

Conseil de prud'hommes  
BP 70230  
20 rue de l'Arquebuse  
08102 CHARLEVILLE-MEZIERES  
CEDEX

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS  
EXTRAIT DES MINUTES  
du Conseil de Prud'Hommes  
de CHARLEVILLE-MÉZIÈRES  
JUGEMENT

N° RG F 19/00022 - N° Portalis  
DCS6-X-B7D-OF2

Audience publique du : 15 Septembre 2020

Nature :80A

SECTION Commerce

**AFFAIRE**  
**Jean-Pierre MERCIER, Syndicat**  
**SUD RAIL CHAMPAGNE**  
**ARDENNE**  
**contre**  
**SNCF MOBILITES, SA SNCF**  
**VOYAGEURS, venant aux droits**  
**de la société SNCF MOBILITES**

**Monsieur Jean-Pierre MERCIER**

27 rue Emile Zola

08000 CHARLEVILLE-MÉZIÈRES

Représenté par Me Corentine DUPIN (Avocat au barreau d'ARDENNES)  
substituant Me Mélanie TOUCHON (Avocat au barreau d'ARDENNES)

**Syndicat SUD RAIL CHAMPAGNE ARDENNE**

6 bis rue Pingat

51100 REIMS

Représenté par Me Corentine DUPIN (Avocat au barreau d'ARDENNES)  
substituant Me Mélanie TOUCHON (Avocat au barreau d'ARDENNES)

DEMANDEURS

MINUTE N° 20/110

**JUGEMENT DU**  
**15 Septembre 2020**

**Qualification :**  
**Contradictoire**  
**Premier ressort**

**SNCF MOBILITES**

9 rue Jean-Philippe Rameau

93200 ST DENIS

Représenté par Me Isabelle GUILLAUMET-DECORNE (Avocat au  
barreau de REIMS)

**SA SNCF VOYAGEURS, venant aux droits de la société SNCF**  
**MOBILITES**

9 rue Jean Philippe Rameau

93200 ST DENIS

Représenté par Me Isabelle GUILLAUMET-DECORNE (Avocat au  
barreau de REIMS)

Notification le : 16.09.2020

DEFENDEURS



date de la réception

par le demandeur :

par le défendeur :

Expédition revêtue de  
la formule exécutoire  
délivrée

le :

à :

**Composition du bureau de jugement lors des débats et du délibéré :**

Monsieur Patrick BENYOUCEF, Président Conseiller (S)

Monsieur Jean-Claude BEVAN, Assesseur Conseiller (S)

Madame Virginie DELATTRE, Assesseur Conseiller (E)

Madame Isabelle COTE, Assesseur Conseiller (E)

Assistés lors des débats de Madame Chiraz MEKNI, Greffier

**PROCÉDURE :**

- Date de la réception de la demande : 23 Janvier 2019

- Bureau de Conciliation et d'Orientation du 03 Avril 2019

- Convocations envoyées le 14 Février 2019

- Renvoi BJ avec délai de communication de pièces

- Renvoi à la mise en état

- Débats à l'audience de Jugement du 26 Mai 2020 (convocations envoyées le 14 Mai 2020)
- Prononcé de la décision fixé à la date du 15 Septembre 2020
- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de procédure civile en présence de Madame Chiraz MEKNI, Greffier

#### **Chefs de la demande**

- Reclassement au grade D2/18
- Réparation du préjudice financier subi au titre d'un rappel de salaire 8 372,28 Euros
- Congés payés sur rappel de salaire 837,23 Euros
- Dommages et intérêts en raison du préjudice moral subi 10 000,00 Euros
- Réparation de la perte de chance d'obtenir un traitement plus important et une pension de retrait plus conséquente 10 000,00 Euros
- Article 700 du Code de Procédure Civile : 3 000,00 Euros
- Exécution provisoire du jugement à intervenir
- Dommages et intérêts 10 000,00 Euros
- Article 700 du Code de Procédure Civile : 2 000,00 Euros

#### **Les faits**

Monsieur Jean-Pierre MERCIER a été embauché par la SNCF à compter du 5 avril 1982. Sa gare d'attache était PARIS-EST, puis il a été » muté à la gare de REIMS, puis à CHARLEVILLE-MEZIERES.

