

C O U R D ' A P P E L D ' O R L É A N S
C H A M B R E S O C I A L E

PRUD'HOMMES

GROSSES le 21 JUIN 2011 à
Me Catherine LESIMPLE-COUTELIER
Me Michel-Louis COURCELLES
COPIES le 21 JUIN 2011 à
Stéphane YGNACE
SNCF

ARRÊT du : 21 JUIN 2011

N° : 416/11 - N° RG : 10/02231

**DÉCISION DE PREMIÈRE INSTANCE : Conseil de prud'hommes - Formation de
départage de TOURS en date du 30 Juin 2010 - Section : COMMERCE**

ENTRE

APPELANT :

Monsieur Stéphane YGNACE
né le 18 Juillet 1970 à ISSOUDUN (36100)
36 Rue Jean et François TERTRAIN - 37330 COUESMES

comparant en personne, assisté de Maître Catherine LESIMPLE-COUTELIER, avocat
au barreau de TOURS

ET

INTIMÉE :

SNCF
Place du Maréchal Leclerc - 37000 TOURS

représentée par Monsieur LEONI (dirigeant unité opération de vente), assisté de
Maître Michel-Louis COURCELLES, avocat au barreau d'ORLÉANS

Après débats et audition des parties à l'audience publique du **19 Mai 2011**

LA COUR COMPOSÉE DE :

Monsieur Daniel VELLY, Président de Chambre,
Monsieur Pierre LEBRUN, Conseiller,
Madame Catherine PAFFENHOFF, Conseiller,

Assistés lors des débats de Madame Valérie LATOUCHE, Greffier.

Puis ces mêmes magistrats ont délibéré dans la même formation et le **21 Juin 2011**,
Monsieur Daniel VELLY, Président de Chambre, assisté de Madame Valérie
LATOUCHE, Greffier, a rendu l'arrêt par mise à disposition 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.

EXPOSÉ DES FAITS ET DE LA PROCÉDURE

Stéphane YGNACE est embauché par la SNCF en qualité d'agent commercial voyageurs, travailleur handicapé, le 6 septembre 2001, affecté sur le site de Saint Pierre des Corps.

Lors d'une visite de reprise du 26 juin 2006, il est déclaré apte à son poste à condition de ne pas travailler avant 6 heures du matin et quatre matinées de suite au maximum.

Par requête du 30 juin 2008, le salarié saisit le conseil de prud'hommes de Tours d'une action en dommages et intérêts pour harcèlement moral et exécution déloyale du contrat de travail ayant des conséquences sur sa santé d'une part et pour non-respect de l'obligation légale de formation-adaptation d'autre part.

Par jugement du 30 juin 2010 auquel il est renvoyé pour l'exposé plus complet des faits, la procédure antérieure, les prétentions chiffrées des parties, leur argumentation et les moyens développés en première instance, le conseil statuant en formation de départage, déboute le salarié de l'ensemble de ses demandes à l'exception d'une somme de 1.000 euros de dommages et intérêts allouée en dédommagement du retard mis par la SNCF pour installer des sanitaires sur son lieu de travail et 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Monsieur YGNACE relève appel du jugement le 19 juillet 2010.

PRÉTENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

A/ Le salarié

L'appelant poursuit l'infirmité du jugement déféré en toutes ses dispositions et sollicite la condamnation de la société SNCF à lui verser :

- 10.000 euros pour non-respect de la convention collective quant à l'obligation d'adaptation au poste de travail après suppression du poste de travail
- 10.000 euros de dommages et intérêts pour discrimination en raison du handicap
- 10.000 euros de dommages et intérêts pour harcèlement moral
- 2.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

En outre il demande à la cour d'ordonner sa réintégration dans un poste avec roulement le matin/soir sous astreinte de 50 euros par jour de retard et la condamnation de la SNCF à le faire bénéficier de la qualification C conformément aux autres agents commerciaux de la boutique Tours Nord à effet du mois d'août 2008, tout en renvoyant les parties à procéder au réajustement des salaires, le sien ne pouvant être inférieur à celui de ses collègues au même coefficient.

Il réclame également les intérêts majorés et capitalisés à compter de la saisine du conseil de prud'hommes.

Son argumentation et les moyens développés devant la cour étant identiques à ceux

présentés devant le conseil de prud'hommes, il sera renvoyé au jugement et à ses conclusions déposées le 19 mai 2011 pour leur exposé.

