

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**  
**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

**COUR D'APPEL DE PARIS**  
**Pôle 6 - Chambre 8**

**ARRÊT DU 25 Novembre 2010**  
(n° , pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : **S 08/08010 - IL**

Décision déférée à la Cour : jugement rendu le 01 Avril 2008 par le conseil de prud'hommes de PARIS section commerce RG n° 07/08355

**APPELANTE**

**1° - S.N.C.F.**  
34 rue du Commandant Mouchotte  
75014 PARIS  
représentée par Me Pascale BOYAJEAN PERROT, avocat au barreau de PARIS, toque : D1486

**INTIME**

**2° - Monsieur Benjamin LEPORCQ**  
8 rue de Lille  
60180 NOGENT SUR OISE  
non comparant,

**COMPOSITION DE LA COUR :**

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 14 Octobre 2010, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Mme. Irène LEBE, conseillère chargée d'instruire l'affaire en présence de Madame Marie-Antoinette COLAS, conseillère..

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

Madame Marie-Pierre DELIEGE, Présidente  
Madame Irène LEBE,, conseillère  
Madame Marie-Antoinette COLAS, conseillère

**Greffier** : Madame Sandie FARGIER, lors des débats

**ARRET** :

- REPUTE CONTRADICTOIRE  
- rendu 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 Madame Irène LEBE, conseillère et par Madame Anne-Marie CHEVTZOFF, greffier à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

rendu le 1<sup>er</sup> avril 2008 par le conseil de prud'hommes de Paris, section Commerce, chambre 5, qui a ordonné la réintégration de M. B. Leporcq au sein de la SNCF, à compter du prononcé de sa décision, sous astreinte de 100 Euros par jour de retard à compter de la notification du jugement.

Pour un bref exposé des faits et de la procédure, il suffit de rappeler que M. B. Leporcq a été embauché le 20 décembre 2005 par la SNCF, aux fins d'être affecté, au terme d'une formation interne d'un an dans le cadre d'une période dite de "stage d'essai" dont la rupture fait l'objet du litige, à un poste d'attaché de technicien supérieur "Transport Mouvement", dans le cadre des statuts de la SNCF.

Son salaire mensuel brut avait été fixé à la somme de 1580,15 Euros, outre une indemnité de résidence de 46,71 Euros et une prime de travail de 141,91 Euros.

Les relations contractuelles étaient régies par les statuts des Transports Ferroviaires de la SNCF, l'entreprise employant plus de dix salariés.

Après avoir reçu des avertissements pour insuffisance de résultats, il a été licencié par lettre recommandée avec accusé de réception du 17 novembre 2006, au motif d'insuffisance de la qualité des services.

Contestant la légitimité de la rupture de son contrat de travail, M. B. Leporcq a saisi le conseil de prud'hommes qui a rendu le jugement déféré d'une demande, à titre principal, de nullité de son licenciement au motif que celui-ci lui a été notifié le 17 novembre 2006 alors que son commissionnement en tant que titulaire au sein de la SNCF, était fixé au 19 décembre suivant, et qu'il n'a pu bénéficier d'un reclassement interne, contrairement à deux autres salariés, ce qui constituait une discrimination à son égard.

Il sollicitait en conséquence sa réintégration dans l'entreprise et, à titre subsidiaire, des dommages-intérêts pour rupture abusive.

En cause d'appel, la SNCF, par conclusions régulièrement communiquées au soutien de ses observations orales, auxquels il convient de se référer, expose qu'elle a communiqué ses conclusions au salarié par assignation le 11 août 2010.

Elle demande à la Cour d'infirmer le jugement déféré, de dire que la rupture est régulièrement intervenue pour insuffisance de résultats de l'intéressé avant le terme de la période de stage d'essai statutaire du salarié qui expirait le 20 décembre 2006 et de débouter en conséquence M. B. Leporcq de l'ensemble de ses demandes.

