

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE PARIS

27 rue Louis Blanc - 75484 Paris Cedex 10

Bureau d'ordre central
Service des notifications (MB)

Tél. : 01.40.38.54.25 ou 52.56
Fax : 01.40.38.54.23

N° RG : N° RG F 17/09750

LRAR



SNCF

9 RUE JEAN PHILIPPE RAMEAU
93200 SAINT DENIS

SECTION : Commerce chambre 6

AFFAIRE :
Nassera TAHER
C/
SNCF

NOTIFICATION d'un JUGEMENT
(Lettre recommandée avec A.R.)

Je vous notifie l'expédition certifiée conforme du jugement rendu le 21 Juin 2018 dans l'affaire visée en référence.

Cette décision est susceptible du recours suivant : **APPEL**, dans le délai d'un mois à compter de la date à laquelle vous avez signé l'avis de réception de cette notification.

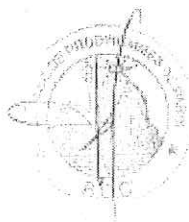
L'appel est formé, instruit et jugé suivant la procédure avec représentation obligatoire. Il est formé devant la chambre sociale de la cour d'appel de Paris (34 quai des Orfèvres-75001 Paris).

A défaut d'être représenté par un défenseur syndical, vous êtes tenu de constituer avocat.

Je vous invite à consulter les dispositions figurant au verso de ce courrier.

Paris, le 03 Juillet 2018

La directrice des services de greffe judiciaires
P.O La greffière



Mauricette NELLEC

Computation des délais de recours pour l'appel, le pourvoi en cassation et l'opposition

Art. 528 du code de procédure civile : délai à l'expiration duquel un recours ne peut plus être exercé court à compter de la notification du jugement, à moins que ce délai n'ait commencé à courir, en vertu de la loi, dès la date du jugement.
Le délai court même à l'encontre de celui qui notifie.

Art. 642 du code de procédure civile : Tout délai expire le dernier jour à vingt-quatre heures. Le délai qui expirerait normalement un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Art. 643 du code de procédure civile : Lorsque la demande est portée devant une juridiction qui a son siège en France métropolitaine, les délais de comparution, d'appel, d'opposition, de recours en révision et de pourvoi en cassation sont augmentés de :

1° un mois pour les personnes qui demeurent en Guadeloupe, en Guyane, à la Martinique, à la Réunion, à Mayotte, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, à Saint-Pierre-et-Miquelon, en Polynésie française, dans les îles Wallis et Futuna, en Nouvelle-Calédonie et dans les Terres australes et antarctiques françaises ;

2° deux mois pour celles qui demeurent à l'étranger.

Art. 668 du code de procédure civile : La date de la notification par voie postale, sous réserve de l'article 647-1, est, à l'égard de celui qui y procède, celle de l'expédition, et, à l'égard de celui à qui elle est faite, la date de la réception de la lettre.

1 - APPEL

Art. R. 1461-1 du code du travail : [...] Le délai d'appel est d'un mois. A défaut, d'être représentées par la personne mentionnée au 2° de l'article R 1453-2 (défenseur syndical), les parties sont tenues de constituer avocat. Les actes de cette procédure d'appel qui sont mis à la charge de l'avocat sont valablement accomplis par la personne mentionnée au 2° de l'article R 1453-2. De même, ceux destinés à l'avocat sont valablement accomplis auprès de la personne précitée.

Art. R. 1461-2 du code du travail : L'appel est formé devant la chambre sociale de la cour d'appel. Il est formé, instruit et jugé suivant la procédure avec représentation obligatoire.

Appel d'une décision de sursis à statuer

Art. 380 du code de procédure civile : La décision de sursis peut être frappée d'appel sur autorisation du premier président de la cour d'appel s'il est justifié d'un motif grave et légitime.

La partie qui veut faire appel saisit le premier président, qui statue dans la forme des référés. L'assignation doit être délivrée dans le mois de la décision.

