

RG N° F 13/01294 -

JUGEMENT

SECTION Commerce

Audience du 14 Mai 2019

AFFAIRE

Pierre BIQUET

contre

EPIC SOCIETE
NATIONALE DES
CHEMINS DE FER
FRANÇAIS

Monsieur Pierre BIQUET

5 chemin des Carrières

34440 NISSAN LEZ ENSERUNE

Représenté par Me Thibault GANDILLON (Avocat au barreau de
MONTPELLIER)

DEMANDEUR

MINUTE N° 34.2

EPIC SOCIETE NATIONALE DES CHEMINS DE FER
FRANÇAIS

Etablissement Traction Languedoc-Roussillon

28 rue du Gand Saint-Jean - BP 20021

34000 MONTPELLIER CEDEX

Représenté par Me Rémy LEVY (Avocat au barreau de
MONTPELLIER)

JUGEMENT DU
14 Mai 2019

Qualification :

contradictoire

premier ressort

DEFENDEUR

Prononcé prévu le :

14 Mai 2019

Prorogé au :

**-COMPOSITION DU BUREAU DE JUGEMENT LORS DES
DÉBATS ET DU DÉLIBÉRÉ**

Madame Anne-Flore LEBONDIDIER, Président Juge départiteur ayant
délibéré seul en application des articles L 1454-4 et R.1454-31 du code
du travail. Avis pris de :

Madame Christine RACHET MAKA Assesseur Conseiller (E) en
remplacement de Monsieur Jean-Pierre BOUDON, Assesseur
Conseiller (E), Absent (article R.1454-30 du Code du Travail),
Madame Myriam AMARIT Assesseur Conseiller (S) en
remplacement de Monsieur Bertrand TITEUX Assesseur Conseiller
(S) Absent (article R.1454-30 du Code du Travail),

Monsieur Jean FREZOU, Assesseur Conseiller (S) et Monsieur Jean
Luc SEBASTIA, Assesseur Conseiller (E), étant absents

Assistés lors des débats de Madame Audrey BACHIMONT, Greffière

Prononcé par mise à disposition au greffe et signé par Madame Audrey
BACHIMONT, Greffière

Notifié le

16 MAI 2019

copie exécutoire
délivrée le :

à :

APPEL du

Par :

POUR COPIE
CERTIFIÉE CONFORME



EXPOSE DU LITIGE

Pierre BIQUET a été embauché le 23 novembre 1981 par la SNCF, et est devenu agent de conduite en avril 1987 en contrat à durée indéterminée à temps plein.

Il a occupé des fonctions représentatives du personnel et syndicales : délégué du personnel suppléant, puis titulaire, délégué syndical SUD RAIL puis représentant du personnel SNCF jusqu'au 30 avril 2012, date de son départ en retraite, avec le niveau de rémunération le plus élevé pour un conducteur : TB 0319.

Par la suite, M. BIQUET a adressé à son ancien employeur plusieurs réclamations quant à ses primes et congés, en vain.

Par déclaration au greffe en date du 12 juillet 2013, Pierre BIQUET a fait convoquer l'EPIC SOCIETE NATIONALE DES CHEMINS DE FER FRANCAIS devant le Conseil des Prud'hommes de Montpellier aux fins d'obtenir :

- la reconnaissance d'une discrimination syndicale et ses conséquences financières : 25.000 euros de dommages et intérêts
- 3.490,77 euros de rappels de prime de traction depuis 2013
- 480 euros de rappel de pension de retraite (40 euros par mois depuis mai 2012)
- 5.000 euros de dommages et intérêts pour résistance abusive
- la délivrance des bulletins de salaire rectifiés

Après l'échec de la tentative de conciliation le 9 octobre 2013, l'audience du Bureau de Jugement en date du 14 septembre 2016 a donné lieu à une décision de partage de voix par jugement du 11 janvier 2017 et un renvoi à l'audience du 11 septembre 2018 présidée par un juge professionnel.