En 2011, il devient membre du CHSCT. Depuis le 1er avril 2014, il occupe le grade de Chef de bord principal, qualification C, niveau 2, position 15.

#### **Le demandeur**

A l'appui de ses demandes, la partie requérante expose qu'elle a toujours donné satisfaction à son employeur et qu'elle gravissait les échelons au même titre que ses collègues de travail embauchés à la même période.

Monsieur MERCIER explique que depuis qu'il est membre secrétaire du CHSCT et notamment depuis qu'il a mis en place une procédure d'expertise en raison des risques psycho-sociaux importants dans l'entreprise, il a été traité différemment des autres salariés de la SNCF et son niveau d'avancement a été sans cesse freiné contrairement à celui des autres salariés.

Suite à une intervention syndicale, le demandeur soutient que son employeur lui a reproché de faire moins de découchés que les autres agents en raison de son activité syndicale.

Monsieur MERCIER expose qu'il existe une réglementation spécifique afin de garantir aux agents qui sont « détachés » de leurs fonctions pour raisons syndicales, le bénéfice d'un déroulement de carrière normal mais cela ne concerne que les agents dont le détachement dépasse 66 %.

La partie demanderesse entend démontrer l'inégalité de traitement par comparaison avec Monsieur GRIBOUT embauché en même temps que lui avec une même évolution de carrière jusque 2011 date de son intégration au CHSCT et à partir de 2012 une inégalité de traitement notoire malgré des évaluations annuelles tout à fait satisfaisantes. Monsieur GRIBOUT étant qualification D2/18 et Monsieur MERCIER stagnant à la qualification C avec une différence de salaire mensuel cumulée sur 8 années de 8 372,28 €

C'est dans ces conditions que Monsieur Jean-Pierre MERCIER a saisi le Conseil de Prud'hommes le 21 janvier 2019.

## **Le défendeur**

En réplique, la partie requise explique que le système d'avancement est composé de 8 qualifications (de A à C pour le collège exécution, D et E pour le collège maîtrise, de F à H pour le collège cadre), chacune comprenant 2 niveaux comportant plusieurs positions de rémunération et précise que les conditions d'avancement sont strictement définies et qu'il n'existe aucune automaticité dans le déroulement de carrière d'un agent, les promotions étant réalisés au choix en fonction de l'expérience acquise et de la maîtrise de l'emploi tenu.

La SNCF expose qu'il est procédé chaque année, à la notation d'un certain nombre d'agents et que ces notes sont attribuées en fonction des qualités et des connaissances nécessaires dans le grade à acquérir et qu'un tableau d'aptitude est arrêté en fonction des postes à pourvoir et l'avancement en grade ne peut se faire qu'après inscription au tableau d'aptitude.

La partie défenderesse soutient que Monsieur MERCIER n'a fait l'objet d'aucune discrimination et que sa situation professionnelle et son avancement sont justifiés par des éléments étrangers à toute discrimination. Elle affirme que sa carrière a évolué de manière tout à fait conforme aux dispositions statutaires et que cette évolution professionnelle n'a absolument pas stagnée.

La SNCF prétend, concernant la comparaison faite avec Monsieur GRIBOUT, que s'il est vrai que celui-ci a eu un déroulé de carrière plus favorable que celui de Monsieur MERCIER, il n'en demeure pas moins que l'engagement syndical de Monsieur MERCIER n'est pas à l'origine de cette différence mais que cette différence d'évolution de carrière s'explique notamment au regard des qualités et des compétences professionnelles développées par ces deux agents.

