

COUR D'APPEL DE METZ

CHAMBRE SOCIALE

ARRÊT DU
sept Juillet deux mille quinze

APPELANT :

Arrêt n° 15/00402

07 Juillet 2015

RG N° 13/01810

Conseil de prud'hommes -
Formation de départage
de THIONVILLE
28 Mai 2013
10/0268 C

Monsieur Sylvain STRAPPAZZON

41 Rue de Provence
54750 TRIEUX

Représenté par Me Laurent PATE, avocat au barreau de METZ

INTIMÉE :

SNCF

Even Lorraine Nord
6 Place de la Gare
57100 THIONVILLE

Représentée par Me Jean-charles SEYVE, avocat au barreau de METZ

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 12 Mai 2015, en audience publique, devant la cour composée de :

Madame Christine CAPITAINE, Présidente de Chambre
Monsieur Hervé KORSEC, Conseiller
Madame Annyvonne BALANÇA, Conseiller

qui en ont délibéré.

Greffier, lors des débats : Madame Christiane VAUTRIN, Greffier

ARRÊT :

contradictoire

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

Signé par Madame Christine CAPITAINE, Présidente de Chambre, et par Madame Sylvie MATHIS, Greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

En conséquence, la République Française mande et ordonne à tous huissiers de justice sur ce requis, de porter les présentes à exécution, aux Procureurs Généraux et aux Procureurs de la République près les Tribunaux de Grande Instance d'y tenir la main, à tous Commandants et Officiers de la force publique de prêter main forte lorsqu'ils en seront légalement requis. La présente expédition est délivrée à SNCF

METZ, le 20.07.15
Le Greffier
de la Cour d'appel



EXPOSÉ DU LITIGE

Monsieur Sylvain STRAPPAZZON a été embauché par la SNCF le 1^{er} avril 1978. Estimant être victime de discrimination syndicale et ne pas avoir été rempli de ses droits, il a saisi le Conseil de prud'hommes de Thionville le 8 juillet 2010 afin de le voir, selon le dernier état de sa demande :

- « Prononcer la résiliation du contrat de travail aux torts de la SNCF,
Dire qu'elle produira les effets d'un licenciement nul,
En conséquence,
Condamner la SNCF au paiement de:
- 120.304,03 € à titre de dommages et intérêts pour violation du statut protecteur
 - 95.241,68 € de dommages et intérêts pour nullité du licenciement
 - 25.036,36 € à titre d'indemnité légale de licenciement
 - 5.012,72 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis
 - 501,27 € au titre des congés payés sur préavis
 - 1.759,20 € au titre du droit individuel à la formation
 - 5.022,44 € au titre des indemnités de repas de 2002 à 2006
 - 1.409,07 € au titre des notations, outre 140.90 € de congés payés
 - 4.243,16 € au titre du rappel de salaire correspondant à la qualification D, niveau 2, pos 16
 - 424,31 € au titre des congés payés y afférant
 - 200,00 € au titre de la prime sur objectifs
 - 6.868,68 € au titre du rappel sur les allocations repas depuis 2009
 - 640,12 € au titre des congés payés non pris en raison de la maladie
 - 756,00 € au titre des frais de téléphone
 - 1.707,03 € au titre des jours fériés, outre 170,70 € de congés payés
- Ordonner à la défenderesse d'attribuer à M. STRAPPAZZON la qualification D, niveau 2, position 16 avec effet rétroactif au 1^{er} avril 2006
Ordonner le remboursement par la défenderesse des frais exposés par le demandeur pour se rendre aux examens médicaux sur la base de 200 €
Condamner la défenderesse au paiement de 2.000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'aux entiers frais et dépens
Ordonner l'exécution provisoire du jugement
Dire que les sommes en cause produiront intérêt aux taux légal à compter de la date de la demande s'agissant des créances salariales, du jugement à intervenir s'agissant des créances indemnitaires
Condamner la SNCF aux dépens ».

