

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE STRASBOURG
CONSEIL DE PRUD'HOMMES
C.S. 10304
19 avenue de la Paix
67008 STRASBOURG CEDEX

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

JUGEMENT RENDU LE 17 Juin 2013

RG N° F 11/00615
N° de MINUTE

SECTION Commerce

AFFAIRE
Mustapha BOUAMAR
contre
Société NATIONALE DES CHEMINS
DE FER FRANCAIS - S.N.C.F.

JUGEMENT DU
17 Juin 2013

Qualification :
contradictoire
premier ressort

Notification le :

Date de la réception

par le demandeur :

par le défendeur :

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

le :

à :

Monsieur Mustapha BOUAMAR
né le 05 Septembre 1982 à Strasbourg (67)
de nationalité française
6, rue d'Anjou
67100 STRASBOURG
Profession : Technicien (ne)

Comparant, assisté de Me Sandrine FRANCOIS (Avocat au barreau
de STRASBOURG) substituant Me Véronique MALKA (Avocat au
barreau de STRASBOURG)

DEMANDEUR

**Société NATIONALE DES CHEMINS DE FER FRANCAIS -
S.N.C.F.** en la personne de son représentant légal
34, rue du Commandant Mouchotte
75014 PARIS

Représenté par Me Rachel WEBER (Avocat au barreau de
STRASBOURG)

DEFENDEUR

Composition du bureau de jugement lors des débats et du délibéré

Madame Marie-Madeleine BARRILE, Président Conseiller (E)
Monsieur Jean-Claude BADER, Assesseur Conseiller (E)
Monsieur Joseph SINATA, Assesseur Conseiller (S)
Madame Pascale RAUSCHER, Assesseur Conseiller (S)
Assistés lors des débats de Monsieur Xavier BEAL SZABO, Greffier

PROCEDURE

- Date de la réception de la demande : 04 Juillet 2011
- Bureau de Conciliation du 14 Septembre 2011
- Convocations envoyées le 04 Juillet 2011
- Renvoi BJ avec délai de communication de pièces
- Débats à l'audience de Jugement du 11 Mars 2013
- Prononcé de la décision fixé à la date du 17 Juin 2013
- Décision prononcée par Madame Marie-Madeleine BARRILE (E)
Assistée de Monsieur Xavier BEAL SZABO, Greffier

FAITS et MOYENS des PARTIES.

Pour l'exposé complet des faits et moyens présentés, par application de l'article 455 du CPC,
le Conseil invite les parties à se reporter à leurs conclusions respectives, reprises oralement à
la barre.

A savoir :

Les conclusions datées du 26 avril 2012 pour le demandeur,

Les conclusions datées du 13 septembre 2012 pour le défendeur.

En conséquence, le Conseil constate qu'en leur dernier état les demandes présentées à la barre sont les suivantes :

Pour le demandeur :

DIRE ET JUGER que la rupture de la période d'essai du contrat de travail de Monsieur BOUAMAR est abusive ;

ORDONNER la réintégration de Monsieur BOUAMAR ;

Subsidiairement,

CONDAMNER la SNCF à lui verser une somme de 63 000 € à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive.

CONDAMNER la SNCF à verser à Monsieur BOUAMAR une indemnité d'un montant de 38 420 € à titre de dommages et intérêts au titre du préjudice matériel distinct.

CONDAMNER la SNCF à verser à Monsieur BOUAMAR une indemnité d'un montant de 10 000 € à titre de dommages et intérêts au titre du préjudice psychologique.

CONDAMNER la SNCF à verser à Monsieur BOUAMAR une indemnité d'un montant de 1 500 € au titre de l'article 700 du CPC.

CONDAMNER la SNCF aux entiers frais et dépens de la procédure.

ORDONNER l'exécution provisoire.

Pour la défense :

DECLARER la demande mal fondée

DEBOUTER Monsieur BOUAMAR de l'intégralité de ses demandes

CONDAMNER Monsieur BOUAMAR à payer à la SNCF un montant de 1500€ en application des dispositions de l'article 700 du CPC

CONDAMNER Monsieur BOUAMAR aux entiers frais et dépens de la procédure.

RAPPEL DES FAITS :

Le 18 juin 2010, Monsieur BOUAMAR était engagé en qualité de Conducteur de Tram-Train 'à l'essai' à la qualification T.A., position de rémunération 5, échelon 0 ; Pièce n° 1 de la défense – Contrat d'embauche au cadre permanent.

