

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE PARIS
Pôle 6 - Chambre 8

ARRET DU 03 Mars 2011
(n° , pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : **S 08/09305** - MPDL

Décision déférée à la Cour : jugement rendu le 23 Juin 2008 par le conseil de prud'hommes de PARIS section encadrement RG n° 05/08965

APPELANTS

1° - Monsieur Alain JASKOLSKI

182 C boulevard Albert 1^{er}

33800 BORDEAUX

représenté par Me Julien RODRIGUE, avocat au barreau de PARIS, toque : R260

2° - Syndicat SUD RAIL BORDEAUX

54 Bis Rue Amédée Saint Germain

33800 BORDEAUX

représentée par Me Julien RODRIGUE, avocat au barreau de PARIS, toque : R260

INTIMEE

3° - SNCF

34 rue du Commandant Mouchotte

75014 PARIS

représentée par Me Michel BERTIN, avocat au barreau de PARIS, toque : R077

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 04 Février 2011, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Mme Marie-Pierre DE LIEGE, Présidente, chargée d'instruire l'affaire.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, composée de :

Mme Marie-Pierre DE LIEGE, Présidente

Mme Irène LEBE, Conseillère

Mme Marie-Antoinette COLAS, Conseillère

Greffier : Mme Anne-Marie CHEVTZOFF, lors des débats

ARRET :

- 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 au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de procédure civile.

- signé par Mme Marie-Pierre DE LIEGE, présidente et par Mme Anne-Marie CHEVTZOFF, greffier, à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

LES FAITS :

M. Alain JASKOLSKI est employé par la SNCF en qualité d'agent de maîtrise au sein de l'établissement d'exploitation de Bordeaux.

Il est adhérent du syndicat Sud Rail Bordeaux.

Le 25 septembre 2002, les agents travaillant de nuit ont trouvé sur le poste d'aiguillage numéro trois de l'établissement d'exploitation de Bordeaux un carnet appartenant à M. Lamothe directeur de proximité de cet établissement, sur lequel figuraient des annotations relatives aux agents des postes du Sud et de réserve.

M. Alain JASKOLSKI y est décrit, selon ses dires comme «...détruit physiquement, alcoolique...».

Ce carnet a été remis par les agents de nuit aux organisations syndicales CGT et Sud Rail qui en ont publié des extraits dans un tract commun intitulé «non au flicage et à la suspicion».

Le 3 octobre 2002, M. PETITPOISSON, directeur d'établissement, établissait une note de service destinée à être affichée ainsi rédigée : «suite au tract du 3 octobre 2002 édité par les organisations syndicales CGT et Sud Rail pour la filière mouvement, je veux par la présente note, condamner officiellement et solennellement les faits incriminés. Ils sont inadmissibles. Je diligente immédiatement une enquête et j'associerai les délégués du personnel de l'établissement aux conclusions de cette enquête».

Le 4 octobre 2002, les représentants des syndicats Sud Rail et CGT ont adressé un courrier à l'inspection du travail lui demandant «d'intervenir pour faire cesser ces pratiques et faire respecter le code du travail».

Le 8 octobre 2002 M. PETITPOISSON recevait en entretien M. Lamothe qui lui indique avoir retranscrit sur un cahier personnel les appréciations dont lui avait fait part son prédécesseur et assumer totalement la rédaction de ses écrits, s'agissant d'une retranscription personnelle des éléments donnés.

Le 9 octobre les deux syndicats appelaient à une suspension du travail pour une période de 59 minutes et le 11 octobre 2002 Sud Rail diffusait un communiqué de presse informant que «la découverte de dossiers illégaux sur les agents provoque un mouvement de grève... Un rassemblement devant l'établissement visant à interpeller le directeur (n'ayant) pas permis d'obtenir de réponse satisfaisante».

En janvier et février 2003 les deux organisations syndicales poursuivaient la mobilisation «face à ce dialogue de sourds». Début février ils adressaient un appel à la grève «la direction refusant de réparer le préjudice subi par voie d'accord avec la direction et refusant de reconnaître la responsabilité de l'entreprise au sujet du "cahier" des DPX».