La défenderesse s'opposait aux prétentions du demandeur dont elle sollicitait la condamnation à lui payer la somme de 2.000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Par jugement rendu en formation de départage le 28 mai 2013, le Conseil des prud'hommes de Thionville statuait ainsi qu'il suit :

« DEBOUTE Monsieur Sylvain STRAPPAZZON de sa demande de résiliation judiciaire du contrat de travail conclu le 1er avril 1978 avec la SNCF EVEN LORRAINE NORD,
 CONDAMNE la SNCF EVEN LORRAINE NORD à payer à Monsieur STRAPPAZZON la somme de 640,14 euros au titre des 4,5 jours congés payés non apurés en 2009,
 DÉBOUTE Monsieur Sylvain STRAPPAZZON de l'ensemble de ses autres demandes,
 DIT n'y avoir lieu à l'application des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile au profit de l'une ou l'autre des parties, et les DEBOUTE donc de leurs demandes respectives sur ce fondement,
 DIT n'y avoir lieu à exécution provisoire, dispositif du jugement,
 CONDAMNE Monsieur STRAPPAZZON aux entiers dépens. »

Suivant déclaration de son avocat en date du 26 juin 2013, au greffe de la Cour d'appel, Monsieur Sylvain STRAPPAZZON faisait appel de la décision.

Aux termes des écritures de son avocat présentées en cause d'appel et reprises oralement à l'audience de plaidoirie, il demande à la Cour de :

- « - Infirmer le jugement de départage du Conseil de Prud'hommes de Thionville en ce qu'il a rejeté la demande de Monsieur STRAPPAZZON tendant à:
- Prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de la SNCF Even Lorraine nord
- Dire qu'elle aura les effets d'un licenciement nul
- Condamner la SNCF Even Lorraine nord au paiement d'une prime d'objectif
- Dire que sa qualification doit être D, niveau 2 position 16, avec effet rétroactif au 1^{er} avril 2006

En conséquence,

- Condamner la SNCF Even Lorraine nord à payer à Monsieur STRAPPAZZON au titre de la résiliation judiciaire du contrat de travail :
 - 94.030,69 € à titre de dommages et intérêts pour violation du statut protecteur
 - 35.904,68 € de dommages et intérêts pour nullité du licenciement
 - 27.954,63 € à titre d'indemnité légale de licenciement
 - 5.082,66 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis
 - 508,26 € au titre des congés payés sur préavis
 - 1.759,20 € au titre du droit individuel à la formation
- Condamner la SNCF Even Lorraine nord à payer à Monsieur STRAPPAZZON 200 euros à titre de rappel de la prime d'objectif pour l'année 2011

A titre principal, condamner la SNCF Even Lorraine nord à payer à Monsieur STRAPPAZZON 6.766,12 € au titre du rappel de salaire correspondant à la qualification D, niveau 2 position 16 et une somme de 676,61 € au titre des congés payés y afférant

A titre subsidiaire, condamner la SNCF Even Lorraine nord à payer à Monsieur STRAPPAZZON 6.326,32 euros à titre de dommages et intérêts réparant la perte de chance d'atteindre la qualification D, niveau 2 position 16,

- Confirmer le jugement du Conseil de Prud'hommes de Thionville en ce qu'il a condamné la SNCF Even Lorraine nord à payer à Monsieur STRAPPAZZON 640,14 € au titre des 4,5 jours de congés payés non pris en 2009
- Condamner la SNCF au paiement de 7.576,01 € au titre de congés payés non pris au cours de l'année 2013, 2014 et 2015
- Condamner la SNCF au paiement de 2.000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'aux entiers frais et dépens
- Ordonner l'exécution provisoire de l'arrêt à intervenir. »

Au soutien de ses prétentions, Monsieur Sylvain STRAPPAZZON rappelle qu'il a été embauché à la SNCF le 1^{er} avril 1978 et indique que depuis le 16 janvier 1996, il occupait un emploi d'agent administratif spécialisé à l'antenne administrative de Longwy, avec le statut de travailleur handicapé ; il fait valoir qu'il exerçait par ailleurs plusieurs mandats et notamment celui de secrétaire du CHSCT et de conseiller prud'hommes.