B/ L'employeur

La SNCF conclut à la confirmation du jugement hormis en ce qu'il l'a condamnée à des dommages et intérêts et au paiement d'une indemnité au titre des frais irrécupérables.

Elle reprend également les arguments et moyens développés en première instance de sorte qu'il convient de renvoyer au jugement et à ses écritures déposées le jour de l'audience pour leur développement.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur l'obligation d'adaptation

Stéphane YGNACE n'apporte aucun élément qui vienne démontrer que son employeur lui aurait proposé que des postes inadaptés *“permettant de feindre une tentative de reclassement et pour finir une activité en doublon”* entre le 26 juin 2006, date du premier avis d'aptitude avec restrictions médicales jusqu'au 14 juin 2007, date à laquelle il a été informé qu'à la suite de la suppression de son poste de Saint Pierre des Corps, il serait affecté au SAI -service assistance internet-.

Il ne remet pas en cause la décision de la caisse de prévoyance et de retraite qui lui a notifié le 26 septembre 2007, que son arrêt de travail consécutif aux faits du 14 juin, ne serait pas pris en compte sous le régime des accidents du travail, l'enquête administrative ayant montré que l'entretien qui s'était tenu à cette date s'était déroulé sans incident.

Le préavis de grève déposé par le syndicat CGT le 5 avril 2007 porte, de façon générale, sur le refus de la réorganisation du site de Saint Pierre des Corps et non pas sur les conditions de travail spécifiques de Monsieur YGNACE.

C'est donc sans raison apparente ni établie à ce jour, que le représentant de ce même syndicat s'indignait par courrier du 18 juin 2007, du sort réservé à ce dernier *“s'apparentant à du harcèlement moral”*, la seule annonce d'une nouvelle affectation au cours d'un entretien qui s'est déroulé sans incident le 14 juin 2007, ne constituant certainement pas un fait de nature à laisser présumer l'existence d'un harcèlement moral au sens légal à savoir qui *“aurait pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail, susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel”*.

Le second préavis de grève déposé le 6 juillet 2007 a été levé à la suite de la réunion de concertation du 10 juillet 2007 à l'issue de laquelle la SNCF a pris l'engagement d'étudier la possibilité d'un roulement adapté aux souhaits de l'agent

de rester en contact avec la clientèle prenant en compte ses restrictions médicales, les parties affirmant dans le même temps *“leur volonté commune de progresser en toute confiance réciproque pour avancer”*.

Cette réunion débouchera sur une proposition de poste à 80 % sur Saint Pierre des Corps comme le salarié le souhaitait, mais avec des plages horaires plus courtes et des coupures.

À cet égard, il n'est pas allégué que la nouvelle organisation mise en place en vertu du pouvoir de direction et de gestion de l'employeur, aurait permis de proposer un poste sans coupure, avec des plages horaires plus longues, mieux adaptées à l'état de santé de Stéphane YGNACE.

Le 18 juillet suivant, il refusait cette proposition, indiquant qu'il allait prendre contact avec le Docteur BLANCHARD de la médecine du travail.

Un entretien entre un représentant des ressources humaines, ce médecin et Sandra MANGANO du service organisation -DUO- s'est déroulé le 31 juillet 2007 qui a fait l'objet d'un compte rendu rédigé par cette dernière le 3 août 2007.

Le contenu de ce rapport n'est pas contesté aujourd'hui, alors que le Docteur BLANCHARD aurait été à même de témoigner de l'inexactitude des propos rapportés, le cas échéant.

Le salarié avait indiqué alors, qu'il aurait peut-être accepté le poste au SAI en juin/juillet, s'il n'avait pas eu le sentiment qu'il lui était imposé sans négociation possible, ce qui montre que la proposition n'était si contraire à ses intérêts qu'il est soutenu aujourd'hui.

C'est pour cette raison qu'il lui a été proposé de tester ce service sur deux journées début août 2007, lui-même et le Docteur BLANCHARD ayant convenu que les conditions de travail étaient compatibles avec les restrictions médicales, le travail un samedi par mois, pouvant être envisagé.

Stéphane YGNACE qui a trouvé le poste intéressant mais rébarbatif le refusait, finalement, indiquant qu'il souhaitait être maintenu à Saint Pierre des Corps pour être en contact avec la clientèle.