Par conclusions visées le 11 septembre 2018 et développées oralement à l'audience, Pierre BIQUET sollicite à l'encontre de la SNCF Etablissement Languedoc-Roussillon avec les intérêts de droit et le bénéfice de l'exécution provisoire et sur la base d'un salaire de 4.500 euros bruts par mois, non contesté en défense :

- la reconnaissance d'une discrimination syndicale et ses conséquences financières : 30.000 euros de dommages et intérêts
- la reconnaissance de l'inégalité de traitement entre les salariés et ses conséquences : 2.362,58 euros de rappels de prime de traction depuis juin 2010 (du fait de la prescription), 16.969,71 euros au titre de la perte de pension de retraite
- la reconnaissance de la violation des dispositions reprises au référentiel RH 0090 en matière de majoration de la prime de traction et ses conséquences : 3.782,65 euros de rappels de prime de traction et 27.200,20 euros au titre de la pension de retraite sur une espérance de vie de 82 ans
- 3.000 euros de dommages et intérêts pour résistance abusive
- 2.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, outre les dépens

Au soutien, il avance tout d'abord avoir constaté des écarts importants quant à la prime de traction par rapport à d'autres agents dans des situations comparables, écarts constituant une discrimination syndicale et ayant des incidences sur ses droits à retraite.

Par ailleurs, des dispositions spécifiques internes auraient dû lui être appliquées lorsqu'il a été dégagé du service par son syndicat et cela n'a pas été le cas, ce qui là encore a des conséquences tant sur sa prime de traction que sur sa pension de retraite.

Il explique précisément le mécanisme de la prime de traction, prime de productivité calculée au nombre de kilomètre effectué par mois, donc dépendant de la charge de travail effectuée.

Il détaille les démarches amiables de sa part pendant un an et la résistance abusive de l'employeur.

Par conclusions visées le 11 septembre 2018 et développées oralement à l'audience, la SNCF demande au Conseil à titre principal de constater la prescription des demandes sur les rappels de primes et pensions, à titre subsidiaire de rejeter l'ensemble des demandes présentées, à titre très subsidiaire de rejeter la demande d'exécution provisoire en l'absence d'urgence particulière et de condamner le demandeur à régler la somme de 2.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, outre les dépens.

A l'appui, elle soutient tout d'abord que les demandes présentées concernent l'existence d'une prétendue discrimination et le rappel de primes de traction sur la période juillet 2009- juin 2011, que la prescription quant à la discrimination syndicale est de 5 ans de sorte qu'elle n'était pas acquise au 22 juillet 2013 date de saisine du Conseil par M. BIQUET, mais qu'en revanche, les demandes au titre de l'exécution du contrat ou de rappels de salaire étant affectées respectivement par une prescription de deux ans et de trois ans, elles doivent être déclarées irrecevables.

Par ailleurs, la SNCF affirme que sur le premier point, M. BIQUET se compare à des agents qui ne sont pas placés dans la même situation que la sienne, et la comparaison avec des agents placés dans une situation comparable démontre l'absence de discrimination et d'inégalité de traitement.

Sur le second point, M. BIQUET s'est vu appliquer le système de calcul de primes le plus avantageux pour ses périodes de mise en service libre à la disposition de son organisation syndicale. Quant à l'application du règlement RH 90, M. BIQUET ne peut revendiquer le bénéfice de dispositions applicables aux agents détachés pour une longue durée.

En réalité, s'il y a eu des retards ponctuels de paiement résultant des modalités de traitement, tout a été réglé. Quand M. BIQUET a été retiré de son roulement, c'était objectivement, en application du règlement interne en matière de sécurité, dès lors qu'il ne remplissait plus les conditions requises.

Des expertises sont intervenues à plusieurs stades de la relation contractuelle pour s'assurer de l'absence d'anomalie dans le paiement des primes. Il n'y a eu aucune résistance abusive.

Au constat que la partie demanderesse n'était pas en possession de ses pièces au moment de la plaidoirie, celles-ci ayant été conservés par le précédent avocat du demandeur, que la partie défenderesse s'était engagée à les communiquer au Conseil et au demandeur pour que celles-ci puissent être examinées par le Conseil au cours de son délibéré, mais qu'au moment de rendre sa décision, le Conseil avait dû constater que ces pièces ne lui étaient toujours pas parvenues, qu'elles étaient indispensables à un examen loyal et contradictoire du dossier, le Conseil par jugement du 13 novembre 2018 avait prononcé la réouverture des débats, afin de permettre un échange de ces pièces entre les parties et leur communication au Conseil pour qu'elles soient versées au dossier prud'homal.