Le 20 juillet 2005 M. Alain JASKOLSKI, ainsi que deux autres collègues, également adhérents du syndicat Sud Rail, saisissait le conseil de prud'hommes de Paris section encadrement chambre 5, sollicitant chacun 10 000 € de dommages et intérêts pour discrimination et préjudice moral, ainsi que 2000 € pour frais irrépétibles en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Le syndicat Sud Rail Bordeaux, partie intervenante, sollicitait pour sa part 10 000 € à titre de dommages et intérêts et 1 € pour frais irrépétibles en application de l'article 700 du code de procédure civile.

La SNCF demandait reconventionnellement une condamnation solidaire à lui verser la somme de 1500 € pour frais irrépétibles en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Par décision de départage du 23 juin 2008 ce conseil de prud'hommes, relevant qu'il résultait des pièces produites et des débats que le carnet de M. Lamothe portant les mentions litigieuses était un carnet personnel et découvert par un agent qui l'a lu et que ce carnet n'a pas été diffusé par la SNCF, et relevant que l'inspecteur du travail avait indiqué qu'il ne lui apparaissait pas que les agents dont le nom figurait sur le cahier DPX aient subi un préjudice concernant leur notation et leur carrière au cours de la période précédant l'affaire du poste 3 du mois de septembre 2002, relevant également que la diffusion du carnet personnel de M. Lamothe n'était pas imputable à la SNCF, a débouté le salarié et le syndicat Sud rail Bordeaux de leurs demandes de dommages et intérêts.

M. Alain JASKOLSKI, comme ses deux autres collègues et le Syndicat Sud Rail a régulièrement formé le présent appel contre cette décision.

Rappelant qu'il était, comme ses collègues, décrit dans ce carnet en des termes "éminemment blessants" et indiquant que M. PETITPOISSON ayant fait procéder à la destruction du carnet litigieux, ne remettant aux membres du C. H. S. C T qui l'avaient demandé, qu'un double parcellaire, invoquant notamment les dispositions de l'article L.1134-1 du code du travail, soutient avoir été victime d'une discrimination et rappelle les dispositions que le statut de la SNCF fixe en matière de notation ainsi que les préconisations du code de déontologie, qui selon lui, ont été violées en l'espèce, par les mentions portées par M. Lamothe sur son carnet mais aussi par les "mesures prises par la SNCF".

Aussi, rappelant que l'employeur est responsable à l'égard de ses salariés du respect de certaines obligations, même en l'absence de faute directe de sa part, le salarié soutient que la SNCF ne saurait se dégager de sa responsabilité alors qu'elle n'a pas correctement assuré la formation professionnelle du propriétaire du carnet, invoquant par ailleurs un précédent carnet de même type, découvert en 1988.

Soutenant qu'il a «donc nécessairement fait l'objet de mesures discriminatoires illégales portant atteintes à son avancement en grade et sa rémunération, le salarié rappelant les termes particulièrement négatifs et injurieux relevés à son égard, demande réparation du préjudice «statutaire» résultant des mesures discriminatoires ainsi que du préjudice moral qu'il a subi.

Il demande que la SNCF soit condamnée à lui verser la somme de 10 000 € à ce titre ainsi que 2000 € pour frais irrépétibles en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Le syndicat Sud Rail soutenant que son action est recevable en application de l'article L.2132-3 du code du travail et invoquant le préjudice porté aux salariés de la SNCF dont il a la charge de défendre les intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, demande à la cour de lui allouer la somme de 10 000 € au titre de dommages et intérêts pour le préjudice porté à l'intérêt collectif des salariés de la SNCF et 2000 € pour frais irrépétibles en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Les demandeurs sollicitent que les sommes allouées portent intérêts au taux légal à compter de la date de saisine du conseil de prud'hommes de Paris.

La SNCF résiste à cet appel en rappelant que les supérieurs hiérarchiques de M. Lamothe ont immédiatement condamné officiellement ces faits, engagé des investigations en association avec les organisations syndicales, muté disciplinairement M. Lamothe, et détruit le carnet litigieux.