Dans ce contexte, il était avisé le 3 août suivant, de son affectation au SAI à compter du 20 août 2007, aucune affectation n'étant plus possible sur Saint Pierre des Corps au regard des restrictions médicales liées à son état de santé comme rappelé ci-dessus.

Le 21 août, Madame TANCHE, déléguée CGT et membre du CHSCT, saisit ce comité d'une alerte pour danger grave imminent après que Stéphane YGNACE a fait valoir son droit de retrait faute de pouvoir emprunter les issues de secours du chantier SAI.

Le 22 août, le CHSCT réuni en assemblée extraordinaire lève la procédure d'alerte à l'unanimité, le COSEC ayant pu constaté que les accès et les sorties du chantier

étaient conformes aux dispositions légales et réglementaires en matière de sécurité.

Ce fait est inopérant.

Le Docteur BLANCHARD ayant ajouté une nouvelle restriction médicale suivant avis du 7 septembre 2007, à savoir la nécessité d'être en contact avec la clientèle, la SNCF répondait à Stéphane YGNACE dès le 14 septembre 2007 qu'elle n'avait plus d'autre possibilité que de l'affecter à un poste "en situation excédentaire" à la boutique de Tours Nord de 11 heures 15 à 19 heures.

Ce poste, déjà considéré comme une piste possible lors des entretiens des 31 juillet et 2 août 2007, n'avait pas été retenu, car le Docteur BLANCHARD excluait alors, la possibilité de coupures en cours de journée.

Les démarches entreprises et les propositions faites au salarié, à ce stade, n'encourent pas de reproches.

L'intervention de l'inspecteur du travail par courrier du 11 septembre 2007 avait pour objet l'obligation pour la SNCF de fixer une date de réunion du CHSCT à la suite de la requête en date du 22 août 2007, émanant de deux de ses membres, d'une part, et les difficultés rencontrées par un autre salarié handicapé nommément désigné, d'autre part.

Il n'a jamais été question de reproches ciblés concernant la situation de Monsieur YGNACE.

Dès le 2 octobre 2007, l'horaire de travail de Stéphane YGNACE était aménagé le mardi pour lui permettre de se rendre chez son kinésithérapeute.

Le poste d'une collègue se libérant en 2008, l'employeur le proposait à celui-ci dès le 19 décembre 2007 sous réserve de la validation du planning par le médecin du travail qui a finalement considéré qu'il n'était pas compatible, raison pour laquelle, le salarié est resté en situation excédentaire.

Le 25 février 2008, le médecin de région indiquait qu'au total, le poste actuel à la boutique de Tours lui paraissait "idéal" (en regrettant toutefois l'installation sanitaire).

Le 21 avril 2008, le médecin du travail définit "de façon définitive", les restrictions médicales qu'impose l'état de santé de Stéphane YGNACE, à savoir :

- une durée du travail de 7 à 8 heures / jour
- une pause courte de 45 minutes
- pas de travail le samedi et le dimanche
- un contact avec la clientèle indispensable
- l'adaptation ergonomique du poste et du lieu de travail (toilette handicapé)
- un poste de travail proche de son domicile.

Le 9 juin 2008, l'employeur fait savoir à Stéphane YGNACE qu'il a été pris bonne note de ses restrictions médicales et que pour tenir compte de ses souhaits, inconciliables avec les impératifs du service de la boutique de Tours Nord dont les horaires sont fixés en fonction des besoins de la clientèle, il a été décidé son maintien en situation excédentaire en le positionnant au mieux en fonction des besoins et de la disponibilité des machines utilisées par les collègues.

Il était rappelé que son planning du mois de juillet lui avait été transmis le 29 mai précédent.

Monsieur YGNACE prétend, sans en rapporter un commencement de preuve, que son emploi du temps (roulement) lui était communiqué la veille pour le lendemain ou dans des délais extrêmement courts en tout état de cause, sans égard aux contraintes de sa vie privée.

Valérie TANCHE qui affirme que le salarié était à la disposition totale de son employeur, ne précise pas dans quelles conditions elle a pu constater ces faits.

Ce dernier soutient en outre être affecté exclusivement au travail d'après-midi depuis le premier janvier 2010 alors que la SNCF démontre que son planning est organisé de sorte qu'il puisse se libérer le mardi à 16 heures pour se rendre chez son kinésithérapeute depuis le 2 octobre 2007.