Alors que l'antenne administrative de Longwy où il était affecté avait été supprimée depuis le 15 novembre 2002, il expose qu'il n'a pas été réaffecté sur un autre emploi et que l'employeur a décidé unilatéralement de le libérer de la totalité de sa charge de travail afin qu'il exerce exclusivement ses fonctions syndicales et ses mandats et ce, à compter du 19 janvier 2004 ; il estime que cette décision unilatérale a eu des conséquences sur son déroulement de carrière, qu'il n'a pu bénéficier d'entretiens annuels de formation et n'a jamais pu accéder à un poste d'agent de maîtrise, observant son absence de progression dans la grille indiciaire. Par ailleurs, il fait valoir qu'à l'issue de ses mandats, malgré ses demandes d'affectation à un autre emploi, la SNCF n'a effectué aucune recherche sérieuse et l'a laissé sans travail effectif.

Il soutient que ces manquements ont engendré une dépression réactionnelle sévère ayant nécessité son hospitalisation en clinique spécialisée, affection qui a été reconnue comme maladie professionnelle et a donné lieu à l'attribution d'un taux d'incapacité permanente partielle de 25 % ;

Au regard de la gravité de ces manquements et dans la mesure où cette situation a perduré, Monsieur Sylvain STRAPPAZZON estime avoir saisi à juste titre le Conseil des prud'hommes aux fins de résiliation judiciaire de son contrat de travail en raison de la discrimination syndicale dont il soutient avoir été victime, de l'absence de fourniture de travail et du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat.

L'appelant considère justifier des griefs invoqués et du syndrome dépressif sévère qui en est résulté, et sollicite l'infirmerie du jugement entrepris.

* * *

Par conclusions de son avocat présentées en cause d'appel et reprises oralement à l'audience de plaidoirie, la SNCF Even Lorraine nord demande à la Cour de confirmer le jugement déferé en toutes ses dispositions, de débouter l'appelant de sa demande formée au titre des congés payés non pris au cours des années 2013 à 2015 et de le

condamner à lui payer la somme de 2.000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

A l'appui de ses prétentions, la SNCF expose que suite à l'accident de travail dont il a été victime en 1989, Monsieur STRAPPAZZON a repris ses activités professionnelles sur un poste aménagé, étant reconnu travailleur handicapé, que de 1994 à 2009, il a occupé plusieurs mandats syndicaux et de conseiller prud'homal et qu'à ce titre, jusqu'en juin 2009, il a été libéré de ses tâches professionnelles, avec son accord, pour s'y consacrer ; elle rappelle que s'estimant victime de discrimination, l'appelant a déjà saisi en 2007 la Halde, sans qu'aucune suite ne soit donnée à sa réclamation tel que cela résulte de la lettre adressée à la SNCF par le président de la Halde le 27 octobre 2008, ou encore qu'il a déjà déposé plainte auprès des services de police le 4 avril 2013, plainte qui a fait l'objet d'un classement sans suite le 19 septembre 2013 ; elle rappelle que depuis le 31 mai 2013, l'appelant est en arrêt de travail et en longue maladie depuis le 11 septembre 2013.

L'intimée sollicite la confirmation du jugement par lequel les premiers juges ont considéré que la discrimination n'était pas caractérisée et ont relevé que Monsieur Sylvain STRAPPAZZON avait été déchargé de ses tâches professionnelles de 2004 à 2009 avec son accord pour qu'il puisse se consacrer à ses mandats syndicaux ; elle rappelle que depuis 2009, elle lui a fait des propositions sérieuses pour la reprise d'un travail effectif, notamment à Longwy, qu'il a, soit refusées, soit qui n'ont pas abouti pour des motifs qui ne lui sont pas imputables ; elle rappelle en outre que l'avertissement adressé à Monsieur STRAPPAZZON était parfaitement légitime dans la mesure où il sanctionnait des propos injurieux adressés à la direction de l'établissement, alors même que la procédure était pendante ; elle estime en définitive justifier que l'appelant ne pouvait pour des motifs objectifs accéder à la position qu'il revendique, mais qu'il a eu un déroulement de carrière normal et qu'il est parvenu en 2010 à la dernière position de rémunération de la qualification C, soit dans des temps tout à fait comparables avec ceux des autres salariés non investis de fonctions syndicales.