Selon la SNCF, l'intervention volontaire du syndicat Sud rail est irrecevable n'étant nullement motivée par la défense d'un intérêt collectif de la profession mais par le fait que les annotations contenues dans le carnet litigieux étaient constitutives d'une discrimination syndicale puisque relative à l'engagement syndical des salariés. En outre la SNCF rappelle que ces annotations ne concernaient que certains agents et n'ont eu aucune incidence sur le déroulement de leur carrière.

La SNCF soutient également que la demande de M JASKOLSKI est irrecevable celui-ci ne rapportant pas la preuve des mentions portées dans le carnet à son égard.

Admettant "l'initiative regrettable" de M. Lamothe mais rappelant la manière dont elle a réagi pour condamner celle-ci, et soutenant n'avoir aucune responsabilité dans la diffusion du carnet de M. Lamothe, la SNCF, indique s'en être remise à l'enquête diligentée par l'inspection du travail qui conclut à l'absence de discrimination.

Elle rappelle que les procédures de notation et d'avancement mises en place dans l'entreprise ne reposent que sur les seules compétences professionnelles des intéressés et soutient que la comparaison avec d'autres collègues, de même niveau, et embauchés à la même époque démontre que le salarié n'a subi aucune discrimination dans le déroulement de sa carrière.

Elle demande donc à la cour de confirmer la décision du conseil de prud'hommes et de débouter le salarié ainsi que le syndicat Sud rail Bordeaux de l'ensemble de leurs demandes.

Elle sollicite la condamnation solidaire des salariés et du syndicat Sud Rail à lui payer la somme de 1500 € pour frais irrépétibles en application de l'article 700 du code de procédure civile.

LES MOTIFS DE LA COUR :

Vu le jugement du conseil de prud'hommes, les pièces régulièrement communiquées et les conclusions des parties, soutenues oralement à l'audience, auxquels il convient de se référer pour plus ample information sur les faits, les positions et prétentions des parties.

Sur les mentions portées par M. Lamothe, directeur de proximité, sur le carnet découvert le 25 septembre 2002 :

C'est à tort que la SNCF soutient que M. Alain JASKOLSKI est irrecevable dans sa demande comme ne rapportant pas la preuve des mentions le concernant.

En effet, ces mentions ont été relevées dans le premier tract diffusé par les deux organisations syndicales juste après la découverte du carnet litigieux.

D'autre part, ces mentions concernant M. Alain JASKOLSKI sont confirmées par une attestation régulière en la forme délivrée par M. Stéphane Adam qui dit que de service ce matin-là il a lu sur le cahier les critiques relatives à M. Alain JASKOLSKI écrites en ces termes : «agent porté sur l'alcool et détruit physiquement».

Il ne saurait être reproché au salarié de ne pas établir plus concrètement ces propos tenus à son égard dans la mesure où la SNCF reconnaît avoir elle-même détruit le carnet litigieux.

Force est en outre de relever qu'à aucun moment dans les semaines qui ont suivi la diffusion du tract qui rapportait les propos tenus à l'encontre de ce salarié, la SNCF, qui seule pouvait en rapporter la preuve contraire, ne les a jamais contestés.

La cour dira donc que M. Alain JASKOLSKI recevable en sa demande.

Ce carnet, «détruit immédiatement par la SNCF», portait, ce qui n'est pas contesté, un certain nombre de mentions, parfois fort désagréables, à l'encontre des agents dont M. Lamothe devenait responsable à l'occasion de sa nomination comme directeur de proximité sur l'établissement d'exploitation de Bordeaux.

Si certains agents faisaient l'objet d'appréciations positives, d'autres y étaient stigmatisés, quant à leur qualité professionnelle mais aussi leur engagement syndical, leur vie privée ou leur état de santé.

Ce carnet litigieux portait notamment, concernant d'autres salariés, des mentions telles que :

- «amer, nonchalant, moyen professionnellement
- voir si alcoolique...
- triste et malchanceux
- langue de pute et grande gueule...».

Il est constant que ces appréciations étaient la transcription par le nouveau directeur de proximité, M. Lamothe, d'éléments d'information transmis, lors de la passation de pouvoir, par son prédécesseur.

Or, de manière indéniable, ces appréciations ne s'expliquent pas au regard du statut de la SNCF qui fixe, selon le niveau, les critères de notation *«en fonction des qualités et des compétences nécessaires dans le grade à acquérir,... de l'expérience acquise et de la maîtrise de l'emploi tenu... de la qualité des services assurés...»*.

