/10/1998	avril-02	octobre-04	C 13 avril 2007	
LEGROS Patrice	1974	1989	01/12/1998	avril-02	janvier-05	C 13 avril 2007	
LABBE Philippe	1978	1993	01/02/1998	avril-03	avril-05	C 13 avril 2007	
LANNES Henri	1974	1988	01/04/1998	avril-04	juillet-05	D 13 Mars 2007	
ROY Philippe	1978	1989	01/02/1998	avril-03	avril-05	C 13 avril 2007	
PERAL Patrick	1976	1988	01/04/1998	avril-03		D 13 mars 04	
BURON Jean-Louis	1975	1988	01/08/1998	octobre-02		D 13 mars 2004	
GREY Christophe	1975	1992	01/05/1995	avril-99	octobre-02	C 13 avril 03	mai-05*
GABORIAUX Emmanuel	1973	1993	01/07/1995	avril-99	janvier-03	C 13 avril 03	avril-05
DUMARIN Patrick	1977	1990	01/04/1997	avril-00	janvier-03	D 13 sept 2005	
GUEMANC Dominique		1989	01/07/1995	avril-03	avril-03	D 13 mai 2005	
JAUREGUI Jean-Louis	1981	1989	01/07/1997	avril-03	avril-03	D 13 mai 2005	
BIDEF Albert	1979	1991	01/10/1997	avril-03	avril-03	D 13 avril 2005	
DEBIEUX Philippe	1978	1991	01/07/1997	avril-03	avril-03	D 13 janvier 2005	
PENICAUD Yves	1976	1989	01/07/1995	avril-03	juillet 2004	D 13 janvier 2006	

Il sera donc considéré comme probant par la Cour étant précisé que si la SNCF fait remarquer qu'elle emploie en réalité 594 contrôleurs, elle n'a jamais offert de comparer la situation de Mr FOURRE à l'ensemble de ses collègues.

La Cour fondera donc sa conviction sur l'examen attentif de ce tableau ainsi que sur l'ensemble des pièces et témoignages versées aux débats par les parties.

Il en résulte d'évidence, l'absence de toute discrimination qui résulterait d'une absence de passage, en fin de carrière, à la qualification D 18 ou même seulement D 15 telle que Mr FOURRE la revendique désormais en cause d'appel.

D'une part, à la lecture même de ce tableau, aucun des agents auxquels se compare Mr FOURRE n'a atteint ce niveau de qualification, d'autre part la SNCF affirme sans être démentie sur ce point, que ces niveaux de qualification ainsi que les positions de rémunération qui s'y rattachent demeurent exceptionnels.

L'employeur précise que sur les 594 contrôleurs recensés, seuls 5 occupent un tel niveau de qualification.

Mr FOURRE ne saurait donc, du seul fait qu'il n'atteigne pas lui-même, en fin de carrière, cette qualification exceptionnelle, se plaindre d'une quelconque inégalité de traitement, alors qu'il n'allègue aucun élément à l'appui d'une carrière particulièrement brillante, se contentant de souligner, ce qui est en soi suffisant dans le cadre d'un déroulement de carrière « *normal* », qu'il a toujours été un salarié consciencieux, professionnel et ponctuel, donnant toute satisfaction à son employeur.

Dès lors, ayant écarté cette allégation de discrimination incompatible avec un niveau de qualification auquel Mr FOURRE ne pouvait prétendre, il convient d'examiner les autres revendications du salarié portant essentiellement sur le temps mis par Mr FOURRE pour atteindre la qualification qui a été la sienne en fin de carrière (C 13) d'autre part sur l'absence de passage à la qualification D (niveau agent de maîtrise) qui en résulte nécessairement

La SNCF souligne que le système statutaire complexe présidant au déroulement de carrière d'un agent repose justement sur des critères (qualité de service, maîtrise de l'emploi, expérience acquise) destinés à prendre en compte les « *réelles capacités* » de l'agent et à écarter tout critère subjectif.

L'employeur fait en particulier référence à l'article 3.1.1 du chapitre du Statut des Relations Collectives entre la SNCF et son personnel pour rappeler que dans le cadre des changements de qualification (passage de C en D par exemple) doivent être pris en compte :

- la compétence ou des connaissances professionnelles confirmées le cas échéant par un examen ou un constant d'aptitude,
- l'esprit d'initiative et de faculté d'adaptation,
- la capacité de commandement et d'organisation,
- le goût et l'aptitude à l'étude et à la recherche.

Aux termes de ce qui précède, il appartient donc à Mr FOURRE de présenter des éléments de fait laissant supposer que son employeur aurait empêché son passage à la qualification D agent de maîtrise de façon illégitime et injustifiée.

