

ARRÊT N° .

RG N° : 17/00594

## COUR D'APPEL DE LIMOGES

### CHAMBRE SOCIALE

AFFAIRE :

**EPIC SOCIETE  
NATIONALE DES  
CHEMINS DE FER  
FRANCAIS RESEAU  
C/  
Magloire FOTIE**

**ARRÊT DU 26 MARS 2018**

A l'audience publique de la Chambre sociale de la cour d'appel de LIMOGES, le vingt six Mars deux mille dix huit a été rendu l'arrêt dont la teneur suit ;

ENTRE :

FP/MLM

Licenciement

**EPIC SOCIETE NATIONALE DES CHEMINS DE FER FRANCAIS  
RESEAU**, dont le siège social est 15/17 Rue Jean Philippe RAMEAU - 93418 LA  
PLAINE SAINT DENIS

représentée par Me Anne DEBERNARD-DAURIAC, avocat constitué, du  
barreau de LIMOGES et par Me Eric DAURIAC, avocat plaidant du barreau de  
LIMOGES

APPELANTE d'un jugement rendu le 25 Avril 2017 par le Conseil de  
Prud'hommes - Formation paritaire de Limoges

ET :

**Monsieur Magloire FOTIE**, demeurant Chez M. MEILHON Patrick 125  
chemin de Gamet - 47240 BON ENCONTRE

représenté par Me Elsa MADELENNAT, avocat au barreau de LIMOGES

INTIME

---==oO§Oo==---

L'affaire a été fixée à l'audience du 19 Février 2018, après ordonnance de  
clôture rendue le 17 janvier 2018.

Conformément aux dispositions de l'article 786 du Code de Procédure  
Civile, Madame Véronique LEBRETON, Présidente de Chambre, magistrat  
rapporteur, et Monsieur François PERNOT, Conseiller assistés de Madame  
Geneviève BOYER, Greffier, ont tenu seuls l'audience au cours de laquelle  
Monsieur François PERNOT, Conseiller, a été entendu en son rapport oral, les  
avocats sont intervenus au soutien des intérêts de leurs clients et ont donné leur  
accord à l'adoption de cette procédure.

Après quoi, Monsieur François PERNOT, Conseiller, a donné avis aux  
parties que la décision serait rendue le 26 Mars 2018, par mise à disposition au  
greffe de la cour, après en avoir délibéré conformément à la Loi.

Au cours de ce délibéré Monsieur François PERNOT, Conseiller, a rendu compte à la cour composée de Madame Véronique LEBRETON, Présidente de Chambre, de Monsieur Jean-Pierre COLOMER, Conseiller et de lui-même, Conseiller.

A l'issue de leur délibéré commun a été rendu à la date fixée, l'arrêt dont la teneur suit par mise à disposition au greffe.

## LA COUR

### **Faits et procédure.**

Monsieur Magloire FOTIE était embauché par la Société des Chemins de Fer Français (SNCF) suivant « contrat d'embauche au cadre permanent » (collège cadres) à durée indéterminée, à compter du 02 septembre 2013. Il était affecté à Infralag Limoges, territoire de production Atlantique.

Conformément aux dispositions du *Statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel*, le contrat stipulait un stage d'essai d'une durée de 02 ans et demi, durant lequel il pouvait être mis fin au contrat sans indemnité.

Le 17 juillet 2015, il était convoqué à un entretien préalable le 24 juillet 2015, en vue d'un licenciement ; celui-ci lui était notifié le 28 juillet 2015 et visait un niveau « moyen » aux évaluations, n'ayant pas permis au jury réuni le 15 juillet 2015 de prononcer sa certification ; il était donc licencié pour insuffisance professionnelle pendant la période d'essai.

Monsieur FOTIE contestait cette décision devant le conseil de prud'hommes de Limoges.

Par jugement du 25 avril 2017, le conseil déclarait le licenciement sans cause réelle et sérieuse et allouait principalement 20 000,00 euros de dommages-intérêts ; il relevait que l'intéressé avait occupé le poste de « DPX caténaire » au sein de « l'unité logistique SES », n'avait pas bénéficié d'un cadre référent durant sa première année et avait été utilisé sur un poste de titulaire, avant l'accomplissement des étapes de formation initiale ; il n'estimait par ailleurs pas caractérisée l'insuffisance professionnelle et notait que la tenue du poste n'avait pas fait l'objet de remarques.