Elles ne sont pas davantage admissibles au regard de l'article 1 paragraphe 2 du chapitre I du statut de la SNCF qui précise : *«dans le souci du respect des libertés individuelles... l'appartenance à un parti politique ou un syndicat, l'exercice de fonctions syndicales... ne doivent jamais intervenir dans les décisions concernant le recrutement d'un candidat, le déroulement de sa carrière...»*.

Elles ont également totalement contraires aux préconisations du code de déontologie de la SNCF qui énonce notamment que *«toute personne quel que soit son positionnement par rapport à l'entreprise... attend dans les relations professionnelles le respect de sa dignité d'individu», qu'il ne faut «jamais prendre de décision ou émettre de jugement entaché de partialité»*.

Le code de déontologie, préconise également de *«respecter les règles de discrétion et le devoir de réserve en ne communiquant à quiconque les informations sur les personnes (collègues etc.) dont chacun peut «inévitavelmente» devenir détenteur dans l'exercice de ses fonctions et qu'il convient de «veiller à la confidentialité des informations personnelles concernant les agents de la SNCF dont certaines relèvent du secret professionnel»*.

Or en l'espèce s'il n'est pas contesté que les mentions portées sur le carnet de M. Lamothe correspondaient à une «transcription personnelle», des éléments d'information transmis par son prédécesseur lors du changement de directeur de proximité, pour autant M. Lamothe précise «ces informations n'étaient destinées qu'à un but managérial, la connaissance des problèmes personnels pouvant très bien influencer sur le comportement professionnel».

Ces mentions portées sur le carnet ainsi que les explications fournies par M. Lamothe démontrent que des éléments, parfois fort négatifs, relatifs à la vie professionnelle, à la santé ou à l'engagement syndical de certains des agents ont été évoqués entre les deux responsables successifs, puis enregistrés par écrit par M. Lamothe, en infraction aux recommandations du code de déontologie, mais aussi, alors que ces éléments ne devaient pas être pris en compte pour les notations des agents au regard des statuts ou de leur progression de carrière, dans un but «managérial» formulation qui démontre à elle seule la relation faite par le directeur de proximité entre ces informations à caractère personnel concernant les agents et sa responsabilité de manager d'équipe, qui emporte notamment le pouvoir de notation.

Sur la discrimination :

Le salarié soutient que ces mentions portées sur le carnet ont entraîné pour lui une discrimination dont il demande réparation, en application des articles L.1132-1 et suivants du code du travail.

Il appartient au salarié qui se prétend lésé par une mesure discriminatoire de soumettre au juge des éléments de faits susceptibles de caractériser une atteinte au principe d'égalité de traitement et il incombe à l'employeur qui conteste le caractère discriminatoire d'établir que la disparité des situations constatées est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

En l'espèce, le salarié se contente d'indiquer qu'il a «nécessairement fait l'objet de mesures discriminatoires illégales quant à son avancement en grade et sa rémunération».

Cependant, il ne rapporte aucun élément de preuve de nature à établir que les propos négatifs, voire injurieux tenus à son égard, ont eu une incidence sur le déroulement de sa carrière.

L'inspecteur du travail, à l'issue de son enquête a d'ailleurs conclu *«il ne m'apparaît pas que les agents dont le nom figure sur le cahier du directeur de proximité ont subi un préjudice concernant leur notation et leur carrière au cours de la période précédant l'affaire du poste 3, du mois de septembre 2002. Pour l'avenir, je vous demande de veiller à ce que les agents notamment ceux dont les noms sont suivis d'appréciations relatives à leur appartenance syndicale (ou à leur mandat) et à leur vie personnelle, ne fassent pas l'objet de mesures discriminatoires de la part de l'encadrement et de la direction de l'établissement»*.

Alors que le salarié n'établit pas de manière concrète avoir été victime de discrimination professionnelle sur quelque plan que ce soit, la SNCF rapporte, quant à elle, la preuve, par comparaison avec d'autres collègues ayant la même ancienneté et appartenant à la même catégorie professionnelle que son déroulement de carrière n'a pas été affecté par les appréciations négatives relevées à son encontre dans le carnet de M. Lamothe.