M. B. Leporcq, qui a signé l'accusé de réception de la lettre recommandée le convoquant à l'audience du 10 août 2010 de la Cour, s'est vu signifié les conclusions de la SNCF, d'une part, le 9 juin 2010, puis, le 10 août 2010 par voie d'huissier de justice pour l'audience du 14 octobre 2010. Il ne comparaît toutefois pas et ne se fait pas représenter.

Régulièrement convoqué, le délégué syndical indiqué par le salarié a déclaré n'avoir plus de nouvelles de M. B. Leporcq.

La présente décision sera en conséquence réputée contradictoire.

## SUR CE, LA COUR,

Vu le jugement déféré et les conclusions des parties, régulièrement communiquées, auxquels il convient de se référer pour de plus amples développements.

Il ressort des pièces de la procédure que M. B. Leporcq a été engagé par la SNCF “contrat d’embauche au cadre permanent ”le 20 décembre 2005 en qualité d’attaché technicien supérieur à l’essai, échelon 01, position de rémunération 13”, étant précisé qu’aux termes du chapitre 5 du statut de la SNCF, le personnel du cadre permanent comprend des agents à l’essai et des agents commissionnés.

Son contrat de travail précisait que les relations contractuelles étaient régies par “les dispositions du statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel”, dont il reconnaissait, dans ce même contrat, “avoir pris connaissance” ainsi que par les textes réglementaires en vigueur dans l’entreprise.

L’article 2 dudit contrat précisait qu’il était conclu “pour une durée indéterminée à compter du 20 décembre 2005, avec un stage d’essai dont la durée est d’un an à compter de l’entrée dans l’entreprise, conformément aux dispositions du chapitre 5 du statut et de la réglementation. La durée de ce stage pouvait être prolongée dans les conditions statutaires et réglementaires”.

Son contrat de travail précisait en outre que “durant cette période de stage d’essai, il pourra être mis fin au contrat de travail sans indemnité et sous réserve d’un préavis de 8 jours en cas de rupture à l’initiative de l’agent et d’un mois en cas de rupture à l’initiative de l’entreprise. En cas de faute grave, le congédiement interviendra sans préavis”.

Il était enfin précisé, à l’article 3 dudit contrat de travail, qu’à “l’expiration du stage d’essai, M. B. Leporcq sera commissionné sous réserve qu’il donne satisfaction et qu’il remplisse les conditions d’aptitude médicale nécessaires. Dans cette perspective, et conformément au chapitre 5 du Statut, les services de M. B. Leporcq donneront lieu durant le stage d’essai à des appréciations écrites portant à la fois sur sa conduite et ses aptitudes professionnelles”.

Aux termes de l’article 2-2 du chapitre 5 du statut de la SNCF, relatif aux conditions d’admission au cadre permanent, et plus particulièrement au “stage d’essai commissionnement”, l’admission des candidats a lieu dans des grades de début après avoir satisfait à un examen ou à un concours...

Sont seuls déclarés reçus au concours dans l’ordre de classement, les premiers candidats jusqu’à concurrence du nombre de places mises au concours. Ne peuvent être classés au concours que les candidats ayant obtenu une note moyenne supérieure ou égale à 12, sans note éliminatoire”, en l’espèce de 8 /20.

De même, ne peuvent être reçus à l’examen, les candidats ayant obtenu une note moyenne égale ou supérieure à 12, sans note éliminatoire”.

L’employeur souligne que le salarié exerçait ses fonctions dans la filière Transport Mouvement, qui comprend le personnel exerçant principalement des activités liées à l’exploitation du réseau, donc à la circulation ferroviaire, ce dont il résultait une exigence particulière envers les agents en ce qui concerne la sécurité.

Or, il ressort des pièces de la procédure que, M. B. Leporcq, qui était affecté à la Gare de l'Est, au centre de pilotage de la formation INFRA de Noisy le Sécurité, a obtenu, lors de sa première évaluation, la note 9,05 /20 de moyenne générale, avec 10/20 en matière de sécurité, sa meilleure note.