L'appelant ne prouve pas davantage qu'une de ses collègues était prête à échanger son planning pour lui permettre de travailler surtout le matin et que cela lui aurait été refusé.

Il a obtenu un temps partiel à 80 % avec libération des mardis à partir du premier janvier 2011.

Pour autant, c'est à bon droit que le juge départiteur a constaté que la SNCF avait manqué de diligence en ne mettant pas à disposition de celui-ci, des toilettes à proximité de son poste de travail, avant le mois d'octobre 2008 et l'a condamnée à lui verser 1.000 euros de dommages et intérêts en réparation de son préjudice, le salarié qui se déplace uniquement en fauteuil roulant n'ayant d'autre solution que d'utiliser les sanitaires de la galerie marchande pendant une année.

Le jugement sera confirmé en ce qu'il a constaté que la SNCF avait rempli ses obligations à l'égard de Stéphane YGNACE.

Sur l'obligation de formation

Il est justifié du nombre de formations qui ont été suivies par Stéphane YGNACE depuis son entrée à la SNCF en 2001, parfaitement adaptées à ses vœux, puisqu'il a toujours souhaité un emploi de vendeur guichet en contact avec la clientèle.

Ainsi, il a suivi les formations ci-après :

- 3/10/2001 : enregistrement des passagers aériens
- 22/11/2001 : euros accompagnement du passage à la monnaie fiduciaire
- 03 et 28/04/2003 : sensibilisation aux produits Eurostar et Thalys
- 16/10/2003 : Mosaïque : vendeur réseau principal à la version V2
- 11/01/2005 : techniques de ventes module vendeur
- 15/04/2005 et le 17/05/2005 : SCVG - formation générale-
- 07/02/2006 : formation sur la prévention et la gestion et la gestion des conflits
- 17/01/2007 : technique de ventes
- 21/03/2007 : note-vendeurs et ACM avec des fonctions de vendeur
- 23/10/2008 : relations.

Le 28 février 2008, une formation avait également été prévue, “multicanal” de 8 heures 15 à 16 heures à la boutique Tours Nord, à laquelle il a oublié de se rendre.

La SNCF n’a manifestement pas contrevenu à ses obligations en matière de formation et d’adaptation si l’on considère par ailleurs, les efforts qui ont été relatés précédemment pour trouver un poste adapté à son état de santé.

Le jugement doit être également approuvé sur ce point.

Sur le harcèlement moral

L’article L 122-49 du code du travail devenu l’article L 1152-1 du nouveau code, dispose *“Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail, susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d’altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel”*

L’article L 122-52 devenu L 1154-1 du même code qui pose les règles en matière de preuve énonce par ailleurs, que *“en cas de litige relatif à l’application des articles L 122-46 et L 122-49, dès lors que le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l’existence d’un harcèlement, il incombe à la partie défenderesse, au vu de ces éléments, 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”*.

Au vu de l’ensemble des éléments précédemment examinés, il n’existe pas de faits laissant présumer l’existence d’un harcèlement moral ou qui ne seraient pas justifiés par des raisons objectives étrangers à tout harcèlement.

Il n’est pas davantage établi que la SNCF aurait manqué à ses obligations contractuelles, qu’il s’agisse de l’exécution de bonne foi du contrat de travail que ou de son obligation de résultat en matière de sécurité et de santé des salariés, le retard pris pour l’aménagement des toilettes ne suffisant pas à caractériser de tels manquements.

De même l’état de stress de Stéphane YGNACE constaté par Paul BENETEAU lors de

la réunion au cours de laquelle, il lui a été annoncé qu'il rejoindrait le centre Ligne Directe à compter du premier juillet 2007, reste un fait isolé dans un contexte précis de modification des conditions de travail qui prenait des proportions bien évidemment plus importantes eu égard au handicap dont souffre le salarié et aux difficultés liées à son reclassement qu'il pouvait craindre légitimement.

Cependant, l'employeur a pris en considération les restrictions médicales qui sont allées croissantes, dans un délai raisonnable eu égard aux contraintes qui étaient également les siennes en termes d'organisation des différents services.

C'est à bon droit que Stéphane YGNACE a été débouté de ce chef en première instance.