La SNCF expose que les éléments justifiant la qualité des services de Monsieur MERCIER lui ont été rappelés par courrier du 29 mars 2018 et qu'il ressort de ce courrier que les qualités de service de Monsieur MERCIER sont loin de donner une entière satisfaction à son employeur contrairement à ce qu'il prétend.

La SNCF souligne que le versement de « l'Aprime » ne vient pas contredire ses observations quant aux performances de Monsieur MERCIER car cette prime concerne tous les agents du cadre permanent.

La SNCF affirme que les contentieux collectifs auxquels Monsieur MERCIER a pu participer en sa qualité de secrétaire du CHSCT UO Trains sont bien évidemment étrangers et n'ont eu aucune influence sur le déroulé de sa carrière.

La partie concluante, demande donc que les demandes présentées au titre d'une prétendue discrimination syndicale ne sont absolument pas fondées et que Monsieur MERCIER sera donc débouté de l'ensemble de ses demandes ainsi que le syndicat SUD RAIL.

## **SUR CE**

### **Sur la discrimination syndicale**

Selon l'article L 1132-1 du Code du travail : « Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination 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, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, 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 son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques



génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français. »

Egalement selon l'article L 2141-5 du Code du travail : « 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.

Un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives, en veillant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes. Cet accord prend en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle.

Au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi. Il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1.

Lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical, celui-ci permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise. Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à deux mille salariés, ce recensement est réservé au titulaire de mandat disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement. »

De même, si l'employeur est libre, dans l'exercice de son pouvoir de direction de l'entreprise de décider des augmentations de rémunérations qui ne lui sont pas imposées par des dispositions collectives, conventionnelles ou légales, si l'employeur dispose d'un pouvoir discrétionnaire sur ces questions, il lui appartient de démontrer qu'il en a fait un usage neutre lorsqu'il est tenu de respecter des règles d'égalité de traitement.

Dès lors, il appartient au salarié syndicaliste, qui soutient avoir été l'objet dans le déroulement de sa carrière d'une discrimination, de soumettre les éléments de fait susceptibles de caractériser une atteinte au principe d'égalité de traitement et qu'il incombe à l'employeur qui conteste le caractère discriminatoires des mesures qu'il a prises, notamment en matière d'avancement, de rémunérations et d'avantages sociaux, d'établir que la disparité de situation est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur l'appartenance syndicale.

En l'espèce, il est établi par les parties que le statut et les règlements du personnel définissent à la SNCF les conditions de déroulement de carrière des agents, lesquels sont répartis en filières de métiers : Transport Traction (TT), Transport Mouvement (TM), Commercial (C), Matériel (M), Administratif (A) ; les agents sont classés sur 8 qualifications de A à H, chacune comprenant deux niveaux et chaque niveau comportant plusieurs positions de rémunérations ; le déroulement de carrière à la SNCF se fait donc : soit par changement de grade avec changement de qualification ; soit par changement de grade avec changement de niveau de rémunération dans la qualification ; soit par classement à la position de rémunération supérieure ; soit enfin par l'attribution d'un échelon d'ancienneté supérieure ; sur l'avancement en qualification : l'article 1.2.2, du chapitre 6 du Statut prévoit que « la promotion à la qualification supérieure est réalisée sur le grade de 1er niveau de cette qualification et la 1ère de ce niveau immédiatement supérieure à celle sur laquelle était placé l'agent. (...) Nul ne peut être promu s'il ne figure au tableau d'aptitude pour ce