S'il fait droit à la demande, le premier président fixe le jour où l'affaire sera examinée par la cour, laquelle est saisie et statue comme en matière de procédure à jour fixe ou, comme il est dit à l'article 948, selon le cas.

Appel d'une décision ordonnant une expertise

Art. 272 du code de procédure civile : La décision ordonnant l'expertise peut être frappée d'appel indépendamment du jugement sur le fond sur autorisation du premier président de la cour d'appel s'il est justifié d'un motif grave et légitime.

La partie qui veut faire appel saisit le premier président qui statue dans la forme des référés. L'assignation doit être délivrée dans le mois de la décision.

S'il fait droit à la demande, le premier président fixe le jour où l'affaire sera examinée par la cour, laquelle est saisie et statue comme en matière de procédure à jour fixe ou comme il est dit à l'article 948 selon le cas.

Si le jugement ordonnant l'expertise s'est également prononcé sur la compétence, la cour peut être saisie de la contestation sur la compétence alors même que les parties n'auraient pas formé contredit.

2 - POURVOI EN CASSATION

Art. 612 du code de procédure civile : Le délai de pourvoi en cassation est de deux mois, sauf disposition contraire.

Art. 613 du code de procédure civile : Le délai court, à l'égard des décisions par défaut, à compter du jour où l'opposition n'est plus recevable.

Art. 973 du code de procédure civile : Les parties sont tenues, sauf disposition contraire, de constituer un avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation. Cette constitution emporte éléction de domicile.

Art. 974 du code de procédure civile : Le pourvoi en cassation est formé par déclaration au secrétariat-greffe de la Cour de cassation.

Art. 975 du code de procédure civile : La déclaration de pourvoi contient, à peine de nullité :

1° Pour les personnes physiques : l'indication des nom, prénoms, domicile du demandeur en cassation ;

Pour les personnes morales : l'indication de leur forme, leur dénomination, leur siège social ;

2° L'indication des nom, prénoms et domicile du défendeur, ou, s'il s'agit d'une personne morale, de sa dénomination et de son siège social ;

3° La constitution de l'avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation du demandeur ;

4° L'indication de la décision attaquée.

La déclaration précise, le cas échéant, les chefs de la décision auxquels le pourvoi est limité.

Elle est datée et signée par l'avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation.

3 - OPPOSITION

Art. 490 du code de procédure civile : [...] L'ordonnance rendue en dernier ressort par défaut est susceptible d'opposition. Le délai d'opposition est de quinze jours.

Art. 571 du code de procédure civile : L'opposition tend à faire rétracter un jugement (ordonnance) rendu(e) par défaut. Elle n'est ouverte qu'au défaillant.

Art. 572 du code de procédure civile : L'opposition remet en question, devant le même juge, les points jugés par défaut pour qu'il soit à nouveau statué en fait et en droit. Le jugement frappé d'opposition n'est anéanti que par le jugement qui le rétracte.

Art. 573 du code de procédure civile : L'opposition est faite dans les formes prévues pour la demande en justice devant la juridiction qui a rendu la décision. [...]

Art. 574 du code de procédure civile : L'opposition doit contenir les moyens du défaillant.

Art. R. 1455-9 du code du travail : La demande en référé est formée par le demandeur soit par acte d'huissier de justice, soit dans les conditions prévues à l'article R. 1452-1. [...]

Art. R. 1452-1 du code du travail : Le conseil de prud'hommes est saisi soit par une demande, soit par la présentation volontaire des parties [...].

Art. R. 1452-2 du code du travail : La demande est formée au greffe du conseil de prud'hommes. Elle peut être adressée par lettre recommandée. Outre les mentions prescrites par l'article 58 du code de procédure civile, la demande mentionne chacun des chefs de demande.

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE PARIS**

27 Rue Louis Blanc
75484 PARIS CEDEX 10
Tél : 01.40.38.52.00

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

J U G E M E N T

Contradictoire en premier ressort

**SECTION
Commerce chambre 6**

Prononcé à l'audience du **21 juin 2018** par Monsieur Charles NORMAND, Président, assisté de Monsieur Fabrice GUILLO, Greffier.