Dans la mesure où il n'avait pas atteint le minimum requis, soit 12/20, la SNCF estimait ses résultats "insuffisants pour suivre le cursus de formation TTMV avec profit" en concluant ce courrier dans les termes suivants: "Vous avez donc obligation d'améliorer vos résultats (+ 12 aux prochaines évaluations si vous souhaitez rester dans le cycle de suivi des attachés TS".

L'employeur lui adressait en conséquence un "avertissement concernant son manque d'implication dans sa formation", par lettre du 10 juillet 2006, estimant ses résultats largement insuffisants", l'informant qu'il "l'avertissait donc qu'il sera licencié s'il n'obtenait pas au moins 12 /20 de moyenne à la 2 ème évaluation qui se déroulera en septembre 2006", avertissement dont le salarié accusait régulièrement réception le 1<sup>er</sup> août 2006.

Lors de sa deuxième évaluation, le 18 septembre 2006, M. B. Leporcq obtenait 12 en sécurité, 13 en transport, 16 en sécurité du personnel dit PS9, ce qui portait sa moyenne à 13,36.

La SNCF lui adressait alors un courrier, le 28 septembre 2006, lui rappelant ses résultats de ces deux évaluations, et relevant que "malgré des résultats en hausse sur la dernière évaluation, et en regard de la difficulté des sujets proposés, ses notes restaient encore faibles pour suivre le cursus de formation TTMV avec profit".

Il lui était en conséquence demandé d'améliorer ses résultats aux prochaines évaluations suivi TS et Cycle TTMV s'il souhaitait rester dans le cycle de suivi des attachés TS."

L'employeur lui adressait alors un 2<sup>ème</sup> avertissement, par lettre recommandée avec accusé de réception du 9 octobre 2006, pour le même motif à savoir son "manque d'implication dans sa formation".

Lui rappelant les résultats de ses deux premières évaluations, le directeur de l'établissement d'exploitation de Paris Est concluait ce courrier dans les termes suivants : "Bien que vos notes soient supérieures à 12, elles restent néanmoins insuffisantes et très inférieures à ce que l'entreprise attend d'un attaché technicien supérieur transport mouvement à ce stade de la formation TTMV".

Ce responsable l'informait alors de ce que la "3<sup>ème</sup> évaluation aura lieu le 6 novembre 2006", précisant que "les résultats de cette évaluation devront être conformes au niveau d'exigence demandé et vous devez obtenir une moyenne supérieure à 12, sans note éliminatoire (8/20). Selon l'issue de cette 3 ème évaluation, soit vous poursuivrez votre cycle d' ATTTS, soit vous en serez exclu, soit je serais contraint de prononcer votre licenciement..."

Lors de sa 3 ème évaluation, intervenue le 6 novembre 2006, M. B. Leporcq obtenait 10,75 en sécurité, 13,30 en transport et 8,50 en sécurité du personnel, dit PS9, ce qui portait sa moyenne à 10,83.

Il était entendu en ses observations, recueillies par écrit le 7 novembre 2006, et faisait remarquer d'une part, qu'il 3n'avait pas compris la pertinence du 2 ème avertissement" qui lui avait été adressé le 9 octobre précédent alors qu'il avait amélioré ses résultats.

D'autre part, sur sa moyenne de la 3<sup>ème</sup> évaluation susvisée, soit 10,83, il relevait qu'elle "pouvait s'expliquer par le fait qu'il avait appris à son retour de congés que son évaluation serait avancée au 6 novembre au lieu du 16 novembre 2006 et qu'il n'avait pu mettre à profit ces 10 jours pour réviser".

C'est dans ces conditions qu'il était licencié par lettre recommandée avec accusé de réception du 17 novembre 2006 pour les motifs suivants, avec un préavis d'un mois :

"...les deux premières évaluations des mois de juillet et septembre 2006 se sont révélées insuffisantes au vu des résultats attendus. Vous avez fait l'objet de deux avertissements écrits le 10 juillet 200- et le 9 octobre 2006 vous demandant d'améliorer votre implication dans la formation, faute de quoi, nous serions contraints de prononcer votre licenciement.