Les parties avaient donc été à nouveau appelées à comparaître à l'audience du 15 janvier 2019 à 14 h et entre temps ont communiqué et produit lesdites pièces en demande.

L'audience du 15 janvier 2019 a été renvoyée au 26 février 2019, en suite d'une grève des avocats.

A l'audience du 26 février 2019, les parties ont maintenu l'intégralité de leurs moyens et prétentions du 11 septembre 2018 développés oralement à l'audience, produisant conclusions et pièces justificatives à l'appui.

Pour un plus ample exposé des faits, de la procédure, des moyens et des prétentions des parties, le Conseil se réfère à la déclaration introductive d'instance et aux conclusions écrites auxquelles les parties ont expressément déclaré se rapporter lors des débats.

A l'issue de l'audience, les parties présentes ont été avisées que la décision était mise en délibéré pour être rendue le 14 mai 2019 par mise à disposition au greffe, conformément aux dispositions de l'article 450 du code de procédure civile.

MOTIFS

Sur la prescription soulevée

En application de l'article 122 du code de procédure civile, constitue une fin de non-recevoir tout moyen qui tend à faire déclarer l'adversaire irrecevable en sa demande sans examen du fond pour défaut du droit d'agir, tel le défaut de qualité, le défaut d'intérêt, la prescription, le délai préfix, la chose jugée.

Sur le fondement de l'article L 122-3-13 du code du travail devenu L1245-2 du code du travail, l'action indemnitaire se prescrivait par trente ans, tel que prévu à l'article 2262 ancien du code civil.

La loi nouvelle n° 2008-561 du 17 juin 2008 entrée en vigueur le 19 juin 2008 était codifiée à l'article 2224 du code civil, applicable avant la loi nouvelle du 14 juin 2013, article selon lequel : les actions personnelles ou mobilières se prescrivent par cinq ans à compter du jour où le titulaire d'un droit a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.

La loi nouvelle n° 2013-504 du 14 juin 2013 entrée en vigueur le 17 juin 2013 vient encore modifier les délais de prescription, avec une codification sous l'article L 1471-1 du code du travail : prescription biennale pour les actions en justice portant sur l'exécution du contrat ou sa rupture, avec quelques exceptions et notamment pour les actions en paiements du salaire.

Ainsi, selon les dispositions de l'article L 3245-1 du code du travail, l'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer ; lorsque le contrat de travail est rompu la demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat.

Les dispositions transitoires de la loi du 14 juin 2013 prévoient que lorsque la loi réduit la durée du délai de prescription, ce nouveau délai court à compter du jour de l'entrée en vigueur de la loi nouvelle sans que la durée totale puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure. Si la prescription est déjà acquise à la date d'entrée en vigueur en application de l'ancienne loi, elle n'est pas remise en cause par la loi nouvelle.

Lorsque l'instance a été introduite avant le 17 juin 2013, date d'entrée en vigueur de la loi du 14 juin 2013, l'action est poursuivie et jugée conformément à la loi ancienne.

Aux termes de l'article 2241 du code civil, la demande en justice, même en référé, interrompt le délai de prescription ainsi que le délai de forclusion.

En l'espèce, à titre principal, la SNCF Mobilités soulève la prescription des demandes de M. BIQUET sur les rappels de primes et pensions.

En effet, la prescription concernant ces demandes est biennale depuis l'entrée en vigueur de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 et la codification sous l'article L 1471-1 du code du travail concernant les demandes relatives à l'exécution du contrat de travail, de sorte qu'au moment de la saisine du Conseil le 12 juillet 2013, elle était acquise.

Subsidiairement, si ces demandes étaient assimilées à des rappels de salaires et soumises à la prescription triennale de l'article L 3245-1 du code du travail, elles seraient également déclarées prescrites.