L'employeur faisait appel ; dans le dernier état de la procédure, les positions sont les suivantes :

- **La SNCF Réseau**, suivant conclusions visées par le greffe le 20 juillet 2017, tend à l'infirmer du jugement et réclame 2 000,00 euros pour ses frais irrépétibles ; elle rappelle que, compte-tenu de sa réglementation spécifique, il s'agissait d'une rupture pendant la période d'essai (même si le terme de « licenciement » est employé) ; le salarié n'avait pas obtenu la certification indispensable, malgré un délai pour se remettre à niveau et la repasser ; il n'y avait pas eu d'abus de droit, et l'avertissement prévu avait bien été donné (à l'oral, ce qui ne constituait qu'une irrégularité de procédure) ; il était affecté à l'équipe caténaires, mais les missions du DPX (dirigeant de proximité) étaient réparties entre 03 acteurs (lui, DUO et TO) ;

- **Monsieur Magloire FOTIE**, suivant conclusions visées par le greffe le 18 septembre 2017, tend à la confirmation du jugement et réclame 2 000,00 euros pour ses frais irrépétibles ; il rappelle que le licenciement pendant la période d'essai obéit à des règles précises (articles 5,2 et 5,3 du statut) ; il conteste avoir reçu un avertissement oral et estime que cela rend le licenciement abusif ; il conteste que la certification soit un préalable à la prise de poste et rappelle avoir occupé la fonction de DPX caténaire en 2014, alors qu'il était également en formation.

### **Sur quoi.**

Attendu que le statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel prévoit pour les futurs cadres, avant leur commissionnement (c'est-à-dire leur prise de fonctions), une période d'essai de 30 mois (article 5.1), pendant laquelle leur activité doit donner lieu à appréciation écrite 06 mois après le début du stage et 03 mois avant ledit commissionnement ;

Attendu que ceux qui ne donnent pas satisfaction doivent recevoir un avertissement écrit leur donnant un délai pour leur permettre d'améliorer leur manière de servir (article 5.2) ; que si tel n'est pas le cas, ils sont mis à même de fournir des explication écrites, puis sont licenciés (article 5.3) ;

Attendu que la « certification » visée au dossier est un dispositif complémentaire interne, qui n'est pas directement lié à la formation initiale mais qui participe de l'évaluation du salarié quant à sa manière d'exercer les compétences attendues de lui ;

Attendu que la spécificité de cette réglementation conduit à considérer que ce qui est improprement dénommé « licenciement » est en fait une rupture de période d'essai ; qu'en ce domaine le salarié ne peut obtenir indemnisation que si elle est jugée abusive, étant rappelé que le sens d'une période d'essai est pour l'employeur d'apprécier si le salarié satisfait aux attentes et remplit ses fonctions de manière correcte ;

Attendu que même si l'on peut admettre qu'un aménagement a été concédé par l'employeur en prévoyant un partage des tâches (tant à travers l'entretien de carrière du 15 juillet 2014 que dans les attestations PEOTTA, COLIN et MIERMON), il est constant au dossier (tant à travers l'organigramme que dans les attestations LAGUIDE, BILLAT, ROCHE, BOUCHEREAU et VILMONT) que monsieur FOTIE s'est vu confier début 2014 tout ou partie des missions du dirigeant de proximité (DPX) caténaires, alors qu'il était en formation et que ce travail de terrain ne pouvait qu'impacter le temps qu'il consacrait aux révisions et à l'approfondissement de ses connaissances techniques ;

Attendu d'ailleurs que les examinateurs en SEG et SM relevaient lors de l'évaluation du 24 février 2015 : « les conditions dans lesquelles Magloire a été placé dans le cadre de sa période de formation peuvent expliquer le niveau juste acceptable de son évaluation, étant sur un poste opérationnel qui n'a dû lui laisser que peu de temps pour réviser et consolider ses acquis au CNFI. De plus, cette évaluation se veut générique et est axée sur le métier de DPX SES dont son affectation ne lui permet de mettre en pratique qu'une portion minimale. L'écart entre Magloire et les autres candidats est important mais certainement dû au manque de temps à consacrer à ses révisions. Le poste occupé ne permet pas beaucoup de « temps libre ». » ;

