

COUR D'APPEL DE LYON

CHAMBRE SOCIALE B

ARRÊT DU 27 NOVEMBRE 2020

APPELANTS :

David MUGNIER

né le 13 Août 1975 à SAINT REMY (01310)
132 rue Antoine Arnault
69400 VILLEFRANCHE SUR SAONE

AFFAIRE PRUD'HOMALE

RAPPORTEUR

N° RG 18/04389 - N° Portalis
DBVX-V-B7C-LYOM

MUGNIER
Syndicat SUD RAIL LYON

C/
Etablissement Public SNCF
MOBILITES

Syndicat SUD RAIL LYON

2 rue Claudius Collonge
69002 LYON

Représentés par Me Philippe NOUVELLET de la SCP JACQUES AGUIRAUD ET PHILIPPE NOUVELLET, avocat au barreau de LYON
Ayant pour avocat plaident Me Pascale REVEL de la SCP REVEL MAHUSSIER & ASSOCIES, avocat au barreau de LYON substituée par Me Christine FAUCONNET, avocat au barreau de LYON

INTIMÉ :

Etablissement Public SNCF MOBILITES

2 Place aux Etoiles
93200 SAINT-DENIS

APPEL D'UNE DÉCISION

DU :
Conseil de Prud'hommes -
Formation de départage de
LYON
du 07 Juin 2018
RG : F14/04463

Représenté par Me Romain MIFSUD de la SCP D'AVOCATS JURI-EUROP, avocat au barreau de LYON substitué par Me Cécile PESSON, avocat au barreau de LYON

DÉBATS EN AUDIENCE PUBLIQUE DU : 09 Octobre 2020

Présidée par Olivier MOLIN, Conseiller magistrat rapporteur, (sans opposition des parties dûment avisées) qui en a rendu compte à la Cour dans son délibéré, assisté pendant les débats de Gaétan PILLIE, Greffier.

COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DÉLIBÉRÉ :

- Olivier GOURSAUD, président
- Sophie NOIR, conseiller
- Olivier MOLIN, conseiller

ARRÊT : CONTRADICTOIRE

Prononcé publiquement le 27 Novembre 2020 par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues à l'article 450 alinéa 2 du code de procédure civile ;

Signé par Olivier GOURSAUD, Président et par Gaétan PILLIE, Greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

FAITS PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS DES PARTIES :

Monsieur David MUGNIER a été embauché par la SNCF le 29 janvier 2000.

Il a été titularisé le 1er janvier 2001, puis promu au grade de chef de bord le 1er février 2008, correspondant à la qualification C, niveau 1. Il est affecté au Service Commercial Trains de l'Etablissement Commercial Trains de Lyon à Lyon-Perrache.

Monsieur David MUGNIER a participé à un mouvement de grève en Gare de Lyon Perrache le vendredi 13 juillet 2014.

Par un courrier recommandé avec avis de réception du 29 août 2014, la SNCF a notifié à Monsieur MUGNIER une mise à pied disciplinaire d'un jour.

Suite au recours de Monsieur MUGNIER, la Direction Régionale a décidé de maintenir la sanction disciplinaire par une décision du 26 septembre 2014.

Par requête parvenue au greffe le 14 novembre 2014, Monsieur David MUGNIER a saisi le conseil de prud'hommes de Lyon afin d'obtenir, dans le dernier état de ses écritures et à l'audience, l'annulation de la sanction disciplinaire, un rappel de salaire au titre de la journée de mise à pied, ainsi que des dommages-intérêts pour sanction disciplinaire abusive. Le syndicat SUD RAIL Lyon, intervenant volontairement, sollicitait, pour sa part, des dommages-intérêts pour sanction disciplinaire discriminatoire et abusive.

Par un jugement du 7 juin 2018, le conseil de prud'hommes de Lyon, dans sa formation de départage, a débouté Monsieur David MUGNIER de l'intégralité de ses demandes, dit n'y avoir lieu à application de l'article 700 du code de procédure civile, rejeté toutes autres demandes plus amples ou contraires et condamné Monsieur David MUGNIER aux dépens.

Le 15 juin 2018, Monsieur David MUGNIER et le syndicat SUD RAIL Lyon ont déclaré appel de ce jugement.