Le demandeur soutient que ses demandes ne sont pas prescrites : l'action en justice a été introduite après la promulgation de la loi du 14 juin 2013, mais le point de départ de la prescription est antérieur à cette promulgation et le délai n'était pas échu. La prescription étant en cours, les nouveaux délais réduits s'appliquent à compter de la date de la promulgation de la nouvelle loi et la durée totale de la prescription ne doit pas dépasser l'ancien délai légal de prescription.

Par ailleurs, le délai de prescription ne court qu'à compter du jour où les éléments ont été révélés au salarié lui permettant ainsi d'exercer son droit. Or la SNCF a envoyé le 4 novembre 2011 un mail à M. BIQUET dans lequel elle précise que le paiement de ses ICR fera l'objet d'une expertise.

De fait, les demandes litigieuses de M. BIQUET portent sur des primes de juin 2010 à juin 2011, du fait de la prescription.

La prescription quinquennale alors en cours pour ces demandes n'était pas acquise à la date d'entrée en vigueur de la loi du 14 juin 2013.

L'instance a été introduite après le 17 juin 2013, date d'entrée en vigueur de la loi du 14 juin 2013, de sorte que l'action doit être poursuivie et jugée conformément à la loi nouvelle.

Les demandes sont des demandes de paiement de primes donc de salaires, les demandes au titre des pensions n'étant que subséquentes aux demandes de paiement de primes. Donc la prescription est triennale selon la loi nouvelle et ce nouveau délai de trois ans court à compter du jour de l'entrée en vigueur de la loi nouvelle sans que la durée totale puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure.

Par conséquent, en application des dispositions transitoires de cette loi, à la date de saisine de la juridiction prud'homale le 12 juillet 2013, la prescription était toujours en cours.

Les demandes de M. BIQUET sont donc recevables ; la fin de non-recevoir tirée d'une prescription doit être rejetée.

Sur l'inégalité de traitement

En vertu du principe de l'égalité salariale : "à travail égal, salaire égal", dont s'inspirent les articles L 1132-1, L 1142-1, L 2141-5, L 3221-2 et suivants du code du travail et dont les contours et critères d'application ont été précisés au fil du temps de plus en plus finement par les juridictions suprêmes à compter de l'arrêt de principe de la Cour de Cassation en date du 29 octobre 1996, tout employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous ses salariés placés dans une situation identique et effectuant un même travail ou un travail de valeur égale.

Cette identité de situation s'évalue en fonction de critères objectifs, pertinents et matériellement vérifiables : le niveau de fonction et la maîtrise du poste occupé, lesquels s'apprécient là encore de façon objective : niveau de qualification, grade, notation, expérience professionnelle tant il est vrai que les fonctions exercées au fil de sa carrière sont nécessairement dirimantes pour maîtriser le poste occupé ensuite, niveau de responsabilités pour assurer le bon fonctionnement de l'entreprise, performance et capacités comparables.

Sur le plan de la charge de la preuve, il appartient au salarié qui invoque une atteinte à ce principe de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération avec des salariés placés dans une situation identique, puis dans un second temps à l'employeur de rapporter la preuve d'éléments objectifs justifiant cette différence de traitement, dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence.

En l'espèce, Pierre BIQUET explique le mécanisme de la prime de traction, prime de productivité calculée au nombre de kilomètres effectués par mois, donc dépendant de la charge de travail effectuée. Il affirme avoir constaté des écarts importants quant à sa prime de traction quand il était en activité syndicale par rapport à d'autres agents dans des situations comparables, pour les années juillet 2009 à juin 2011.

En effet en 2009, il était affecté au roulement du service 101 de Montpellier et a touché de juillet à décembre une moyenne de prime de traction de 1.265 euros, alors qu'en 2011, sa moyenne de prime était de 1.395 euros. De gros écarts étaient constatés selon les mois, parfois de plus de 200 euros.

Cet écart n'est pas normal, dès lors que sur une période de trois ans, il effectuait ou était programmé sur les mêmes trajets et donc aurait dû percevoir toujours la même prime de traction.

Il expose que le logiciel «Castam» n'est pas renseigné systématiquement et que lorsqu'il était en programmation sur plusieurs jours et qu'il a été déprogrammé pour raisons syndicales, sa prime compensatrice n'était pas calculée pour les trois jours avant et les trois jours après le jour primé, au vu de l'Etat 25 qui est un relevé informatique SNCF récapitulant annuellement les primes de traction versées et qui est édité en février de chaque année A+1.

