

CONSEIL DE PRUD'HOMMES  
DE TOULOUSE  
6 rue Deville  
31080 TOULOUSE CEDEX 6

RG N° F 09/02212

SECTION Commerce chambre 1

AFFAIRE  
Christelle CASTERMAN  
contre  
S.N.C.F. (EPIC)

MINUTE N° 10/1459

JUGEMENT DU  
21 Octobre 2010

Qualification :  
CONTRADICTOIRE  
1<sup>er</sup> ressort

Notification le : 28 OCT. 2010

Expedition revêtu de  
la formule exécutoire  
délivrée

le :  
à :

Recours

par :

le :

N° :

RECEVÉ  
COMMUNE



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT DE DÉPARTITION

du 21 Octobre 2010

*Prononcé publiquement par mise à  
disposition au greffe, les parties en ayant  
été avisées dans les conditions prévues au  
2ème alinéa de l'article 450 du Code de  
procédure civile*

Mademoiselle Christelle CASTERMAN  
3 impasse Alfred Rambaud  
31400 TOULOUSE  
Représentée par Me Anne COUPE  
(Avocat au barreau de TOULOUSE)

DEMANDEUR

S.N.C.F. (EPIC)  
34 rue de Commandant Mouchotte  
75014 PARIS  
Représenté par Me Michel BARTHET  
(Avocat au barreau de TOULOUSE)

DÉFENDEUR

- Composition du bureau de jugement lors  
des débats et du délibéré :  
Madame Catherine BRISSET, Président  
Juge départiteur  
Madame Angéline BRIGAUD (art.  
R.1454-30 et L.1454-3 du Code du  
travail), Assesseur Conseiller (S)  
Madame Marie-Ange LLORENTE  
ROSEIRO, Assesseur Conseiller (E)  
Assistés lors des débats de Madame  
Véronique THIBOUT D'ANÉSY, faisant  
fonction de Greffier.

## \* J U G E M E N T \*

Le 20 juillet 2009, Mme CASTERMAN a saisi le Conseil de Prud'hommes de TOULOUSE de différentes demandes tenant à la rupture de son contrat de travail avec la S.N.C.F..

En l'absence de conciliation, les parties ont été renvoyées devant le bureau de jugement qui s'est déclaré en partage de voix selon procès-verbal du 9 juillet 2010.

Dans le dernier état de son argumentation, Mme CASTERMAN fait valoir que l'employeur avait stipulé dans le contrat une période d'essai d'une durée déraisonnable. Elle considère que la rupture correspond à un licenciement. Elle ajoute avoir été licenciée pour un léger retard aux termes d'une lettre dont la motivation est floue et alors qu'elle venait de déclarer son état de grossesse lequel est en réalité à l'origine de la rupture. Elle considère son licenciement comme nul et demande sa réintégration. Subsidiairement, si la rupture était considérée comme intervenue en période d'essai, elle soutient que celle-ci est abusive. Elle invoque une irrégularité de la procédure. Elle formule, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, les demandes suivantes :

- 2 100 € à titre de dommages et intérêts pour irrégularité de la procédure,
- 23 100 € à titre de rappel de salaire, à parfaire au jour de la réintégration,
- 2 310 € au titre des congés payés y afférents,
- subsidiairement, 12 600 € à titre de dommages et intérêts,
- 1 200 € par application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile.

En réplique, la S.N.C.F. fait valoir que la durée de la période d'essai est prévue par le statut et déroge au droit commun étant précisé que la demanderesse n'a pas contesté la légalité de ces dispositions devant le juge compétent. Elle ajoute qu'elle est en fait liée à la spécificité du poste occupé. Elle soutient que la rupture du contrat de travail est intervenue en période d'essai et sans abus. Elle précise que la salariée avait été avertie précédemment. Elle conteste tout lien avec l'état de grossesse, lequel était ignoré lors de la convocation à l'entretien, et précise qu'en toute hypothèse la réintégration ne peut être ordonnée. Elle considère que la procédure est régulière s'agissant d'une rupture en période d'essai. Elle s'oppose à toutes les demandes et sollicite la somme de 1 200 € par application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile.

### MOTIFS DE LA DÉCISION :

Mme CASTERMAN a été embauchée selon contrat à durée indéterminée du 4 février 2008 en qualité d'agent commercial train à l'essai. Le contrat stipulait une période d'essai de 1 an.

La rupture est intervenue pour insuffisance de service selon lettre du 27 janvier 2009.

À titre principal, Mme CASTERMAN soutient que la durée de la période d'essai était excessive de sorte que la rupture ne peut s'analyser qu'en un licenciement lequel serait dépourvu de cause réelle et sérieuse. Elle invoque la résolution 158 de l'OIT.

Toutefois, il convient de rappeler que la S.N.C.F. est régie par un statut. C'est ce statut et plus précisément l'article 5-1 de son chapitre 5 qui prévoit la durée d'un an du stage d'essai, objet de la présente contestation.

Or, il n'appartient pas au juge judiciaire de statuer sur la légalité des dispositions de ce statut. La demanderesse n'invoque pas une saisine des juridictions de l'ordre administratif sur ce point, saisine qui conduirait le Conseil à surseoir à statuer. Il doit simplement être observé que le Conseil d'Etat s'est déjà prononcé sur cette question de légalité.