La cour considère donc, confirmant en cela le conseil de prud'hommes, que la preuve de la discrimination n'est pas rapportée, la simple existence, de propos à caractère discriminatoire, ne suffisant pas, en l'absence de toute «mesure» discriminatoire établie à caractériser une discrimination portant atteinte au principe d'égalité.

Sur le préjudice moral allégué :

En revanche, de manière évidente, les termes qualifiant le salarié, en l'espèce : «alcoolique... détruit physiquement...» constituent bien évidemment des violations au code de déontologie en ce qu'ils portent atteinte à la dignité de l'agent et à l'exigence de respect de sa dignité et du principe d'impartialité, au-delà de ce qu'exige un management efficace et conforme aux exigences statutaires et déontologiques.

Le fait de se voir ainsi qualifié à l'issue de l'échange entre ses deux directeurs de proximité successifs, dans un carnet certes personnel, mais établi à des fins professionnelles de gestion des effectifs, égaré puis trouvé par des agents de l'entreprise, carnet que ceux-ci ont confié aux organisations syndicales CGT et Sud Rail, qui s'en sont légitimement émus, a occasionné bien évidemment aux salariés concernés un préjudice moral et ceci en dépit du fait que les supérieurs hiérarchiques de ceux-ci aient rapidement et de manière réitérée condamné ces mentions, sanctionné ledit directeur de proximité et détruit ledit carnet pour limiter la diffusion des mentions incriminées.

Force est, en outre, de relever que l'inspecteur du travail ayant enquêté sur cette affaire s'il a écarté l'existence de discrimination a également indiqué en page deux de son rapport : «enfin, compte tenu des appréciations relatives à la vie privée personnelle de certains agents écrites sur le cahier précité, il m'apparaît que ces agents ont subi un préjudice dont ils peuvent demander réparation sous forme de dommages et intérêts à l'entreprise SNCF par voie d'accord avec la direction ou devant une juridiction civile».

La SNCF, qui est responsable à l'égard de ses salariés, du respect des obligations découlant du statut et du code de déontologie, même en l'absence de faute directe de sa part, en dépit de sa réaction rapide et des excuses proférées par le chef d'établissement, ne saurait se décharger de toute responsabilité dans cette affaire, au regard du préjudice moral occasionné, en mettant l'intégralité des griefs à la charge du directeur de proximité, alors que les mentions incriminées se rattachent clairement à l'exécution de ses fonctions.

En conséquence, et compte tenu de l'impact limité des mentions incriminées, la cour infirmera la décision entreprise, et condamnera la SNCF à verser au salarié la somme de 3000 € en réparation de son préjudice moral.

Sur l'action du syndicat Sud Rail :

Ce syndicat détient en application de l'article L.2132-3 du code du travail la possibilité d'exercer les droits réservés à la partie civile devant toutes les juridictions, relativement au fait portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'il représente.

Or en l'espèce, le syndicat Sud Rail intervient à juste titre au nom de l'intérêt collectif de la profession qu'il représente, dans la mesure où, tout d'abord, un nombre important d'agents du centre d'exploitation de Bordeaux a été concerné par les appréciations formulées à leur encontre, et parfois fort critiquables, par deux directeurs de proximité successifs.

L'intérêt collectif est d'ailleurs établi par le seul fait que les responsables de la SNCF, M. PETITPOISSON et Mme PERNA, pour prendre leur distance par rapport à l'acte reproché à M. Lamothe, ce sont bien adressés à l'ensemble des personnels de l'établissement d'exploitation de Bordeaux.

En outre, l'intérêt collectif ressort également de ce que, au-delà de l'incident sus relaté, il ressort des éléments du dossier que la pratique de M. Lamothe ne correspondait pas à un cas isolé.

En effet, un autre carnet avait été retrouvé en 1988, rédigé dans des circonstances comparables, portant des mentions qui, bien que moins excessives, comportaient toutefois quelques appréciations également critiquables, comme ne s'imposant pas dans le cadre d'une appréciation professionnelle des aptitudes des agents, telles que : « attitude asociale », « faux comme un jeton » ou « insignifiant ».