Attendu que monsieur FOTIE était évalué en février 2015 ; que les résultats sont classés par ordre décroissant en S (satisfaisant), A (acceptable), M (moyen) et I (insuffisant) ; qu'il obtenait les résultats suivants (jamais un seul I) :

- Sécurité : appréciation globale A (deux M sur neuf items) ;
- Caténaires : appréciation globale M (deux M sur quatre items) ; il était noté des lacunes importantes et la nécessité d'une réévaluation ;
- Énergie électrique appliquée à la signalisation : appréciation globale M (trois M sur quatre items) ;
- Évaluation SEG et SM appréciation globale A (un M sur sept items), niveau juste acceptable mais prise en compte du poste opérationnel ;

Attendu qu'aucun avertissement écrit n'était adressé à monsieur FOTIE ; que cependant, lors de l'entretien du 24 juillet 2015, il reconnaissait avoir été reçu en mars 2015 par le directeur, qui lui avait donné quatre mois supplémentaires pour réussir sa certification ; qu'il ne peut dès lors se prévaloir d'une irrégularité dans le déroulement du processus ;

Attendu que la nouvelle évaluation se déroulait fin juin 2015 :

- Caténaires : deux M sur quatre items, et temps dépassé pour les deux autres ; le salarié indiquait n'avoir pas eu le temps de réviser ;
- Énergie électrique appliquée à la signalisation : deux M sur quatre items ;

Attendu que le rapport final élaboré le 15 juillet 2015 disait que le niveau demandé n'était pas atteint ;

Attendu qu'il résulte de l'ensemble des données ci-dessus détaillées qu'un poste de terrain a été confié à monsieur MAGLOIRE alors qu'il était en formation, sans qu'à aucun moment il n'ait fait l'objet de remarques défavorables dans l'exercice de cette mission ; qu'il a ainsi pendant près d'un an et demi exercé des fonctions excédant le parcours habituel, sans que l'employeur ne justifie que d'autres salariés auraient été placés dans le même cas, ni même que monsieur FOTIE aurait été accompagné par un cadre référent, ainsi que la directive du Référentiel infrastructure le prévoit ;

Attendu qu'en basant sa décision sur des résultats insuffisants, obtenus dans un contexte spécifique d'évaluation ponctuelle, et alors qu'il avait lui-même contribué à priver le jeune employé de ses pleines possibilités de formation, l'employeur a commis un abus en rompant le lien contractuel durant la période d'essai ;

Attendu que cet abus, qui n'est pas un licenciement sans cause réelle et sérieuse (et le jugement doit être infirmé sur ce point) donne lieu à allocation de dommages-intérêts, au regard d'un préjudice dont le conseil a fait une juste appréciation, qui mérite confirmation ;

Attendu que les autres points du jugement ne sont pas discutés ;

Attendu enfin que la demande formée par la SNCF au titre de ses frais irrépétibles sera rejetée ; que celle de monsieur FOTIE sera au contraire acceptée à hauteur de 2 000,00 euros ;

**PAR CES MOTIFS**

**LA COUR,**

Statuant en audience publique et par arrêt contradictoire, en dernier ressort, par mise à disposition au greffe, après en avoir délibéré conformément à la loi ;

**Infirme** le jugement du 25 avril 2017 en ce qu'il a fait état d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse,

**Statuant à nouveau**, constate que la SNCF Réseau a procédé à une rupture de la période d'essai,

**Dit** que cette rupture était abusive,

**Confirme** le jugement du 25 avril 2017 pour le surplus,

**Déboute** la SNCF Réseau de sa demande au titre des frais irrépétibles,

**La condamne** à payer de ce chef à monsieur Magloire FOTIE la somme de 2 000,00 euros,

**La condamne** aux entiers dépens.

**LE GREFFIER,**

**LE PRÉSIDENT,**

**Geneviève BOYER.**

**Véronique LEBRETON**