Dans leurs conclusions reçues au greffe par voie électronique le 22 août 2018, Monsieur David MUGNIER et le syndicat SUD RAIL Lyon demandent à la cour d'infirmer le jugement du conseil de prud'hommes de Lyon du 7 juin 2018 et :

- d'annuler la mise à pied disciplinaire prononcée à son encontre ;
- de condamner la SNCF à payer à Monsieur David MUGNIER les sommes suivantes :
 - . 80.16 € à titre de rappel de salaire sur mise à pied, outre 8.01 € au titre des congés payés afférents,
 - . 8000 € de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi,
 - . 5000 € de dommages-intérêts en raison du caractère discriminatoire de la sanction,
 - . 1000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;
- de condamner la SNCF à payer au syndicat SUD RAIL les sommes suivantes :
 - . 2000 € de dommages-intérêts pour atteinte à l'intérêt collectif,
 - . 1000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Monsieur David MUGNIER fait valoir que la motivation de la sanction disciplinaire est peu précise en ce qu'elle ne caractérise pas les propos qui auraient été tenus et les agents concernés. Il conteste la valeur probante des attestations des trois agents du service CPST de la SNCF produites par l'employeur pour démontrer la réalité des faits reprochés.

Subsidiairement, il estime que la procédure mise en œuvre par la SNCF, consistant à solliciter ses explications écrites, conservées dans son dossier personnel, constituaient une sanction faisant obstacle à la mise à pied prononcée ultérieurement pour les mêmes faits. Il répond à l'argumentation adverse qu'il n'est pas demandé à la juridiction judiciaire de statuer sur la validité de la procédure disciplinaire de la SNCF, mais sur le bien-fondé de la sanction prononcée.

Plus subsidiairement, il rappelle que l'exercice du droit de grève ne peut justifier une sanction disciplinaire qu'en cas de faute lourde ; qu'en l'occurrence, les faits invoqués par l'employeur ne sauraient recevoir une telle qualification, en l'absence de preuve de conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise et d'intention de nuire du salarié.

Le syndicat SUD RAIL estime, de son côté, que cette sanction, de nature à faire obstacle au droit de grève, présente un caractère discriminatoire et qu'il a bien, pour ce motif, qualité pour intervenir aux côtés de l'agent sanctionné.

Dans ses conclusions en réponse reçues au greffe par voie électronique le 14 novembre 2018, l'Etablissement public SNCF MOBILITES, intimé, demande à la cour de confirmer en toutes ses dispositions le jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Lyon le 7 juin 2018 et, ce faisant, de débouter Monsieur MUGNIER de l'intégralité de ses demandes et de déclarer irrecevable et infondée l'intervention du syndicat SUD RAIL. Par ailleurs, il demande à la cour, statuant à nouveau, de condamner solidairement Monsieur MUGNIER et le syndicat SUD RAIL à lui verser la somme de 2000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile.

La SNCF estime que les insultes proférées par Monsieur MUGNIER à l'encontre des trois agents du service CPST, au motif qu'ils ne participaient pas au mouvement de grève, sont constitutives d'une faute lourde en ce qu'elles ont été portées publiquement et visaient à provoquer chez les autres agents présents un sentiment de haine et de rejet et à les dissuader de reprendre leur travail.

Elle rappelle que l'agent est soumis au Statut des relations collectives ; que ce statut, homologué par décision ministérielle, a valeur de règlement administratif et ne peut être contesté que devant les juridictions administratives ; que la procédure prévoit qu'aucune sanction ne peut être infligée à l'agent sans que celui-ci soit informé par écrit des griefs retenus contre lui, ce dernier bénéficiant alors d'un délai pour présenter ses explications par écrit ; qu'en l'occurrence, la demande d'explications écrites, qui précise les faits reprochés et constitue une garantie supplémentaire pour l'agent, ne saurait être considérée comme une sanction disciplinaire ; que la remise en cause de cette procédure reviendrait à apprécier la légalité du Statut, ce qui ne relève pas de la compétence des juridictions judiciaires.

Subsidiairement, elle fait valoir que Monsieur MUGNIER ne justifie pas du préjudice qu'il invoque et conteste toute discrimination.

Enfin, elle estime que le syndicat SUD RAIL est irrecevable en son intervention, faute d'intérêt à agir, la sanction disciplinaire étant sans lien avec l'exercice du droit de grève et qu'en tout état de cause, aucun préjudice n'est démontré.

L'ordonnance de clôture a été rendue le 8 septembre 2020 et l'affaire fixée pour plaidoirie au 9 octobre 2020.

MOTIFS

Sur l'annulation de la sanction disciplinaire

En vertu de l'article L. 1333-1 du Code du travail, en cas de litige, le conseil de prud'hommes apprécie la régularité de la procédure suivie et si les faits reprochés au salarié sont de nature à justifier une sanction.