Sur ce point, Mr FOURRE ne produit aucun justificatif, note, appréciation de ses supérieurs hiérarchiques ou même attestation de ses collègues de travail laissant penser qu'il avait indiscutablement vocation à relever de cette qualification et que la SNCF l'en aurait empêché pour des motifs subjectifs ou discrétionnaires..

Les comparatifs de carrière produits au dossier ne sont pas davantage concluants.

Il en résulte que le passage à la qualification D n'est nullement automatique pour des agents de qualification C, y compris en fin de carrière.

Mr FOURRE ne démontre à aucun moment, dans ses conclusions, en quoi la SNCF, usant de pratiques illégitimes et attentatoires au principe d'égalité, l'aurait dès lors écarté de cette promotion.

Certes Mr FOURRE conteste toute responsabilité dans la survenance d'un certain nombre d'incidents dont la SNCF lui impute la responsabilité entre 2005 et 2007 et que l'employeur a estimé incompatibles avec une promotion à la qualification d'agent de maîtrise, estimant insuffisante la compétence ou les connaissances professionnelles de son salarié.

Toutefois, il est indiscutable que ces incidents ont matériellement existé.

Certains d'entre eux pouvaient avoir des répercussions sur la sécurité des usagers ou des employés de la SNCF, tel l'incident du 15 Novembre 2004 où Mr FOURRE a donné le départ d'un TGV en gare de Haute Picardie alors qu'un chariot élévateur pour embarquer des personnes à mobilité réduite était encore accroché au train ou celui de Labouheyre en date du 10 Avril 2005 au cours duquel des voyageurs sont descendus sur la voie alors que les portes donnant sur la voie étaient restées verrouillées.

L'employeur en a tiré des conclusions que Mr FOURRE, certes, ne partage pas et conteste, mais cette divergence d'analyse sur des incidents ayant effectivement eu lieu et pour lesquels les instances compétentes ont été saisies, des enquêtes diligentées et des conclusions tirées, ne saurait caractériser des faits susceptibles de qualifier une inégalité de traitement.

Reste donc à examiner l'évolution de carrière de Mr FOURRE lui ayant permis, en fin de carrière, de prendre sa retraite en ayant obtenu, 6 mois seulement avant son départ, la qualification C niveau 2 position 13.

Sur ce point, il est indiscutable, que la progression de carrière de Mr FOURRE a été plus lente que celle de tous les autres agents objet du comparatif ci-dessus reproduit.

C'est ainsi que Mr FOURRE n'a obtenu l'examen ACT2 qu'en 1989, soit 17 ans après son entrée à la SNCF contre 12 à 14 ans pour la grande majorité de ses autres collègues.

Il n'a obtenu sa qualification C qu'en Février 1998 soit la même année que des collègues de travail entrés au service de la SNCF entre 4 et 8 ans après lui.

Mr FOURRE n'est passé à la position de rémunération C 11 qu'en Avril 2003 alors qu'en moyenne les agents avec lesquels il se compare et qui étaient entrés à la SNCF après lui, avaient obtenu cette position deux ans plus tôt.

Il en résulte un déroulement de carrière plus lent que celui de l'ensemble des collègues avec lesquels il se compare.

La SNCF n'en disconvient pas, mais explique cette différence d'une part en raison d'examens internes à l'entreprise que Mr FOURRE aurait fait le choix de ne pas passer, d'autre part en raison de qualités professionnelles jugées inférieures à celle d'autres collègues.

La date d'obtention du ACT2, au vu du tableau produit et des explications des parties n'apparaît pas être un élément déterminant pour la suite de la carrière.

Ainsi Mr GABOREAUD a obtenu cet examen 20 ans après son admission à la S.N.C.F.. Il a pourtant bénéficié de la position de rémunération C 11 dès 1999.

Mr ESTRADE a été reçu à ce même examen en 1992. Il a obtenu la position C en 1998, soit en même temps que Mr FOURRE et a bénéficié de la position C 11 en Avril 2001, soit exactement deux ans avant ce dernier.

D'autres cursus sont tout aussi révélateurs, comme celui de Mr LEGROS entré à la SNCF en 1974 et ayant obtenu son ACT2 en même temps que Mr FOURRE et bénéficiant de la position C 11 dès Avril 2002.

La date de passage du ACT2 n'apparaît donc pas probante comme élément susceptible de caractériser une inégalité de traitement.

En réalité, c'est le temps passé pour obtenir la position C après le passage de l'examen ACT2, puis le temps qu'il a fallu à Mr FOURRE pour obtenir la position de rémunération C 12 qui semble la période révélatrice de la discrimination dont se plaint le salarié.

En effet, sur la fin de sa carrière, Mr FOURRE est passé de la position C 12 en Avril 2006 à celle de C 13 en Avril 2008, ce qui démontre un rythme de progression à nouveau comparable à celui de ses autres collègues.