Débats à l'audience du **23 mai 2018**

N° RG F 17/09750

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

NOTIFICATION par
LR/AR du :

Monsieur Charles NORMAND, Président Conseiller (E)
Monsieur Olivier TCHDRY, Assesseur Conseiller (E)
Monsieur Kamal BOUNI, Assesseur Conseiller (S)
Monsieur Thierry CHAUVIN, Assesseur Conseiller (S)

Délivrée
au demandeur le :

Assistés lors des débats de Monsieur Fabrice GUILLO, Greffier

au défendeur le :

ENTRE

COPIE EXÉCUTOIRE
délivrée à :

Mme Nassera TAHER
née le 11 janvier 1987 à PARIS

le :

3 AVENUE MICHEL RICARD
92270 BOIS COLOMBES

RECOURS n°

fait par :

Représentée par Me Dan NAHUM (Avocat au barreau du VAL DE MARNE)

le :

DEMANDERESSE

par L.R.
au S.G.

ET

EPIC SNCF MOBILITES
(N° SIRET : 552 049 447 79760)

9 RUE JEAN PHILIPPE RAMEAU
93200 SAINT DENIS

Représentée par la SELAFA BRL ASSOCIES (Avocats au barreau de PARIS)

DEFENDEUR

PROCÉDURE

- Saisine du Conseil le 29 novembre 2017.
- Convocation de la partie défenderesse, par lettre recommandée reçue le 14 décembre 2017, à l'audience de conciliation et d'orientation du 25 janvier 2018.
- Renvoi à l'audience de jugement du 23 mai 2018 ; prononcé fixé au 21 juin 2018.
- Les conseils des parties ont déposé des conclusions.

Chefs de la demande :

- Résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur
- Indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse 49 800,00 €
- Dommages et intérêts pour préjudice moral 20 000,00 €
- Dommages et intérêts pour harcèlement moral 20 000,00 €
- Indemnité compensatrice de préavis 4 144,00 €
- Congés payés afférents 414,00 €
- Indemnité de licenciement 1 245,00 €
- Remise des documents de fin de contrat sous astreinte journalière de 150 euros
- Exécution provisoire article 515 C.P.C.
- Intérêts au taux légal à compter de la saisine et anatocismes
- Article 700 du Code de Procédure Civile 2 000,00 €

Demande reconventionnelle :

- Article 700 du Code de Procédure Civile 2 000,00 €

LES FAITS :

Mme Nassera TAHER a été engagée par la SNCF par contrat de travail à durée indéterminée en date du 26 novembre 2010 en qualité d'agent opérateur.

A compter du 15 mars 2017, Mme Nassera TAHER est en arrêt pour maladie de manière ininterrompue jusqu'à ce jour.

EXPOSE EN DEMANDE :

Mme Nassera TAHER entend rappeler tout d'abord qu'elle porte un simple foulard depuis le 2 mai 2013 sans que sa direction ne lui ait fait le moindre reproche, et que de plus son travail a toujours été valorisé puisque le 1^{er} mars 2017 sa direction la proposait à une évolution de notation sur une position de rémunération supérieure.

Mais le 14 mars 2017 sa direction lui demande d'enlever son foulard. Cette exigence aussi soudaine qu'injustifiée va plonger Mme Nassera TAHER dans un état anxio-dépressif l'obligeant à s'arrêter, son dernier jour travaillé étant alors le 14 mars 2017.

Deux tentatives de conciliation mises en place l'une par son syndicat, l'autre par son conseil n'ayant pas abouti, Mme Nassera TAHER est dans l'incapacité de reprendre son travail. C'est pourquoi elle demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts exclusifs de son employeur, en raison notamment de l'attitude discriminante de la SNCF à son égard.

Mme Nassera TAHER entend rappeler le respect qui s'impose à tout employeur de la liberté religieuse qui est une liberté fondamentale et constitutionnelle inscrite dans les articles 1^{er} de la Constitution Française, 10 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen, 9 de la Convention européenne des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales, 18 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques et L. 1121-1 et L. 1132-1 du Code du Travail.