L'employeur fournit au conseil de prud'hommes les éléments retenus pour prendre la sanction.

Au vu de ces éléments et de ceux qui sont fournis par le salarié à l'appui de ses allégations, le conseil de prud'hommes forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié.

L'article L. 1333-2 permet au conseil de prud'hommes d'annuler une sanction irrégulière en la forme ou injustifiée ou disproportionnée à la faute commise.

L'article 4 du chapitre 9 du Statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel portant sur les garanties disciplinaires et les sanctions, prévoit, dans le cadre de la procédure d'instruction, qu'aucune sanction ne peut être infligée à l'agent sans que celui-ci soit informé dans le même temps par écrit des griefs retenus contre lui. Celui-ci dispose alors d'un délai maximum de six jours pour présenter ses explications par écrit.

En l'occurrence, il a été demandé par écrit le 11 juillet 2014 à Monsieur MUGNIER de s'expliquer sur les faits suivants : « *Monsieur, le vendredi 13 juin 2014, vous avez insulté à plusieurs reprises les agents de la CPST en employant les termes : « sales putes », « salopes », « belle brochette », « renard »* ».

L'agent a répondu par écrit le 21 juillet 2014 en contestant ces accusations.

Il a ensuite été convoqué à un entretien préalable le 5 août 2014 avant d'être sanctionné d'une journée de mise à pied.

La sanction disciplinaire du 29 août 2014 est motivée de la manière suivante : *«Le vendredi 13 juin 2014, vous avez tenu à plusieurs reprises des propos injurieux et grossiers à l'égard des agents de la CPST. Un tel comportement vis-à-vis de vos collègues ne peut être toléré par l'entreprise».*

Il convient d'écarter, au préalable, le moyen selon lequel la demande d'explication du 11 juillet 2014 constituait déjà une sanction disciplinaire.

En effet, est une sanction disciplinaire, au sens de l'article L. 1331-1 du code du travail, toute mesure autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

En l'occurrence, la demande d'observations écrites est une garantie procédurale offerte à l'agent, qui ne revêt aucun caractère obligatoire et ne fait pas partie des sanctions prévues par le Statut. Il n'est ni prévu, ni démontré par Monsieur MUGNIER que la demande d'observations écrites serait portée à son dossier individuel. Il ne peut donc s'agir d'une sanction disciplinaire au sens des dispositions susvisées.

Selon l'article L. 1132-2 du code du travail, *aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de l'exercice normal du droit de grève. Conformément à l'article L. 2511-1 du même code, seule une faute lourde est de nature à justifier une sanction disciplinaire.*

La faute lourde est caractérisée par l'intention de nuire du salarié vis-à-vis de l'employeur ou de l'entreprise.

Il appartient à l'employeur qui prononce une sanction disciplinaire de se fonder sur une faute lourde, le juge ne pouvant aggraver la qualification de la faute retenue par ce dernier.

En l'occurrence, il est constant que l'agent participait le 13 juin 2014 à un mouvement de grève et que trois employées du service CPST affirment avoir été insultées par Monsieur MUGNIER, présent sur le piquet de grève, au moment de leur pause.

La lettre du 29 août 2014 ne qualifie pas les faits reprochés à Monsieur MUGNIER de faute lourde et ne précise pas en quoi ils auraient caractérisé une intention de nuire.

Le premier juge, en qualifiant lui-même l'intention de nuire de la manière suivante : *«d'autre part ces insultes publiques ont été proférées sur la voie publique, en l'espèce sur le trottoir du parking de la Gare de Lyon-Perrache qui visaient à provoquer chez les autres agents un sentiment de rejet à leur encontre et pouvaient être entendues par n'importe quel passant étranger à la SNCF, ce qui pouvait nuire à l'image de l'entreprise»*, a substitué sa propre qualification à celle de l'employeur, qui n'a, à aucun moment, retenu que les insultes avaient été proférées en public, dans l'intention d'empêcher le travail des agents non-grévistes.

L'employeur n'ayant pas retenu la faute lourde, la sanction prononcée doit être annulée.

Le jugement sera donc infirmé de ce chef.

Sur les conséquences de l'annulation de la sanction disciplinaire

- Sur le rappel de salaire :

Il convient de condamner la SNCF à payer à Monsieur MUGNIER la somme de 80.16 € à titre de rappel de salaire sur mise à pied, dont le montant n'est pas contesté, outre 8.01 € au titre des congés payés afférents.