Il produit des calculs quant à son manque à gagner pour les mois de septembre, octobre et novembre 2009 à titre d'exemples, mais ne produit pas de calcul pour les périodes postérieures, alors que ses demandes de rappels de primes portent sur la période juin 2010 - juin 2011.

Il précise que pour les périodes après juin 2011 et jusqu'en avril 2012, les primes de traction ne comportent pas d'erreur.

Il expose qu'en raison de ces erreurs quant à ses primes de traction, ses pensions de retraite ont été moindres.

Avant juillet 2011, son taux congé moyen était différent de la prime moyenne journalière de roulement, ce qui est anormal.

Il demande une comparaison de ses primes de traction et de celles des agents du roulement 101 de Montpellier partis en retraite juste avant ou après lui, agents dont il fournit les noms, demandant des transmissions de documents par l'employeur.

De son côté, la SNCF affirme que M. BIQUET se compare à des agents qui ne sont pas placés dans la même situation que la sienne, et la comparaison avec des agents placés dans une situation comparable démontre l'absence d'inégalité de traitement, moyen qui ne doit pas être confondu avec le moyen tiré d'une discrimination.

Il est exact qu'il a touché moins que certains collègues mais les grilles de salaire dépendent de plein d'autres critères : l'ancienneté, le détachement. Il y a des critères objectifs à la différence salariale.

La SNCF Mobilités transmet des comparaisons avec deux personnes avec les mêmes critères exactement.

Elle souligne qu'elle n'a pas à pallier la carence probatoire du demandeur en produisant d'autres documents.

A la lecture des pièces produites, il apparaît qu'au sein de la SNCF, les salariés agents de conduite perçoivent une prime de traction qui est une prime liée à la productivité calculée au nombre de kilomètres effectués par mois, donc à la charge de travail commandée et effectuée par l'agent. Ce système est géré par le règlement SNCF référentiel TT0009.

Le montant de cette prime de traction a des répercussions sur plusieurs autres primes et pensions, telles les pensions de retraite et les primes dites « taux congé ».

En effet, d'une part s'agissant d'une part non négligeable de la rémunération, elle impacte nécessairement le calcul de la pension de retraite, prenant en compte le salaire de base et la moyenne des primes de traction des 3 meilleures années ou des trois dernières années d'activité.

D'autre part, lorsque les agents de conduite sont en congés ou en repos compensateur, ils perçoivent une prime dite « taux congé » destinée à compenser les kilomètres non effectués pour ces journées non travaillées.

Les délégués syndicaux et représentants du personnel en délégations, réunions syndicales ou congés syndicaux ne peuvent effectuer leur roulement de travail et il n'est donc pas possible de calculer leur prime de traction en fonction des kilomètres effectués. Ils perçoivent donc une compensation, afin de protéger leur activité syndicale et assurer une égalité de traitement par rapport aux agents n'ayant pas de mandats syndicaux.

Ainsi un délégué du personnel lors de son activité syndicale perçoit soit le « taux congé » soit la prime moyenne journalière du roulement pour son jour d'absence syndicale et 3 jours avant 3 jours après la réunion ou le congé syndical pour compenser ses pertes de revenus pour les divers jours où il était programmé sur un trajet.

La prime concerne ainsi les journées de service, les repos compensateurs, les congés annuels, les journées spécifiques telles le 1er mai, les congés syndicaux.

Sur le plan de la preuve, M. BIQUET sollicite des éléments, n'opérant lui-même aucune comparaison étayée entre sa situation et celle de ses collègues placés dans la même situation que lui.

Il dit avoir comparé sa retraite avec la retraite de collègues ayant cotisé le même nombre d'années et ayant fait le même roulement de travail et avoir vu qu'il touchait une pension de retraite moindre, ce qui selon lui n'était explicable que par la prime de traction, mais il ne produit pas ces éléments de comparaison et les données relatives aux différents montants de retraite qu'il évoque.

Il ne donne pas d'indices par le biais de justificatifs sur une différence de traitement entre lui et des collègues placés dans la même situation que lui. Il raisonne in abstracto.