D'autre part, il ressort des éléments produits dans le cadre du présent litige, que celui-ci correspond à une pratique qui n'est pas totalement ni aussi clairement réprouvée par tous les différents responsables de la SNCF.

Ainsi, Mme Perna, dirigeante de l'unité opérationnelle circulation" écrivait-elle dans une note adressée à l'ensemble du personnel ainsi qu'au pôle R. H. Et à sa hiérarchie : *« ce dernier (M. Lamothe) lorsqu'il a pris son poste avait annoté... des remarques d'ordre professionnel et personnel sur l'ensemble des agents amenés à travailler sur les chantiers dont il a la charge... Il est en effet essentiel pour un dirigeant de connaître ses agents pour les intégrer de la meilleure façon qui soit à l'entreprise à leur équipe et à leur poste de travail il pourrait d'ailleurs compte tenu de ce que nous exerçons et qui sont totalement liés à la sécurité nous être reproché de n'avoir pas fait.*

Et connaître ses agents, cela comprend non seulement la vie professionnelle mais aussi, si nécessaire, des éléments de sa vie privée :

- alors savoir qu'un agent à des problèmes dans sa vie privée ne devient pas un tremplin qu'on utilisera à son insu. Au contraire cela nous permet d'être vigilant sur son comportement à son poste de travail, d'être attentif aux contraintes que cela peut imposer et si nécessaire, rechercher avec lui une solution ou l'orienter vers des services qui pourront l'aider à les résoudre.

- savoir que quelqu'un a du caractère ou, au contraire, est plutôt timide... Cela permet de nous adapter, trouver la meilleure façon de dialoguer, avancer ensemble

- savoir que quelqu'un est représentant du personnel cela est indispensable parce que c'est avec lui que nous aurons besoin d'échanger....

Nous avons donc besoin de vous connaître mais soyez certains, à terme, que seules vos compétences professionnelles sont prises en compte lorsque nous abordons le cadre des notations. Je conviens également et vous pouvez nous le reprocher fort justement au travers de ce qui s'est passé, que certaines de ces particularités qui vous concernent doivent aussi rester entre vous et nous. Enfin je conviens que certains des propos tenus sont « crus » même si je le répète et ils n'ont pas dans le fond la méchanceté qu'on pourrait y lire...».

Ce courrier démontre clairement la difficulté qu'il y a, notamment au sein de la SNCF, à poser les frontières entre information nécessaire à la gestion des agents et information à caractère personnel ne devant en aucun cas être prise en compte dans le cadre de la notation ou de l'avancement, ni être portée à la connaissance d'autrui.

L'intérêt collectif de la profession est donc de manière évidente concerné par ce litige et le syndicat Sud Rail recevable en sa demande.

Il lui sera alloué en conséquence une somme, symbolique, de 1000 € à titre de dommages et intérêts.

Sur la demande de dommages et intérêts au titre de l'article 700 du Code de procédure civile :

La Cour considère que, compte tenu des circonstances de l'espèce, il apparaît inéquitable de faire supporter M. Alain JASKOLSKI et le Syndicat Sud Rail la totalité des frais de procédure qu'ils ont été contraints d'exposer. Il sera donc alloué 1000 € au salarié et 500 €, au syndicat Sud Rail, à ce titre pour l'ensemble de la procédure.

PAR CES MOTIFS,

En conséquence, la Cour,

Confirme la décision des premiers juges en ce qu'ils ont écarté la discrimination,

L'infirme pour le surplus et statuant à nouveau :

Dit recevable la demande du Syndicat Sud Rail ainsi que celle de M. Alain JASKOLSKI,

Condamne la SNCF à payer :

- à M. Alain JASKOLSKI la somme de 3000 € à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral,

- au Syndicat Sud Rail, la somme de 1000 € en réparation du préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession,

sommes avec intérêts au taux légal à compter de la présente décision,

Déboute les parties de leurs demandes complémentaires ou contraires,

Condamne la SNCF à régler à 1000 € à M. Alain JASKOLSKI et 500 € au Syndicat Sud Rail en application de l'article 700 du Code de procédure civile pour l'ensemble de la procédure,

La condamne aux entiers dépens de l'instance.

LE GREFFIER,

LA PRÉSIDENTE,