grade ; il est procédé chaque année à la notation d'un certain nombre d'agents de façon à combler les vacances prévisibles pour l'exercice suivant et à éviter, dans la mesure du possible, d'avoir recours à des notations complémentaires ; les agents retenus reçoivent une note variant de 12 à 20 permettant de déterminer leur rang de classement à la liste d'aptitude ; ces notes sont attribués en fonction des qualités et des connaissances nécessaires dans le grade à acquérir et notamment : de la compétence ou des connaissances professionnelles confirmées, le cas échéant, par un examen ou un constat d'aptitude, de l'esprit d'initiative et de la faculté d'adaptation, de la capacité de commandement et d'organisation et du goût et de l'aptitude à l'étude et à la recherche ; l'article 4.1 dispose qu'une fois les notes arrêtées, « les listes d'aptitudes sont établies par le notateur après avis des délégués titulaires du groupe auquel est ressortit le grade à acquérir, réunis dans une commission de notation présidée par le notateur assisté de deux adjoints. La Région se voit attribuer annuellement un quota d'avancement et le choix des bénéficiaires se fait à partir de la notation établie par la hiérarchie directe qui est ensuite validée ou non par la commission de carrière ;

Il résulte de cet article que seul un nombre limité d'agent susceptibles de prétendre à un avancement en grade vers un grade de début sera noté et les promotions se font en fonction des vacances dans la qualification supérieure et du potentiel de l'agent ; tous les agents de la circonscription susceptibles de prétendre à un avancement en grade ne sont pas notés ; seul un nombre limité d'entre eux le sera. Il s'agit donc d'une notation au choix ; les notations sont examinées en commission de notation, ces dernières étant composées paritairement de représentants du personnel (les délégués de commission) et de la SNCF ;

Sur l'avancement en niveau : l'avancement en niveau (2 par qualification) peut s'acquérir sur le même poste ; la contrainte ne résulte pas d'une vacance de poste comme précédemment mais d'un contingent de passage du niveau 1 au niveau 2 fixé au niveau national par la direction des ressources humaines. Le choix entre les agents se fait en tenant compte de la maîtrise de l'emploi tenu et de l'expérience acquise ; Sur l'avancement en position de rémunération : l'article 13.4 du chapitre 6 prévoit que : « peuvent être classés sur la position de rémunération supérieure dans chaque niveau d'une qualification donnée un nombre d'agents égal à un certain pourcentage du nombre des agents placés sur la position de départ ; l'article 13.4 du chapitre 6 énonce que les choix des agents susceptibles de bénéficier du classement sur la position supérieure est fait en fonction de la qualité des services assurés et de l'expérience acquise. Toutefois, sont classés par priorité sur la fonction supérieure sous réserve d'assurer un service satisfaisant, les agents les plus anciens en position à concurrence d'une « fraction déterminée ».

En l'espèce, Monsieur Jean-Pierre MERCIER a intégré la SNCF le 5 avril 1982 en qualité d'agent d'exploitation bureau (AEBU) niveau 1, qualification C.

Monsieur MERCIER affirme que sa carrière a évolué « normalement » jusqu'au 1er avril 2011, date à laquelle il obtenait la position de rémunération C/14, mais qu'à compter du 10 mai 2011, il a exercé des activités syndicales, notamment au sein du CHSCT pour en devenir le secrétaire, et que l'évolution de sa carrière a été dès lors particulièrement « freinée », puisqu'il est passé à la position C/15 le 1er avril 2014 et reste bloqué à ce niveau.

Monsieur MERCIER compare sa situation avec celle d'un de ses collègues, Monsieur Gauthier GRIBOUT embauché en même temps que lui et qui aurait un développement de carrière plus favorable

Monsieur MERCIER produit au débat les pièces justifiant ses affirmations notamment, ses bulletins de salaires et ceux de Monsieur GRIBOUT, lesquels confirment que Monsieur GRIBOUT embauché à la même date que Monsieur MERCIER avec un métier équivalent a eu un déroulement de carrière plus favorable que Monsieur MERCIER parvenant à la qualification D/2/16 dès 2014 alors que Monsieur MERCIER stagnait à la position C/2/15.

Par ailleurs, la SNCF ne conteste pas cette différence d'évolution de carrière,



puisqu'elle déclare dans ses écritures « Et cette différence d'évolution de carrière s'explique notamment au regard des qualités et des compétences professionnelles développées par ces deux agents »

Cependant, Monsieur MERCIER produit également, ses fiches de suivi professionnel de 2012, 2013, 2014, 2015, 2016 et 2017 qui indiquent une activité professionnelle et une qualité de service satisfaisantes.