De son côté, la SNCF Mobilités verse aux débats des données objectives et précises de comparaison avec deux collègues de M. BIQUET, avec extraits de situation, comparatifs des primes de tractions et bulletins de salaires à l'appui et établit que sur l'ensemble de la période litigieuse, M. BIQUET a une moyenne identique ou supérieure quant aux primes de traction de ces deux collègues.

Ainsi, à la lecture des conclusions et pièces versées aux débats, force est de constater qu'en dépit de la charge de la preuve qui lui incombe dans un premier temps par le biais d'indices, le demandeur ne démontre pas que le dispositif mis en place le concernant quant à ses primes de traction l'a exposé à une rupture d'égalité et que la différence de salaire dont il se plaint sans la démontrer serait étrangère à toute considération objective et légitime de nature professionnelle. Par conséquent, en l'état, il ne peut être fait droit aux demandes présentées au titre de l'inégalité de traitement.

Sur la violation des dispositions de majoration de la prime de traction du référentiel RH 0090

Par application de l'article 2 de l'annexe 1 du référentiel des ressources humaines RH 0090, les agents mis à disposition pour leur activité syndicale pendant un mois entier sont placés en situation de service libre et perçoivent de la SNCF leur rémunération fixe, augmentée de la valeur moyenne de la prime de traction de leur grade, valeur majorée de 20 % pour le personnel de conduite les quatre premières années, puis de 40 % les quatre années suivantes, puis de 60 % à partir de 8 années de service libre.

Cependant, lorsque la prime du roulement de l'agent est supérieure à la valeur moyenne de la prime de traction majorée dans les conditions précitées, l'agent va toucher sa prime du roulement revalorisée dans les mêmes proportions que la valeur moyenne de la prime de traction de leur grade.

M. BQUET affirme que ces dispositions spécifiques de majoration ne lui ont pas été appliquées.

Sa prime de traction n'a pas été majorée, donc a été moindre, ce qui a impacté le montant de sa pension de retraite.

Il a été mis en service libre par son organisation syndicale en décembre 2009, mars, avril, octobre, décembre 2010, février, mars, mai, juin, septembre et octobre, décembre 2011, janvier à avril 2012, date de son départ en retraite.

Au 1er octobre 2009 sa prime de travail était de 810,70 euros et au 1er septembre 2012 de 852,90 euros.

Il sollicite la production de la moyenne des primes de traction de M. ROUSSON, agent également mis à disposition par son organisation syndicale et travaillant dans le même établissement traction que lui, afin de prouver l'existence d'une difficulté.

De son côté, la SNCF Mobilités soutient que les dispositions du référentiel RH 0090 ont été correctement appliquées à M. BQUET. Elle s'en est d'ailleurs assuré en consultant son centre d'appui réglementation du travail quant à l'interprétation desdites dispositions.

Lorsqu'il est mentionné que l'agent va toucher sa prime revalorisée, ce n'est pas dire qu'il va toucher sa prime du roulement majorée de 20, 40 et 60 %. C'est dire que si sa propre prime du roulement est supérieure à la valeur moyenne de la prime de traction majorée dans les conditions précitées, il va plutôt toucher sa prime du roulement, laquelle sera revalorisée à chaque changement de barème, tout comme la valeur moyenne de la prime de traction.

Comme la prime du roulement de M. BQUET était supérieure à la valeur moyenne de la prime de traction majorée dans les conditions précitées, M. BQUET étant resté moins de 4 ans en service libre contrairement à M. ROUSSON, c'est cette option qui a été choisie et cette prime du roulement a bien été revalorisée à chaque changement de barèmes.

M. BIQUET s'est vu appliquer le système de calcul de primes le plus avantageux pour ses périodes de mise en service libre à la disposition de son organisation syndicale. Quant à l'application du règlement RH 0090, M. BIQUET ne peut revendiquer le bénéfice de dispositions applicables aux agents détachés pour une longue durée.

A la lecture des dispositions du référentiel RH 0090, force est de constater que la rédaction n'est pas claire. Les termes « revalorisée dans les mêmes proportions que la valeur moyenne de la prime de travail de leur grade » sont particulièrement ambigus.