Monsieur BOUAMAR était affecté à l'Etablissement TER Rhénan de Strasbourg, avec une première affectation à Mulhouse.

Ce contrat était assorti d'un stage d'essai d'une durée d'un an à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ; soit le 18 juin 2011. Pendant cette période, Monsieur BOUAMAR devait suivre une formation initiale de Conducteur de Tram-Train (formation CRTT), sanctionnée par un examen en quatre étapes.

A l'issu de son stage d'essai, Monsieur BOUAMAR devait être commissionné, dans les conditions prévues par le Chapitre 5 du statut, sous réserve qu'il donne satisfaction et qu'il remplisse les conditions d'aptitude médicale.

Les relations de travail étaient régies par la directive régissant le statut des relations collectives entre la SCNF et son personnel.

Le 13 octobre 2010, Monsieur BOUAMAR faisait l'objet d'un avertissement mentionnant : « *les résultats obtenus aux évaluations de l'étape 3, ne correspondent pas aux objectifs attendus* ». Un délai de deux mois lui était accordé afin de combler les lacunes constatées. De plus, il était averti que tout nouvel écart au cours du stage par rapport au comportement attendu ou au niveau de connaissance requis pourrait conduire à son licenciement conformément à l'article 5 du Chapitre 5 du Statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel. - Pièce 2 de la défense : avertissement du 13 octobre 2010

L'étape 4, n'étant pas validée, la SNCF convoquait Monsieur BOUAMAR à un entretien préalable à licenciement.

L'entretien était fixé à la date du 03 décembre 2010, il pouvait se faire accompagner par un agent faisant partie du personnel de l'entreprise. - Pièce 4 de la défense : courrier du 29 novembre 2010 remis en main propre le 30 novembre 2010.

Le 07 décembre 2010, Monsieur BOUAMAR était licencié par Monsieur WEILL, Directeur de l'Etablissement TER Rhénan, au motif « *que ses connaissances professionnelles et sa manière de servir ne se sont pas suffisamment améliorées et que ses résultats ne sont pas conformes aux objectifs qui lui avaient été fixés.* » - Pièce 5 de la défense : lettre de licenciement.

C'est dans ce contexte que par une requête du 21 juin 2011, complétée par des conclusions du 29 septembre 2011 et du 26 avril 2012, Monsieur BOUAMAR représenté par son Avocat, saisissait le Conseil de Prud'hommes de STRASBOURG.

DISCUSSION :

Le Conseil de Prud'hommes de Strasbourg, après avoir entendu les parties et vu les mémoires, ainsi que les pièces déposées en annexe, auxquels il est renvoyé en tant que besoin pour un plus ample exposé des faits et moyens de la cause, décide ce qui suit :

Sur le respect de la procédure de 'licenciement' pendant le stage d'essai et sur le caractère abusif du licenciement :

En droit,

Attendu que le juge tranche le litige conformément aux règles de droit qui lui sont applicables, il doit donner ou restituer leurs exactes qualifications aux faits et actes du litige.

Attendu que les règles de droit commun sont expressément désignées comme gouvernant la procédure prud'homale.

Attendu que le contrat de travail est soumis aux règles de droit commun. Il est établi selon les formes que les parties contractantes décident d'adopter. Et ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel ou pour les causes que la loi autorise.

Attendu que les parties confirment :

Que Monsieur BOUAMAR a bien été embauché au cadre permanent le 18 octobre 2010 en qualité de conducteur Train-Tram 'à l'essai'. - contrat produit réciproquement par les parties.

Que le contrat sus signé entre Monsieur BOUAMAR et la SNCF est bien régi par les dispositions du statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel, ainsi que les textes réglementaires en vigueur dans l'entreprise. - pièce 1 de la défense : article 1 du Contrat d'embauche.

Que le contrat d'embauche stipulait dans ses articles 1 et 2 que Monsieur Mustapha BOUAMAR était engagé en qualité de Conducteur de Tram-Train « **à l'essai** » à la qualification TA, à la position de rémunération 5 de l'échelon 0 afin d'exercer le métier de Conducteur de train-tram à l'issu d'une période de formation et après réussite à l'examen correspondant.

Attendu que le présent contrat était conclu pour une durée indéterminée à compter du 18 juin 2010, assorti d'un stage d'essai dont la durée était fixée à 1an à compter de l'entrée dans l'entreprise. Conformément au chapitre 5 du Statut, les services de Monsieur Mustapha BOUAMAR donneront lieu durant le stage d'essai, à des appréciations écrites portant à la fois sur sa conduite et ses aptitudes professionnelles. Ainsi, durant la période d'essai, il pourra être mis fin au contrat de travail sans indemnité et sous réserve d'un préavis de 8 jours en cas de

rupture à l'initiative du salarié et d'un mois à l'initiative de l'entreprise.