Et, il produit les attestations de Monsieur Vincent HUET et de Madame LEROY-LEVOUIN qui tous deux attestent respectivement sans être contredits que lors d'une rencontre avec Monsieur DEMETZ, directeur de l'établissement voyageurs de Champagne-Ardenne, celui-ci « a reproché verbalement devant l'ensemble des participants à Monsieur MERCIER du fait de son activité syndicale de faire moins de découcher (repos des foyers extérieurs) que les autres agents » et « que Mr Mercier du fait de son activité syndicale par la pose de ses journées de délégations faisait moins de repos hors résidence qu'un agent lambda et qu'automatiquement cela avait une incidence sur les objectifs donc le déroulement de carrière. »

Il est établi par les fiches de suivi professionnelle que Monsieur MERCIER n'avait jusqu'alors jamais fait l'objet d'évaluation négative, laquelle n'apparaît que dans un courrier du 29 mars 2018 après son courrier de réclamation du 20 février 2018 et encore, la SNCF précisant en liminaire qu'il ne s'agit pas de reproche mais « d'amélioration continue » et ses premiers courriers de réclamation du 3 mars 2017 et 16 mars 2015 produits au débat, lesquels n'ont jamais reçu de réponses explicatives de la part de la SNCF.

La SNCF prétend également que la fiche d'appréciation et d'évaluation de Monsieur MERCIER pour l'exercice de notation 2016/2017 (pièce n°5 du défendeur) reprend plusieurs points contenus dans le courrier du 29 mars 2018 et prétend que Monsieur MERCIER a eu un abaissement de ses objectifs journaliers procédant pour la cause par allégations sans en démontrer la réalité.

En outre, ce document sous forme de feuille volante, non signée du hiérarchique est en contradiction avec le suivi professionnel annuel, signé des deux parties, faisant apparaître la note maximum (satisfaisant) dans chacun des critères soumis à évaluation.

En outre, la SNCF se contente de soutenir que l'exemple fourni par Monsieur MERCIER ne lui est pas opposable et ne produit pour sa part qu'un relevé de carrière de Monsieur CHRETIEN, embauché après Monsieur MERCIER, sans démontrer que celui-ci avait un profil semblable dont il appartient à l'employeur seul détenteur de ces informations de produire.

La SNCF se justifie et se limite à affirmer qu'il n'existe aucune automaticité dans le déroulement de carrière d'un agent et que l'employeur est seul juge de l'aptitude de ses salariés et que ses décisions ont été prises en fonction de critères objectifs liés aux seules aptitudes professionnelles de son salarié

Cependant, s'il a été jugé qu'une juridiction ne peut se substituer à un employeur pour apprécier les compétences de ses agents, ou pour intervenir dans l'avancement des salariés, la SNCF ne peut pas pour autant se soustraire à son devoir, en application de l'article 1134-1 du Code du travail, de prouver que ces décisions étaient justifiées par des éléments objectifs exempts de caractère discriminatoire

Qu'ainsi, l'employeur échoue à démontrer que les faits matériellement établis par Monsieur Jean-Pierre MERCIER sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Il est donc établi que Monsieur MERCIER a été victime d'une discrimination syndicale

**Sur les conséquences indemnitaires :**

Aux termes de l'article L 1134-5 du Code du travail, l'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrit par cinq ans à compter de la révélation de la discrimination

Il résulte des articles L 1132-1, L 1134-1 et L 1245-1 du Code du travail que la réparation intégrale d'un dommage oblige à placer celui qui l'a subi dans la situation où il se serait trouvé si le comportement dommageable n'avait pas eu lieu et que les dispositions de l'article L 1134-5 du Code du travail ne font pas obstacle à ce que le juge ordonne le reclassement d'un salarié victime d'une discrimination prohibée

Dès lors, il convient de dire que Monsieur MERCIER doit être reclassé à la qualification D2 position 18 à compter de la notification de la présente décision sans qu'il soit nécessaire de fixer une astreinte à cette décision du Conseil.