Aux termes de ces textes, cette liberté ne peut être restreinte par l'employeur que si cette restriction est justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché.

Or Mme Nassera TAHER n'était nullement en contact avec la clientèle et le port de son foulard n'avait strictement aucun lien avec une problématique liée à la sécurité, l'hygiène et l'organisation de l'entreprise.

Vouloir alors lui imposer d'enlever son foulard est bien une discrimination directe au sens du droit communautaire, ce qui justifie pleinement sa demande de résiliation judiciaire de son contrat et les dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse qu'elle sollicite, ainsi que ses demandes d'indemnité de préavis, de congés payés afférents et d'indemnité de licenciement.

Cela justifie aussi sa demande de dommages et intérêts pour harcèlement moral, compte tenu des pressions que sa direction a tenté d'exercer sur elle, et sa demande de dommages et intérêts pour préjudice moral, le recours abusif de sa direction à des dispositions internes mal interprétées ayant dégradé son état de santé.

Mme Nassera TAHER demande aussi la somme de 2.000 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

EXPOSE EN DEFENSE :

La SNCF pour sa part entend indiquer tout d'abord que si le Statut du Personnel de la SNCF lui apporte un certain nombre d'avantages, il lui impose aussi un certain nombre de contraintes, au rang desquelles il faut mettre le principe de laïcité et de neutralité du service public qui concerne bien l'ensemble des salariés des services publics, qu'ils soient ou non en contact avec la clientèle.

Le principe de laïcité de l'Etat et le principe de neutralité des services publics, corollaire du principe d'égalité qui régit le fonctionnement des services publics, sont la source d'une exigence particulière de neutralité religieuse de ces services, ce qui fait que les jurisprudences concernant la liberté religieuse dans les entreprises privées ne leur sont pas applicables, comme l'ont rappelé de nombreuses fois, tant le Conseil Constitutionnel, le juge administratif que le Conseil d'Etat.

Ceci étant, la SNCF se défend de toute guérilla avec Mme Nassera TAHER qui n'a même pas accepté de signer la remise en main propre de la demande de sa hiérarchie d'enlever son foulard, et qui dès le lendemain n'est plus revenue dans l'entreprise et n'a sous aucune forme eu de contact avec son employeur.

Pour la SNCF, la hiérarchie de Mme Nassera TAHER n'a pas non plus exercé quelque pression que ce soit sur la salariée.

C'est pourquoi, pour elle, elle ne peut être accusée ni de discrimination, ni de harcèlement moral, ni d'aucune faute suffisamment grave pouvant conduire le Conseil à prononcer la résiliation judiciaire du contrat de Mme Nassera TAHER.

La SNCF conclut alors au débouté complet de Mme Nassera TAHER et à titre reconventionnel demande la somme de 2.000 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

DISCUSSION :

Le Conseil, après en avoir délibéré conformément à la loi, a prononcé le 21 juin 2018 le jugement suivant.

Ce jugement est rendu en application des articles L. 1131-1, L. 1132-1, L. 1134-1, L. 1152-1, L. 1154-1 et L. 1222-1 du Code du Travail, 25 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, 2.2

du Référentiel RH0006 de la SNCF, 1224, 1227, 1353 du Code Civil et 6 et 9 du Code de Procédure Civile.

L'article 6 du Code de Procédure Civile rappelle que « *les parties, à l'appui de leurs prétentions, ont la charge d'alléguer les faits propres à les fonder* » et l'article 9 rappelle lui qu'il « *incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention* ».