Vu l'article 9 du Code de procédure Civile dispose, la recherche de la preuve doit être effectuée conformément à la loi. Le juge doit rester neutre dans son appréciation des éléments de preuve, dont il vérifie la légalité pour qu'elles soient admissibles.

Ainsi, il appartient au juge d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs énoncés ; il forme sa conviction au vu des éléments fournies par les parties.

En l'espèce, il convient de rappeler, que le Statut des relations Collectives entre la SNCF et son personnel est élaboré par une Commission Mixte composée de représentants de la SNCF et des organisations les plus représentatives. Cette commission Mixte est présidée par le Ministère des Transport et homologué par ce dernier, ce qui confère à ce document un caractère d'acte administratif réglementaire. (*Décret n°50.637 du 1^{er} juin 1950 : les conditions d'emploi et de travail du personnel de la SNCF ne sont pas déterminées par des conventions et accords collectifs de travail, mais par un statut, constituant un élément de l'organisation du service public exploité par cet établissement...*) De plus, il convient de préciser qu'il ne s'agit pas d'un licenciement au sens du code de procédure du travail mais d'une rupture de la période d'essai, obéissant au régime propre du Statut des Relations Collectives entre la SNCF et son personnel et dont le conseil d'Etat s'est déjà prononcé sur la légalité.

Ainsi, lorsqu'une juridiction prud'homale est saisie d'un litige entre la SNCF et un salarié, cette dernière doit se limiter à la vérification de la bonne application du Statut.

Le conseil de céans dans sa composition constate que :

Monsieur BOUAMAR a bien été destinataire d'une lettre d'avertissement datant du 13 octobre 2010, reçu en main propre le 18 octobre 2010, en présence de Messieurs HUTSEBAUT et MUNIER.

La lettre faisait clairement mention '*que suite aux évaluations de l'étape 3, les résultats obtenus ne correspondent pas aux objectifs attendus... qu'à partir de ce jour vous disposez de 2 mois pour combler les lacunes constatées... par conséquent, tout nouvel écart, par rapport au comportement attendu ou au niveau de connaissances requis, pourra conduire à votre licenciement conformément à l'article 5 du Statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel.*' Pièce 2 de la défense.

La partie défenderesse produit les Fiches 'bilan individuel' pour chaque étape d'évaluation.

En effet, le demandeur n'était pas sans savoir que : pour l'étape n°1, la fiche 'bilan individuel' indiquait que le demandeur doit être plus proche de la situation terrain pour trouver les justifications adaptées ; un effort supplémentaire s'impose. Pièce 8, côte 22 de la défense.

L'étape n°2 relevait également des lacunes quant à sa capacité à assurer la tenue du métier de conducteur Tram-Train ; ensemble tout juste. Doit impérativement élever le niveau pour pratiquer le métier de CRTT en toute sécurité. Pièce 9, côte 23 de la défense.

L'étape n°3 n'a été validée que sous réserve d'une mise en application stricte des communications de sécurité. Pièce n°10 cote 24 de la défense.

L'étape n°4 n'a pas été validée.' - Pièce 3, côte 25 de la défense.

De plus, la partie défenderesse démontre de façon claire et non équivoque, que cette formation répondait à des critères objectifs précisément définis par un cahier des charges commun à l'ensemble des conducteurs tram-train.

- Pièces 12 et 13 de la défense. Référentiel Traction – Procédure CG TR3 D1n°11 article 2.1

Il appartient ensuite, à l'employeur d'apprécier le niveau de connaissances, de compréhension et la capacité des agents à mettre en œuvre au regard de ces critères. Il est évident que le niveau d'exigence requis est très élevé compte tenu des missions de sécurité et de responsabilité des conducteurs ; aucune insuffisance ne saurait être admise car il s'agit de postes ayant un impact direct pour la sécurité ferroviaire.

Ainsi Monsieur BOUAMAR n'était pas sans savoir que son niveau de compétences ne

correspondait pas objectifs attendus.

Par conséquent, le conseil dit et juge que la procédure spécifique de rupture du contrat d'embauche de Monsieur BOUAMAR pendant la période d'essai, prévue par le STATUT réglementaires a été parfaitement respectée.