C'est si vrai que courant 2010, le responsable du bureau de prime traction a dû interroger le centre de rémunération et réglementation du travail sur l'application de ce texte, recevant le 25 mai 2010 la position du centre d'appui RH.

La lecture des deux parties pourrait être correcte.

Il est exact cependant que le texte ne dit pas « majorée » mais « revalorisée », ce qui tend à accréditer l'interprétation de la SNCF Mobilités, de même qu'une lecture de bon sens : le référentiel propose un choix entre d'une part la prime du roulement touchée par l'agent et d'autre part la valeur moyenne de la prime de traction majorée de 20, 40 ou 60 % ; l'agent touche ce qui lui est le plus favorable. L'idée est de lui maintenir son niveau de rémunération quand il est en service libre, afin de ne pas décourager les vocations syndicales et de ne pas pénaliser ceux qui s'impliquent dans une activité syndicale indispensable à la défense des intérêts des travailleurs. Mais l'idée n'est pas de les favoriser.

Dès lors, si en plus de toucher ce qui leur est le plus favorable, ces agents voyaient ce qui est le plus favorable majoré de 20, 40 ou 60 %, une difficulté se poserait cette fois dans ce choix de favoriser ces agents au détriment de leurs collègues n'étant pas en service libre.

Ainsi, il semble que le référentiel RH 0090 mette en place le choix suivant, dans le sens le plus favorable à l'agent :

- l'agent touche sa prime du roulement revalorisée à chaque changement de barèmes

Ou

- l'agent touche la valeur moyenne de la prime de traction de son grade, valeur majorée de 20 % pour le personnel de conduite les quatre premières années, puis de 40 % les quatre années suivantes, puis de 60 % à partir de 8 années de service libre, revalorisée à chaque changement de barèmes

M. BIQUET produit une attestation de M. GIRARD, un de ses collègues, affirmant qu'il a eu sa prime de traction majorée de 20 %. Cette attestation n'est pas claire : touche-t-il sa prime du roulement majorée de 20 % ou la valeur moyenne de la prime de traction de son grade, valeur majorée de 20 % ? De plus, elle n'est pas accompagnée de justificatifs.

Le Conseil ignore donc en l'état la situation de M. GIRARD et l'option choisie pour lui.

Il aurait été nécessaire que M. BIQUET produise plusieurs justificatifs pour plusieurs agents, de type bulletins de salaire ou courriers sur le choix opéré quant à l'application du référentiel RH 0090, afin d'accréditer sa thèse d'une application à ses collègues de l'option suivante : prime du roulement majorée de 20 % pour le personnel de conduite les quatre premières années, puis de 40 % les quatre années suivantes, puis de 60 % à partir de 8 années de service libre et non pas revalorisée à chaque changement de barèmes.

En l'état, les éléments qu'il produit sont insuffisants à établir que le référentiel RH 0090 lui a été mal appliqué et ses demandes ne peuvent accueillir.

Sur la discrimination syndicale

Aux termes des articles L 1132-1 et L 2141-5 du code du travail, 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 L 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de ses activités syndicales et il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

Selon l'article L 1134-1 du même code, c'est au salarié de présenter des indices laissant supposer qu'il a subi un traitement défavorable particulier en lien de causalité avec son activité syndicale : différence de traitement par rapport à ses collègues à la situation comparable, et qui a débuté lors de sa désignation syndicale, indices factuels qui doivent être appréciés dans leur globalité.

Il revient ensuite à l'employeur de se dédouaner en prouvant que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination syndicale.

Si le législateur pose la notion de comparaison pour établir la discrimination, la Chambre sociale de la Cour de Cassation a décidé qu'une discrimination peut être caractérisée sans comparaison : il faut rechercher si les faits portés à la connaissance du juge ne laissent pas supposer l'existence d'une discrimination, par exemple le ralentissement dans une carrière ou les difficultés auxquelles un salarié est confronté dans son parcours professionnel, ou encore le fait même que les fiches d'évaluation d'un salarié mentionnent son activité syndicale et les conséquences qu'elle a sur sa disponibilité.

En l'espèce, M. BIQUET affirme que les décisions prises à son égard quant à ses primes de traction, quand il était en activité syndicale avec son roulement et quand il était en service libre sont des décisions discriminatoires, liées à son activité syndicale.