En l'espèce, Mme Nassera TAHER qui demande tout à la fois la résiliation judiciaire de son contrat de travail pour discrimination, des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, des dommages et intérêts pour harcèlement moral et des dommages et intérêts pour préjudice moral, a bien l'impérieuse nécessité d'alléguer des faits propres à fonder ses prétentions et aussi de les prouver non seulement, en vertu des dispositions générales rappelées ci-dessus des articles 6 et 9 du Code de Procédure Civile, mais aussi :

- en ce qui concerne sa demande de résiliation judiciaire, en vertu de l'article 1353 du Code Civil,
- en ce qui concerne son accusation de discrimination, en vertu de l'article L. 1134-1 du Code du travail,
- en ce qui concerne son accusation de harcèlement moral, en vertu de l'article L.1154-1 du Code du Travail
- en ce qui concerne son accusation de préjudice moral, en vertu aussi de l'article 1353 du Code Civil et de l'article L. 1222-1 du Code du Travail qui impose la bonne foi dans l'exécution du contrat de travail, tant à l'employeur qu'à ses salariés.

Or, face à toutes ces obligations qui pèsent sur elle, Mme Nassera TAHER n'allègue, en tout et pour tout qu'un seul fait isolé, celui non contesté par la SNCF, de l'obligation qui lui a été faite le 14 mars 2017 d'enlever son foulard, « *qui constitue un signe ostentatoire qui vient à l'encontre du principe de laïcité présent dans le GPF* »... « *dès son prochain service* ».

Il ne peut être contesté qu'il s'agit bien d'un fait isolé, puisque d'une part Mme Nassera TAHER entend se prévaloir du fait qu'elle portait ce foulard depuis le 2 mai 2013, soit presque 4 ans, sans que sa hiérarchie n'ait trouvé à y redire sous quelque forme que ce soit, cette hiérarchie l'ayant même proposée pour une promotion quelques jours avant cette demande concernant son foulard, et puisque d'autre part, il n'est pas non plus contesté que dès le lendemain 15 mars 2017 Mme Nassera TAHER s'est fait arrêter en maladie, qu'elle n'a pas repris le travail depuis cette même date et n'a eu aucun contact direct avec son employeur, depuis cette même date.

Mme Nassera TAHER fait état de 2 contacts indirects avec son employeur.

L'un par le biais de son conseil, qui plus de 5 mois après le début de son arrêt maladie, le 30 août 2017 a adressé une « *mise en demeure* » de 5 pages détaillant en long et en large « *l'état du droit actuel concernant la liberté religieuse* »... « *afin de tenter de trouver une solution amiable* »... « *sous 8 jours* », sous peine de « *faire valoir ses droits y compris devant les juridictions civiles et pénales compétentes* ». La SNCF a répondu en date du 13 septembre 2017 à cette mise en demeure en rappelant très succinctement son obligation « *de plein droit du respect du principe de neutralité et de laïcité* ». On est alors en droit de se demander de quel côté est la brutalité dont la salariée accuse la SNCF sans alléguer d'ailleurs aucun fait de brutalité et encore moins en les prouvant.

L'autre par le biais du Secrétaire Général du Secteur Fédéral CGT des Cheminots de Paris Rive Gauche qui a sollicité en date du 12 octobre 2017, soit 7 mois après la demande de la SNCF du 14 mars 2017, une « *concertation immédiate* », faisant soi-disant suite à une audience d'une délégation CGT et UNSA en date du 13 avril 2017 dont on ne sait strictement rien. La SNCF a alors organisé une réunion dès le 16 octobre 2017 pour répondre à cette demande de concertation immédiate au cours de laquelle la délégation syndicale a fait état des mêmes arguments que le conseil de Mme Nassera TAHER sur l'état du droit en matière de liberté religieuse, arguments auxquels la direction de la SNCF a répondu en faisant valoir son obligation de neutralité et de laïcité. Il ne s'agissait alors nullement de tentatives de conciliation comme voudrait le faire croire Mme Nassera TAHER.

Force alors est de constater que Mme Nassera TAHER n'allègue nullement des faits de nature à laisser supposer ni l'existence d'une discrimination, ni celle d'un harcèlement moral, ni celle d'une quelconque déloyauté ou brutalité de son employeur.

En matière de discrimination, son discours est ambigu puisqu'à la fois elle entend faire remarquer que son couvre-chef n'est pas un voile islamique, mais seulement « *un châle moderne dans le style « bohème* » mais prétend que le fait de lui demander de l'enlever relèverait de la discrimination religieuse.