Sur la discrimination

L'article L 122-45 devenu l'article 1132-1 dans la nouvelle codification, applicable avant le 28 mai 2008, dispose que *"Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération au sens de l'article L140-2, de mesure d'intéressement ou de distribution d'action, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap.*

(...)

En cas de litige relatif à l'application des alinéas précédents, le salarié concerné ou le candidat à un recrutement, à un stage, ou à une période de formation en entreprise présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles."

L'article 4 de l'accord de 2003 en faveur des travailleurs handicapés qui engage la SNCF, prévoit que conformément à la convention 159 de l'OIT, l'entreprise s'engage à assurer aux salariés bénéficiaires cette loi, une carrière au moins égale à compétences égales, à celles des autres agents.

Un travailleur handicapé ne doit faire l'objet d'aucune discrimination dans l'entreprise et il doit avoir librement accès aux bilans d'orientation et individuels de compétences qui peuvent si nécessaires lui permettre de conforter et développer

son projet personnel.

Si le juge judiciaire ne peut modifier la notation d'un agent qui relève du pouvoir du chef d'entreprise, il a le pouvoir d'ordonner le reclassement d'un salarié victime d'une discrimination prohibée.

Stéphane YGNACE est entré à la SNCF le 6 septembre 2001 en qualité d'agent commercial Voyageurs grade B position 4.

Au 20 avril 2009 il était classé au grade B niveau 1 position 6.

Il revendique le niveau de qualification C dont bénéficie tous ses collègues de la boutique, alors qu'il aurait dû être prioritaire en raison de sa bonne notation.

Le déroulement de carrière au sein de la SNCF a lieu soit :

- par changement de grade avec changement de qualification (ex A → B , B → C)
- par changement de grade avec changement de niveau de rémunération dans la même qualification (ex : B niveau 1 B niveau 2)
- par classement en position supérieure (ex: B niv 1 position 5 → B niv 1 position 6).
- l'attribution d'un échelon d'ancienneté supérieur (9 échelons pour le personnel à service continu).

Il existe 8 niveaux de qualification de A à H et deux niveaux par qualification : 1 et 2.

Les positions de rémunération vont de 2 à 35.

L'avancement en grade a lieu en fonction de l'attribution de notes de 12 à 20 qui tiennent compte des qualités et des connaissances nécessaires dans le grade à acquérir.

Ces notes permettent de déterminer le rang de classement à la liste d'aptitude.

Pour apprécier une éventuelle discrimination, il ne suffit pas de se placer au niveau d'une boutique qui ne compte que quelques salariés et qui comprend par hypothèse des grades différents selon les responsabilités.

Par contre, est produit aux débats un tableau récapitulatif de la situation des salariés au 20 avril 2009 qui constitue une référence plus élargie.

En premier lieu la cour observe qu'il mentionne une date d'entrée erronée concernant Monsieur YGNACE considéré comme ayant débuté en septembre 2002 au lieu de septembre 2001.

Si l'on considère l'ensemble de ses collègues employés dans des postes d'agent commerciaux, depuis cette date, tous ont des niveaux ou/et des positions supérieures à la sienne.

Il en va de même pour des salariés embauchés en 2002 et en 2003, hormis le cas de Bruno PRUGNAUD dont Stéphane YGNACE note en marge du tableau qu'il aurait volé dans la caisse, sans être démenti.

Aucun salarié n'a été embauché comme agent commercial en 2004.

Le seul agent commercial recruté en 2005, Alexandra LETTELIER avait atteint la qualification B niveau 2 position 7 en avril 2009.

Alicia MAHMOUD et Isabelle VARGAS embauchées en 2006 étaient classées B 2 position 8 tandis que Sylvain PINTHAUD également embauché en 2006 était exactement au niveau de Stéphane YGNACE (B1 position 5) en avril 2009.

Le salarié a progressé dans la grille d'évolution de la carrière une seule fois en 2006, pour passer de la position 4 à la position 5.

Il est au même niveau que Evelyn AYA DIOKO embauchée en 2007.

Mathilde DELABARRE embauchée en 2001 avait déjà atteint la position 6 en avril 2009 de même que Maggy BARUTAUD en poste depuis 2003.

Stéphane YGNACE est le seul agent commercial à être resté au niveau 1 du grade B, hormis Bruno PRUGNAUD.

Ce dernier a été proposé à l'avancement en 2010.