Les résultats obtenus lors de la 3<sup>ème</sup> évaluation du 6 novembre 2006 (10,83/20) m'obligent à constater que vous n'avez donc pas tenu compte des avertissements qui vous ont été adressés et que votre niveau actuel ne vous permet pas d'exercer le métier de technicien Transport Mouvement.

En conséquence, je suis contraint de prononcer votre licenciement".

Mais, c'est à bon droit que l'employeur soutient avoir respecté les dispositions statutaires en vigueur au sein de la SNCF en procédant au licenciement du salarié avant le terme de la période de stage d'essai litigieuse.

En effet, il ressort de l'article 5- 2 du chapitre 5 dudit statut de la SNCF, relatif au stage d'essai avant commissionnement des agents du cadre permanent, dont M. B. Leporcq faisait partie, que ce stage dit "d'essai" avait en l'espèce un caractère probatoire dans la mesure où le commissionnement de l'intéressé était subordonné à l'obtention d'une notation minima durant cette période, après évaluation de ses compétences professionnelles.

Aux termes de ce même texte statutaire, cette période de "stage d'essai" durait un an, pendant lequel les "agents à l'essai devaient être suivis tout particulièrement par leur chef direct et par le chef d'établissement", ce dernier formulant des "appréciations écrites à l'expiration du 6<sup>ème</sup> mois de stage et trois mois avant le commissionnement", ce qui a été le cas pour l'intéressé qui a bénéficié de 3 évaluations et de deux avertissements sur la qualité insuffisante de ses services, conformément aux dispositions de l'article 5.2 susvisé du statut.

De même, son licenciement est intervenu conformément aux dispositions de l'article 5-3 dudit statut de la SNCF, qui dispose que les agents en stage d'essai doivent, avant d'être licenciés, "être mis à même de fournir leurs explications écrites".

La circonstance que l'employeur a procédé à la 3<sup>ème</sup> évaluation du salarié le 6 novembre au lieu du 16 novembre 2006 et a licencié le salarié avant le terme de la période de stage d'essai, fixée au 9 décembre 2006, est en l'espèce sans effet sur la validité de la rupture de cette période de stage d'essai d'un an, telle que prévue par les textes statutaires susvisés en vigueur dans l'entreprise dans la mesure où ces textes n'exigent pas que le licenciement intervienne au terme de cette période, ni qu'un intervalle précis soit respecté entre deux évaluations.

Il convient de relever à cet égard que si l'article 5-2 du statut de la SNCF dispose que "la durée obligatoire du stage d'essai est d'un an", et si le commissionnement ne peut intervenir avant le terme du stage d'essai litigieux. ce même texte précise que le supérieur hiérarchique de l'intéressé doit lui adresser un avertissement écrit, ce qui a été le cas, et que le licenciement interviendra "au plus

tard à la date à laquelle expire leur stage. ”ce dont il résulte que le licenciement des salariés, fondé sur des résultats insuffisants dans le cadre de ce stage d’essai peut intervenir avant le terme de ce stage.

En outre, il ressort des pièces de la procédure que la rupture a été régulièrement précédée par trois évaluations susvisées de l’intéressé à compter du 6 ème mois de la période de stage d’essai ainsi par deux avertissements adressés au salarié, ainsi mis à même d’améliorer la qualité de son travail pour répondre aux exigences, principalement matière de sécurité, du poste qu’il avait vocation à occuper.

Dans ces conditions, si le licenciement de M. B. Leporcq a été prononcé le 17 novembre 2006, soit peu avant le terme de sa période de stage d’essai qui se situait le 19 décembre 2006, il résultait des évaluations et des avertissements qui lui avaient été préalablement adressés, conformément aux textes statutaires applicables, alors qu’il n’avait en tout état de cause pas obtenu le minimum de moyenne exigé, fixé à 12 /20 pour obtenir son commissionnement, que M. B. Leporcq avait été ainsi mis à même de démontrer ses compétences professionnelles, quand bien même il n’avait pu aller au bout de sa période de stage d’essai du fait de son licenciement.