Le jugement sera infirmé de ce chef.

- Sur la demande de dommages et intérêts :

Monsieur MUGNIER, qui ne justifie d'aucun préjudice particulier, sera débouté de sa demande de dommages-intérêts.

Le jugement sera donc confirmé.

- Sur la discrimination :

Aux termes de l'article L. 1132-1 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, 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 mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, 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.*

L'article L. 1134-1 du même code dispose qu'en cas de litige relatif à l'application du texte précédent, le salarié concerné présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte et il incombe à la partie défenderesse, au vu de ces éléments, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, le juge formant sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

En l'espèce, l'annulation de la sanction disciplinaire prononcée au mépris des règles protégeant les salariés grévistes permet de présumer la discrimination syndicale.

Il appartient dès lors à l'employeur de démontrer que la sanction était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

En l'occurrence, l'employeur justifie sa décision en produisant les attestations de trois agents du service CPST, établies dans les formes des articles 200 et suivants du code de procédure civile, selon lesquelles, le vendredi 13 juin 2014, lors d'une pause aux environs de 15 heures, en bas des escaliers qui mènent au service, Monsieur David MUGNIER a proféré à leur encontre les insultes suivantes : «salopes», «sales putes», «renard» puis lorsqu'elles sont remontées dans leur service, «la belle brochette».

Les attestations produites par Monsieur MUGNIER, selon lesquelles il était trop loin des lieux pour proférer des insultes, n'ayant jamais quitté son poste près de la sonorisation, ne permettent cependant pas d'écarter ces trois témoignages, dans la mesure où il est également déclaré que Monsieur MUGNIER a rangé son matériel et quitté les lieux aux alentours de 15 heures.

Il apparaît difficile de considérer que les trois témoignages accusant précisément Monsieur MUGNIER auraient été fabriqués de toutes pièces par l'employeur pour faire entrave au droit de grève, alors qu'il n'est ni affirmé, ni établi que d'autres participants au piquet de grève auraient également été sanctionnés ; que, par ailleurs, la sanction choisie est relativement mesurée dans l'échelle prévue par le Statut ; qu'en outre, il ne s'agit pas d'une petite entreprise dans laquelle il est difficile pour les salariés de se défendre.

Dans ces conditions, la sanction était justifiée par des faits objectifs étrangers à toute discrimination.

Le jugement sera donc confirmé de ce chef.

Sur la recevabilité de l'action du syndicat SUD RAIL

Suivant l'article L. 2132-3 du code du travail, *les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice. Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.*

En l'espèce, Monsieur MUGNIER invoquant l'existence d'une discrimination pour fait de grève à son égard, le syndicat SUD RAIL avait bien qualité pour agir, une telle discrimination portant nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de la profession qu'il représente.

Son action est donc recevable.

Sur la demande de dommages-intérêts du syndicat

Aucune discrimination syndicale n'étant établie, ainsi qu'il résulte des développements précédents, il convient ajoutant au jugement qui n'a pas statué sur cette demande de rejeter la demande de dommages-intérêts sur ce fondement.

Sur les demandes accessoires

La SNCF succombant à l'instance sera condamnée aux dépens de première instance et d'appel.

Le jugement sera infirmé.

En revanche, l'équité justifie de ne pas faire application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Le jugement sera confirmé de ce chef.

PAR CES MOTIFS

La Cour,

Confirme le jugement du 7 juin 2018 du conseil de prud'hommes de Lyon en ce qu'il a débouté Monsieur David MUGNIER de sa demande de dommages-intérêts et dit n'y avoir lieu à application de l'article 700 du code de procédure civile.

L'infirmé pour le surplus,

Statuant à nouveau et y ajoutant :

Annule la sanction disciplinaire prononcée le 29 août 2014 et confirmée le 26 septembre 2014.

Condamne l'Etablissement public SNCF MOBILITES à payer à Monsieur David MUGNIER la somme de 80.16 € à titre de rappel de salaire sur mise à pied, outre 8.01 € au titre des congés payés afférents.

Déclare recevable l'action du syndicat SUD RAIL, mais mal fondée ;

En conséquence, déboute le syndicat SUD RAIL de ses demandes ;

Dit n'y avoir lieu à application de l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel ;

Condamne l'Etablissement public SNCF MOBILITES aux dépens de première instance et d'appel.

Le Greffier

Le Président

Gaétan PILLIE

Olivier GOURSAUD