Dès lors, il ne peut qu'être constaté que la durée de la période d'essai telle que stipulée au contrat était bien conforme aux dispositions du statut des relations collectives entre la S.N.C.F. et son personnel. Elle ne peut en conséquence être considérée comme déraisonnable par le juge judiciaire.

C'est donc dans ce cadre que la rupture du contrat de travail doit être envisagée.

Si les dispositions de l'article 5 du chapitre 5 du statut sont relatives à un licenciement, il convient d'observer que ce licenciement ne correspond pas au droit commun du travail. Il s'agit d'avantage de la rupture d'une période d'essai, laquelle obéit au régime propre du statut.

Les garanties offertes au salarié sont en l'espèce supérieures à celles prévues pour la simple rupture d'une période d'essai de droit commun (avertissement préalable, possibilité de fournir des explications) mais inférieures à celles prévues pour un licenciement de droit commun et ce notamment quant à la teneur de la lettre de rupture.

Or, en l'espèce, ces garanties ont bien été appliquées.

Un avertissement avait ainsi été adressé à Mme CASTERMAN le 26 juin 2008. Elle fait valoir qu'il s'agissait uniquement de la conséquence du fait qu'elle n'avait pas été admise à un examen. Cet examen était en premier lieu l'objet de la période d'essai. Surtout, il est certain que la première carence visée lors de cet examen était relative à la prise de service et donc à la question de la ponctualité qui est centrale dans ce dossier.

L'évaluation du 9<sup>ème</sup> mois de période probatoire qui a été signée par la salariée visait deux jours d'absences injustifiées.

C'est dans ces conditions qu'elle a fait l'objet d'une convocation à l'entretien préalable, où elle a été mise en mesure de s'expliquer.

Il apparaît donc que la procédure spécifique de rupture du contrat de travail telle que prévue par le statut a bien été appliquée sans que Mme CASTERMAN puisse invoquer un licenciement sans cause réelle et sérieuse sur la base du droit commun non pertinent en l'espèce. Il doit d'ailleurs être observé que la lettre de rupture précise bien qu'elle est la conséquence d'une insuffisance de service ceci étant l'application des dispositions de l'article 5-3 du chapitre 5 du statut.

Une telle rupture reposant certes sur un fondement spécifique n'est pas en soi exclusive de la notion d'abus. Il appartient toutefois à la demanderesse de rapporter la preuve du caractère abusif de cette rupture.

En l'espèce, Mme CASTERMAN soutient que cette rupture est la conséquence de son état de grossesse. Si ceci était établi, cela serait effectivement de nature à constituer un abus de droit lequel, s'agissant d'une rupture de période d'essai, n'ouvrirait en toute hypothèse pas droit à réintégration étant rappelé que Mme CASTERMAN n'a jamais été commissionnée.

Mais surtout, l'abus n'est en l'espèce pas établi. En premier lieu, Mme CASTERMAN qui invoque un état de grossesse comme étant directement à l'origine de la rupture, ce qui serait effectivement un motif prohibé, ne donne aucun élément de preuve sur cet état de grossesse. Surtout, en retenant même les simples affirmations de Mme CASTERMAN, il apparaît que son licenciement était envisagé bien avant la connaissance par l'employeur de son état et pour des motifs parfaitement distincts. En effet, Mme CASTERMAN soutient qu'elle a notifié son état de grossesse à l'organisme social (qui n'est pas l'employeur lui-même) deux jours avant l'entretien du 22 janvier 2009. Or, elle avait été convoquée au dit entretien selon lettre reçue le 10 janvier 2009. A cette date, il est manifeste que l'employeur ignorait son état de grossesse. Bien plus, il résulte de l'évaluation du 9<sup>ème</sup> mois que dès le 4 décembre 2008 son licenciement était envisagé compte-tenu de son absence injustifiée pendant 2 jours. Ce même document au titre des points à améliorer mentionnait la ponctualité.

Si Mme CASTERMAN invoque des difficultés personnelles, il n'en demeure pas moins que la question de sa ponctualité était récurrente et qu'elle avait été avertie sur ce point. L'employeur pouvait donc sans abus en faire un motif de rupture alors qu'il n'est pas établi que son état de grossesse ait été à l'origine de la décision de l'employeur.

Mme CASTERMAN sera donc déboutée de l'ensemble de ses demandes.

Des considérations tirées de l'équité et de la situation respective des parties conduisent à exclure l'application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile.

Les éventuels dépens resteront à la charge de Mme CASTERMAN.

#### **PAR CES MOTIFS :**

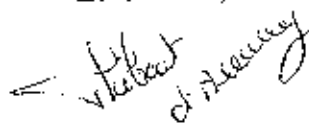
Le CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE TOULOUSE, section COMMERCE chambre 1, siégeant en bureau de jugement présidé par le juge d'instance départiteur, après en avoir délibéré, statuant seul après avoir pris l'avis des Conseillers présents lors de l'audience de plaidoiries (articles L. 1454-2 et suivants, R. 1454-29 et suivants du Code du travail), publiquement, CONTRADICTOIREMENT et en PREMIER RESSORT, par mise à disposition au greffe :

**DÉBOUTE** Mme Christelle CASTERMAN de ses demandes,

**DIT** n'y avoir lieu à indemnité au titre des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile,

**LAISSE** les éventuels dépens à la charge de Mme Christelle CASTERMAN.

Le Greffier,



**V. THIBOUT D'ANÉSY**

Le Président,



**C. BRISSET**