En outre, il ne ressort pas des pièces de la procédure que l’employeur ait fait un usage exclusif de bonne foi des dispositions statutaires particulières de la SNCF, prévoyant une période de “stage d’essai” longue d’un an alors que cette période a été jalonnée d’évaluations du salarié et d’avertissements, lui permettant de se reprendre. En particulier, il n’est pas justifié que la rupture des relations contractuelles au cours de ce stage ait trouvé sa cause dans d’autres circonstances que celles liées à l’appréciation négative portée sur ses aptitudes professionnelles par ses supérieurs hiérarchiques, dans les évaluations susvisées.

Alors que la dernière évaluation du salarié était inférieure au minimum requis de 12/20, il n’est en outre pas utilement contesté que le salarié, a, durant cette même période, commis une faute dans l’application des procédures de sécurité, à savoir le mauvais positionnement de l’aiguille commandant la voie, ce qui a provoqué un accident de bivoie, c’est à dire amenant le train en cause a été sur deux voies à la fois, ce que l’intéressé a reconnu dans ses observations écrites, en date du 15 novembre 2006, régulièrement recueillies avant son licenciement.

Or la SNCF justifie de ce que l’intéressé a reçu la formation prévue aux métiers de la filière à laquelle il se destinait en qualité d’agent de maîtrise, c’est à dire “Transport-Mouvement”, en occupant des postes de niveau “agent d’exécution” pour acquérir une expérience pratique des contraintes de la circulation ferroviaire, et ce, conformément au “référentiel IN 2793", en vigueur dans l’entreprise.

Enfin, alors que le salarié ne comparait pas et ne se fait pas représenter, en dépit de la citation qui lui a été régulièrement délivrée, il ne fait valoir aucun moyen de fait ou de droit à l’appui de la demande de nullité de son licenciement qu’il avait soulevée en première instance, basée sur une discrimination au regard de la situation de deux autres salariés, M. Hueb.. et Mme Fag., également en stage d’essai au sein de la SNCF, qui bien que non commissionnés, ont été maintenus dans l’entreprise à des postes de qualification inférieure, étant observé qu’il ressort des notes obtenues par ces deux derniers agents qu’elles étaient en tout état de cause supérieures à celles de M. B. Leporcq en matière de sécurité, élément essentiel du contrat de travail de l’intéressé dans le cadre de ses fonctions.

Dans ces conditions, il y a lieu de considérer que la rupture du contrat de travail de M. B. Leporcq est régulièrement intervenue par un licenciement prononcé dans le cadre de la période de stage d'essai, avant le terme de celle-ci, qui était fixé au 19 décembre 2006, après les évaluations et avertissements prévus par le statut de la SNCF.

Il résulte en outre des constatations susvisées que la rupture du contrat de travail de M. B. Leporcq et qu'elle est fondée sur une cause réelle et sérieuse, constituée par l'insuffisance de qualité de services, établie de façon objective au regard des exigences particulières, notamment de notation minima, des différentes matières relatives aux métiers de la filière Transport Mouvement à laquelle l'intéressé se destinait, et ce, conformément à aux dispositions susvisées du statut de la SNCF.

Le jugement déféré sera en conséquence infirmé en ce qu'il a dit que M. B. Leporcq avait fait l'objet d'un licenciement nul et a ordonné sa réintégration.

**PAR CES MOTIFS,**

Statuant par arrêt réputé contradictoire,

Infirmé le jugement déféré,

Statuant à nouveau,

Dit que le licenciement de M. B. Leporcq en cours de période de stage d'essai est conforme aux dispositions statutaires en vigueur au sein de la SNCF et fondé sur une cause réelle et sérieuse,

Déboute les parties de toute demande plus ample ou contraire,

Condamne M. B. Leporcq aux entiers dépens.

**LE GREFFIER**

**LA PRESIDENTE**