Sur les conséquences de la rupture :

Dans sa demande initiale, Monsieur BOUAMAR reprochait à la SNCF d'avoir payé les primes de tractions des mois d novembre et décembre 2010, en février et mars 2011.

Conformément aux articles L. 3242-1 et suivants du Code du travail, la règle en matière de salaire est le versement périodique du salaire de base. Rien n'interdit le paiement à échéance pour les primes et gratifications.

Par conséquent, en assurant des primes de tractions au mois M+2, la SNCF n'a manqué à aucune de ses obligations. De plus, le conseil constate que le requérant n'en fait plus état dans ses dernières conclusions.

Sur la remise du solde de tout compte, de l'attestation Pôle emploi et du dernier bulletin de paye.

Le conseil constate que le requérant n'en fait plus état dans ces dernières écritures.

Sur l'absence du document d'habilitation à la conduite d'un tramway et l'attestation européenne de la formation de conduite tram/train.

Comme mentionné précédemment, la formation de conducteur TRAM-TRAIN répond à un cahier des charges établi au niveau national. Pièce 12 de la défense.

Monsieur BOUAMAR n'ayant pas validé la 4^{ème} étape de la formation, il est évident que la SNCF ne peut pas délivrer une attestation de formation certifiant l'acquisition de ces connaissances.

S'agissant de l'habilitation de la conduite d'un tramway, la défense précise que la formation à la conduite de tramway sur le réseau urbain de Mulhouse a été réalisée par SOLEA, conformément au cahier des charges (CF. page 6 du cahier des charges).

Par conséquent, il appartient à la partie demanderesse de se rapprocher de la Société SOLEA.

Sur les demandes indemnitaires.

La rupture du stage d'essai n'étant pas abusive, les demandes indemnitaires présentées par la partie demanderesse sont rejetées.

Sur la demande de réintégration.

Le conseil de Prud'homme de céans rappelle que les dispositions législative, l'intégration d'un salarié est possible que dans l'hypothèse où le salarié avait aux moins deux d'ancienneté, dans une entreprise d'au moins 11 salarié. (Au surplus, le juge ne peut que proposer, l'employeur est libre de refuser ou d'accepter...)

Par conséquent, le conseil ne saurait faire droit à cette demande.

Sur la demande de dommages-intérêts au préjudice matériel distinct.

Le conseil de Prud'homme de Strasbourg, rappelle que le caractère abusif de la rupture n'étant pas retenu et non fondé, par conséquent, l'ensemble des sommes réclamées par Monsieur BOUAMAR n'est pas dû.

Sur la demande de dommages-intérêts au préjudice moral.

Le demandeur invoque le caractère vexatoire et discriminatoire de la rupture de la période d'essai pour réclamer une indemnité de 10 000 € au titre de préjudice psychologique.

De plus, la partie défenderesse réfute cette demande dénuée de tout fondement juridique et réaffirme que la rupture de la période d'essai a été motivée que par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Le conseil constate que la partie demanderesse n'apporte aucun élément probant laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte comme l'exige l'article L. 1134-1 du Code du travail.

Par conséquent, le Conseil de céans déboute Monsieur BOUAMAR de sa demande.

Sur l'article 700 du Code de procédure civile :

Attendu que l'équité ne commande l'application de l'article 700 du Code de Procédure Civile en faveur d'aucunes des parties.

Chaque partie conservera la charge de leurs propres frais.

Sur les frais et dépens :

Attendu que conformément à l'article 696 du Code de Procédure Civile, la partie qui succombe doit supporter les frais et dépens.

En conséquence, le Conseil de céans dit et juge que Monsieur BOUAMAR sera condamné aux frais et dépens de la présente instance.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes de Strasbourg statuant publiquement, **par Jugement Contradictoire et en Premier Ressort**, après en avoir délibéré conformément à la loi :

DEBOUTE Monsieur BOUAMAR de l'ensemble de ces demandes et prétentions.

CONDAMNE Monsieur BOUAMAR aux entiers frais et dépens de la présente procédure à l'exception des frais d'exécution forcée qui sont gratuits par application de l'article 11 du décret du 12.12.1996, modifié par le décret n° 2001-212 du 08.03.2001.

DEBOUTE la partie défenderesse de sa demande reconventionnelle au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Ainsi fait, ordonné et prononcé, le jour, mois et an susdits.

**LE PRÉSIDENT,
M.-M. BARRILE**

**LE GREFFIER,
X. BEAL/SZABO**

Pour Expédition certifiée conforme
Le Greffier