Qu'il sera donc fait droit sur la base du décompte qu'il communique, au rappel de salaire des années 2014, 2015, 2016, 2017 et 2018 soit la somme de 6 162 € y compris les congés payés y afférent soit la somme de 616,20 €

Le préjudice moral découlant de la discrimination sera évalué à la somme de 500 € Quant au préjudice relevant de l'incidence sur la retraite, l'indemnisation au titre du rappel de salaire devant être déclaré à la caisse de retraite, il n'y a pas lieu à indemnisation supplémentaire.

#### **Sur les frais irrépétibles**

En application de l'article 700 du Code de Procédure Civile, il serait inéquitable de laisser à la charge de Monsieur Jean-Pierre MERCIER les sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens

Qu'il y a donc lieu de lui allouer la somme de 900 € à ce titre

#### **Sur l'intervention du syndicat SUD-RAIL**

Attendu que l'action du syndicat SUD-RAIL, signataire des accords collectifs est recevable, les faits imputés à la SNCF portant un préjudice direct à l'intérêt collectif de la profession

Il convient dès lors de lui accorder la somme de 500 € au titre du préjudice subi mais de le débouter de sa demande au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

### **PAR CES MOTIFS**

Le Conseil des Prud'hommes de Charleville-Mézières, section commerce, statuant en audience publique, par jugement contradictoire, rendu en premier ressort et mis à disposition au greffe, après en avoir délibéré conformément à la loi

**Déclare** les demandes de Monsieur Jean-Pierre MERCIER recevables et partiellement fondées

**En conséquence,**

**Dit** que Monsieur Jean-Pierre MERCIER a subi une discrimination syndicale

**Condamne** la SA SNCF VOYAGEURS, venant aux droits de la société SNCF MOBILITES à payer à Mr Jean-Pierre MERCIER les sommes suivantes :

- 6 162 € au titre du rappel des salaires de 2014 à 2018
- 616,20 € au titre des congés payés sur rappel de salaires
- 500 € au titre des dommages et intérêts pour préjudice moral
- 900 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile

**Condamne** la SA SNCF VOYAGEURS, venant aux droits de la société SNCF MOBILITES à payer au Syndicat SUD-RAIL la somme de 500 € à titre de



dommages et intérêts

**Déboute** Monsieur Jean-Pierre MERCIER et le syndicat SUD-RAIL du surplus de leurs demandes

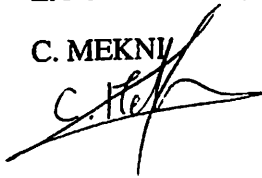
**Condamne** la SA SNCF VOYAGEURS, venant aux droits de la société SNCF MOBILITES aux entiers dépens y compris les frais d'exécution de la présente décision

**Dit** que la voie de recours ouverte aux parties est celle de l'appel dans le délai de un mois à compter de la réception de la présente décision

Ainsi Fait, Jugé par mise à disposition au Greffe du Conseil de prud'hommes de CHARLEVILLE-MEZIERES, de la minute du 15 septembre 2020, signée par Monsieur Patrick BENYUCEF, président et Madame Chiraz MEKNI, Greffière.

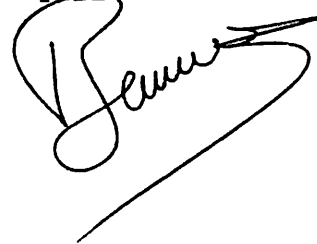
LA GREFFIERE,

C. MEKNI



LE PRESIDENT,

P. BENYUCEF



**COPIE  
CERTIFIÉE CONFORME**

16 SEP. 2020



Le Greffier