C'est seulement le 2 mai 2011 qu'elle a "envisagé" de classer Stéphane YGNACE à la position B1 6 pour l'année 2011/2012.

La SNCF n'explique pas les raisons d'un tel écart en défaveur du salarié alors que celui-ci a été reçu brillamment à un examen interne du 18 mai 2005 et qu'il a été félicité par sa hiérarchie le 16 juin 2006, pour le sang-froid dont il avait fait preuve lors d'un incident.

C'est donc à juste titre qu'il interpellait son employeur le 7 octobre 2010 sur les raisons de cette stagnation alors qu'il était proposé par ses DPX tous les ans pour une qualification ou une position au vu du travail fourni et que, placé deuxième sur la liste des notations pour passer en position B1 6, il avait été décidé de faire évoluer le 1^{er}, le 4^{ème}, le 5^{ème} et le 6^{ème} agent de la liste.

Aujourd'hui encore la SNCF ne répond pas sur ce point.

La comparaison entre l'ancienneté des différents agents ne constitue pas la seule façon d'apprécier la valeur d'un agent au regard des nombreux critères prévus par le statut.

S'agissant des résultats comparés, il aurait été judicieux de fournir également les chiffres obtenus par Monsieur YGNACE lors qu'il était à la boutique de Saint Pierre

des Corps.

La notation individuelle est encore un critère objectif d'appréciation qui n'est pas communiqué ici.

De ce qui précède et faute pour la SNCF de pouvoir justifier objectivement de cet écart très important dans l'évolution de la carrière de l'appelant par rapport à ses collègues, il ressort que Stéphane YGNACE a fait l'objet d'une discrimination qui n'est pas sans lien avec les difficultés qui ont opposé les parties depuis 2007 à la suite de la dégradation de son état de santé et de la nécessité de le reclasser dans un emploi conforme aux restrictions médicales imposées par le médecin du travail.

Le préjudice qui en résulte pour le salarié sera évalué à **8.000 euros**.

Sur la classification

Contrairement à ce que prétend la SNCF, il appartient au juge de rétablir une classification lorsqu'il est établi une situation de discrimination.

Stéphane YGNACE ne justifie pas coordonner le travail de plusieurs agents de sorte qu'il ne peut prétendre au grade C.

Le grade B comprend deux niveaux agent commercial -AC- niveau 1 et agent commercial principal -ACP- niveau 2.

La définition de ces deux niveaux est identiques à savoir :

“Agent qualifié effectuant des tâches relatives à la commercialisation des produits ou services et/ou l'administration des ventes.

Ces tâches nécessitent un niveau de connaissances techniques de base et la capacité de les mettre en oeuvre”.

Au vu de tableau récapitulatif produit par ce dernier, il faut estimer à quatre années en moyenne, le temps nécessaire pour passer à une position supérieure de sorte que pour être entré à la SNCF en 2001, il aurait dû passer à la position 6 en avril 2009, s'il n'avait pas été discriminé.

Les parties seront renvoyées à calculer les rappels de salaire subséquents conformément à la classification ci-dessus.

Sur l'article 700 du code de procédure civile

Il convient d'allouer à Monsieur YGNACE une indemnité de **1.300 euros** en dédommagement des frais non compris dans les dépens qu'il a dû exposer pour faire valoir ses droits en cause d'appel.

PAR CES MOTIFS

La Cour, statuant par mise à disposition au greffe et contradictoirement,

CONFIRME le jugement entrepris hormis en ce qui concerne la discrimination et la classification,

STATUANT À NOUVEAU DE CES CHEFS,

CONDAMNE la SNCF à payer à Stéphane YGNACE :

- 8.000 euros de dommages et intérêts pour discrimination,

DIT que Stéphane YGNACE doit bénéficier de la classification B 1 position 6 depuis le mois d'avril 2009,

RENVOIE les parties à calculer le rappel de salaire subséquent,

DIT que l'affaire sera rappelée pour trancher ce point à l'audience du jeudi 22 Septembre 2011,

CONDAMNE la même à payer à Monsieur YGNACE :

- 1.300 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

DÉBOUTE les parties du surplus de leurs demandes,

CONDAMNE la SNCF aux entiers dépens de première instance et d'appel.

Et le présent arrêt a été signé par le Président de Chambre et par le Greffier

Valérie LATOUCHE

Daniel VELLY