De plus, la discrimination au sens de l'article L. 1132-1 du Code du Travail découle d'un acte de l'employeur consistant à écarter un salarié d'une procédure de recrutement, d'un stage, de le sanctionner, de le licencier ou d'agir sur sa rémunération, son intéressement, son reclassement, etc ... Or, la SNCF n'a mis en œuvre aucune de ces démarches à l'encontre de Mme Nassera TAHER, se contentant de lui remettre une lettre lui demandant de retirer son couvre-chef, lettre que la salariée a d'ailleurs refusé de signer comme remise en main propre, et donc lettre que l'entreprise ne lui a même pas adressée officiellement et enfin lettre qui à ce jour n'a généré aucune suite d'aucune sorte, et encore moins une suite disciplinaire.

Enfin, il ne peut être contesté que d'une part l'article L. 1131-1 du Code du Travail limite aux employeurs de droit privé les dispositions de son titre concernant la non-discrimination et que l'article 25 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 érige bien lui le principe de neutralité et de laïcité dont se prévaut la SNCF et qui s'applique de droit à tous les salariés, sans distinction travaillant dans un service public.

Dans ce contexte, les jurisprudences portant sur le respect de la liberté religieuse dans les entreprises privées et des restrictions qui peuvent y être apportées sont inopérantes dans le cas de Mme Nassera TAHER. Elle se doit bien elle aussi de respecter le principe de neutralité et de laïcité qui s'impose aux salariés des services publics, étant remarqué que si elle entend contester l'obligation que lui fait l'article 25 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, elle ne peut le faire qu'en saisissant les juridictions administratives, le Conseil de Prud'hommes n'étant lui pas compétent pour en connaître.

La SNCF ne peut alors nullement être accusée de discrimination vis-à-vis de Mme Nassera TAHER.

Elle ne peut pas plus être accusée de harcèlement moral, comme indiqué précédemment, Mme Nassera TAHER n'alléguant aucun fait pouvant correspondre à la définition du harcèlement moral que donne l'article L. 1152-1 du Code du Travail, et qui se caractérise notamment par des agissements répétés.

Elle ne peut pas plus être accusée de déloyauté, ni de brutalité, ces accusations ne reposant sur aucun fait allégué, Mme Nassera TAHER n'étant par exemple pas revenue dans l'entreprise depuis le 15 mai 2017, et ces accusations n'étant visiblement formulées que pour faire bon poids, étant totalement redondantes avec celles de discrimination et de harcèlement moral, elles mêmes aussi totalement redondantes.

C'est pourquoi, pour le Conseil la demande de résiliation judiciaire formulée par Mme Nassera TAHER, si elle est conforme aux dispositions des articles 2224 et 2227 du Code Civil ne peut qu'être rejetée par le Conseil, conformément aux dispositions de l'article 1353 du même Code, Mme Nassera TAHER ne rapportant nullement la preuve d'une faute commise par son employeur, et donc encore moins d'une faute suffisamment grave rendant impossible la poursuite du contrat de travail.

Le Conseil déboute alors Mme Nassera TAHER de l'intégralité de ses demandes et la condamne aux dépens. Il déboute aussi la SNCF de sa demande reconventionnelle, l'équité ne commandant pas qu'il en soit fait autrement.

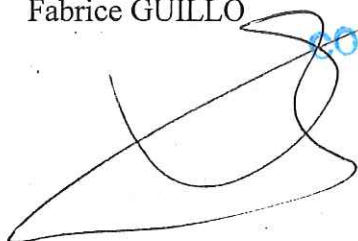
PAR CES MOTIFS

Le Conseil, statuant publiquement, par jugement contradictoire et en premier ressort :

Déboute madame Nassera TAHER de l'ensemble de ses demandes et la condamne aux dépens ;

Déboute l'EPIC SNCF MOBILITES de sa demande.

LE GREFFIER,
Fabrice GUILLO



COPIE CERTIFIÉE CONFORME
Le Greffier en Chef



LE PRÉSIDENT,
Charles NORMAND