Pour expliquer cette lenteur particulière de prise de grade entre 1989 et Avril 2003, la SNCF fait à nouveau référence à un autre examen interne, le KRUST (contrôleur route stagiaire) que Mr FOURRE aurait fait le choix de ne pas passer.

Toutefois, en cause d'appel, Mr FOURRE verse aux débats une liste d'agents ayant obtenu le KRUST et ni Mr LEGROS, ni Mr GABOREAUD n'y figurent.

Bien plus, Mr FOURRE affirme sans être démenti sur ce point, qu'en fait, aucun des collègues figurant sur la liste comparative n'aurait obtenu le KRUST.

Il reste donc à examiner si les compétences professionnelles de Mr FOURRE auraient pu justifier un retard de carrière, indiscutable au vu de ce qui précède.

Il résulte du dossier qu'en Octobre 1989, Mr FOURRE était convié à un séminaire, à ROSAS, en Espagne, en remerciement des actions commerciales qu'il menait à bord des trains dont il était l'un des contrôleurs.

En 1991, il semblait donner toute satisfaction aussi bien sur le plan commercial que sur le plan de la sauvegarde des recettes puisqu'il était recommandé par Mr EVEN responsable délégué commercial de l'établissement de Bordeaux afin d'intégrer l'équipe d'assistance.

En 2002 et 2003, il participait au concours Grand voyageur et était classé 10^{ème} en 2002 et 3^{ème} en 2003

En 2004, Mr ROLLANDEAU responsable équipe Trains Atlantique, attestait que le travail de Mr FOURRE lui donnait entière satisfaction tant au niveau qualité de service qu'en ce qui concerne la sauvegarde des recettes.

Toujours en 2004, Mr COMBE, directeur de Cabinet faisait état de ses « *qualités professionnelles reconnues et appréciées* » dans un courrier de réponse à une lettre où Mr FOURRE attirait déjà son attention sur le déroulement qu'il jugeait anormal de sa carrière.

La SNCF ne conteste aucun de ces témoignages et ne remet pas en compte leur contenu, se bornant à considérer que Mr FOURRE était un agent « *normal* » ayant eu « *un déroulement de carrière constant* ».

Or, force est de constater qu'entre 1989 et 2003 s'il existe une constance dans le déroulement de carrière de Mr FOURRE, c'est celle d'un retard systématique, d'environ deux ans, mis pour accéder aux mêmes promotions que ses collègues.

La SNCF n'expose aucun argument sérieux pour expliquer ce retard systématique, tous les incidents qu'elle stigmatise s'étant produits postérieurement à la période considérée entre 2005 et 2007.

Elle ne remet pas davantage en cause les appréciations positives portées sur son salarié entre 1989 et 2003 et n'en apporte aucun de négatif.

Dès lors, les faits ainsi allégués par le salarié sont caractérisés pour la période professionnelle allant de 1989 et Avril 2003.

Au vu de ce qui précède, le jugement déféré sera réformé sur ce point.

Le préjudice financier

La Cour dispose des éléments d'appréciation suffisants pour évaluer le préjudice de carrière subi par Mr FOURRE entre 1989 et 2003 à la somme de 13 000 euros, aucune reconstitution de pension de retraite n'étant par ailleurs justifiée, la Cour ayant considéré que Mr FOURRE ne justifiait nullement de sa demande tendant à se voir allouer au jour de sa sortie des effectifs, la qualification D.

Le préjudice moral

Il est distinct du préjudice financier, résulte du retard apporté au déroulement de la carrière de Mr FOURRE et du caractère incompréhensible et nécessairement mal vécu qu'un tel retard revêtait pour Mr FOURRE.

Il sera indemnisé par l'attribution d'une somme de 3000 euros que la SNCF sera condamnée à verser à Mr FOURRE

PAR CES MOTIFS

La Cour, statuant en matière prudhommale, publiquement, contradictoirement et en dernier ressort,

En la forme reçoit l'appel de Mr Jean Marie FOURRE,

Au fond, le dit partiellement bien fondé,

Constate une atteinte au principe d'égalité applicable au droit du travail et résultant d'un retard de carrière non justifié par des éléments objectifs et vérifiables,

En conséquence condamne la SNCF à payer à Mr FOURRE :

- * 13000 euros en réparation de son préjudice financier,
- * 3000 euros en réparation de son préjudice moral,

Confirme pour le surplus le jugement déféré,

Condamne la SNCF à verser à Mr FOURRE la somme de 1500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

Condamne la SNCF aux dépens.

Signé par Benoît Frizon de Lamotte, Président, et par Chantal Tamisier, greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

C. Tamisier



B. Frizon de Lamotte