De son côté, la SNCF Mobilités reconnaît les paiements avec retard de certaines primes et les régularisations intervenues. Elle conteste en revanche toute discrimination, relevant que les éléments constitutifs ne sont pas réunis, il n'y a aucune volonté de discriminer.

Les calculs se font sans informatisation, manuellement, ce qui explique les erreurs et retards mais ce système a été mis en place pour permettre un maintien des mêmes syndicalistes à long terme donc il ne saurait s'agir de discrimination syndicale.

Enfin, quand M. BIQUET a été retiré de son roulement, c'était objectivement, en application du règlement interne en matière de sécurité, dès lors qu'il ne remplissait plus les conditions requises.

A la lecture des pièces du dossier, il apparaît que M. BIQUET a occupé des fonctions représentatives du personnel et syndicales : délégué du personnel suppléant, puis titulaire, délégué syndical SUD RAIL puis représentant du personnel SNCF jusqu'au 30 avril 2012, date de son départ en retraite.

Il a été posté par son employeur sur le roulement 101 de Montpellier qui est le roulement le plus rémunérateur.

Il est parti en retraite avec le niveau de rémunération le plus élevé pour un conducteur : TB 0319.

Il a bénéficié au moment de son départ à la retraite, de manière exceptionnelle, du paiement de ses congés non pris au moment de son départ à la retraite soit 14 jours représentant 2.098,52 euros.

Il expose lui-même que les erreurs qu'il a pu constater en 2009 proviennent du logiciel « Castam ».

Il se compare avec d'autres collègues syndiqués comme lui : M. ROUSSON, M. GIRARD, pour prouver les manquements de la SNCF Mobilités, de sorte que ces manquements allégués ne pourraient avoir de lien avec son activité syndicale, être basés sur une discrimination syndicale.

Il n'établit pas la réalité d'une évolution professionnelle stoppée, de salaire bloqué, de conditions d'emploi anormales, d'évaluations professionnelles biaisées ou encore d'applications particulières de textes internes en raison de ses fonctions et activités syndicales.

Par conséquent, M. BIQUET ne présente pas d'indices laissant supposer qu'il a subi un traitement défavorable particulier en lien de causalité avec son activité syndicale.

Ses demandes au titre d'une discrimination syndicale en l'état ne peuvent être accueillies.

Sur la résistance abusive

M. BIQUET affirme avoir souffert de la résistance abusive de son ancien employeur en ce qu'il a demandé pendant plus d'un an reconnaissance de ses droits suite à son départ à la retraite et ce sans effet alors que la différence de traitement et les erreurs de calcul étaient évidentes.

La SNCF Mobilités s'oppose à cette demande, soulignant qu'elle n'a commis aucune erreur, qu'elle a fait effectuer des expertises à plusieurs stades de la relation contractuelle pour s'assurer de l'absence d'anomalie dans le paiement des primes.

En réalité, s'il y a eu des retards ponctuels de paiement résultant des modalités de traitement, tout a été réglé. Il n'y a eu aucune résistance abusive.

Dès lors que les demandes de M. BIQUET n'ont pas été accueillies en l'état, aucune résistance abusive ne saurait être retenue contre le SNCF Mobilités.

Sur les demandes accessoires

M. BIQUET qui succombe sera condamné aux dépens et débouté de sa demande fondée sur l'article 700 du code de procédure civile. L'équité et la situation économique des parties commandent de ne pas faire application de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil statuant en formation de départage par jugement contradictoire et en premier ressort, mis à la disposition des parties au greffe,

REJETTE la fin de non-recevoir tirée de la prescription et DIT l'action de Pierre BIQUET recevable ;

DEBOUTE Pierre BIQUET de l'ensemble de ses demandes ;

DIT qu'il n'y a pas lieu d'appliquer les dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ;

RG N°F 13/01294 -

DÉBOUTE les parties de toute autre demande, plus ample ou contraire ;

CONDAMNE Pierre BIQUET aux dépens.

En foi de quoi, le présent jugement a été signé par le juge départiteur et le greffier.

LE GREFFIER

LE JUGE DÉPARTITEUR