Enfin la SNCF conteste avoir manqué à son obligation de sécurité dans la mesure où Monsieur STRAPPAZZON n'établit pas que la dégradation de son état de santé serait liée à son activité professionnelle, le document qu'il produit valant comme constat d'un état psychologique et non comme preuve de sa cause, le fait que le tribunal du contentieux de l'incapacité ait retenu un taux d'IPP de 25 % étant sans influence sur le litige.

A titre principal, l'intimée sollicite la confirmation du jugement déferé et à titre subsidiaire, elle conteste le quantum des demandes formées par l'appelant.

Conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, la Cour renvoie, pour un plus ample exposé des moyens des parties, aux conclusions déposées le 9 avril 2015 pour Monsieur Sylvain STRAPPAZZON et le 16 février 2015 pour la SNCF Even Lorraine nord, présentées en cause d'appel et reprises oralement à l'audience de plaidoirie.

SUR CE, LA COUR

1. Sur la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail

Lorsqu'un salarié demande la résiliation de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, tout en continuant à travailler à son service, le juge doit rechercher si la demande de résiliation du contrat était justifiée ; lorsque la résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée à l'initiative du salarié et aux torts de l'employeur, elle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, ou le cas échéant les effets d'un licenciement nul.

Au soutien de sa demande en résiliation judiciaire de son contrat de travail, Monsieur Sylvain STRAPPAZZON fait valoir une discrimination, à la fois syndicale et liée à son handicap, ayant entravé son accès à la qualification d'agent de maîtrise, ainsi que l'absence de fourniture de travail et le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat.

Aux termes de l'article L.1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement 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, 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 notamment de ses activités syndicales, 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.

L'appelant soutient que dans le cadre de ses activités syndicales et de représentant du personnel, il a été à l'origine d'un procès-verbal de l'inspection du travail pour délit d'entrave, ainsi que d'une expertise du CHSCT, suite au déraillement d'un train, que l'employeur a contesté en justice et qu'il s'en est suivi des absences d'entretiens individuels de formation, des notations sans rapport avec son activité et une exclusion des promotions ; il considère que ses activités syndicales et son handicap ont été à l'origine de cette discrimination.

S'agissant de son activité syndicale, de représentant du personnel, de membre du comité d'entreprise ou de conseiller prud'homal, il produit comme justificatifs de son activité de secrétaire du CHSCT, notamment une demande d'expertise suite à un déraillement, ainsi qu'une ordonnance du Tribunal de grande instance de Thionville rejetant la demande en nullité formée par la SNCF et une saisine de l'inspecteur du travail pour délit d'entrave et ce, en juin et octobre 2006 ; il verse en outre une note du 19 janvier 2004 émanant du directeur de l'établissement de Thionville lui indiquant qu'il est libéré « *des charges que vous réalisiez pour le compte l'unité de Longwy, pour vous permettre de gérer vos occupations syndicales et vos mandats, et ainsi vous éviter de fastidieuses heures supplémentaires* » étant relevé qu'il conteste avoir donné son

accord pour cette décharge de fonctions ; il produit en outre un compte rendu de l'utilisation de ses heures de délégation et divers échanges avec sa direction portant sur des contestations de frais.

Au titre des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il verse notamment aux débats :

S'agissant de l'absence de formations et d'entretiens individuels :

- une lettre qu'il a adressée au directeur régional le 7 mars 2006 par laquelle il sollicite une audience aux fins d'évoquer une demande de reconversion au sein de l'entreprise, observant qu'il n'a pas eu d'entretiens de formation entre 1997 et 2004, soit depuis 7 ans ; il relève que le référentiel prévoit un entretien annuel avec le recensement des besoins en formation et qu'il n'a bénéficié d'aucune formation entre 1997 et 2005, alors que ces entretiens devaient être systématiques à compter de 2005, s'insurgeant « *d'être qualifié d'improductif en période de notation alors qu'il souhaite se rendre plus utile et plus efficace* » ;
- une lettre qu'il a adressée à son directeur le 18 mai 2009, rappelant qu'il a été écarté injustement des notations pendant plusieurs années au motif qu'il ne produit pas pour le pôle RH de Thionville alors qu'il occupe un poste aménagé depuis le 15 février 1993, ainsi qu'une lettre du 24 mai 2009 préparant un entretien du 9 juin 2009 dans le cadre de laquelle il propose d'être affecté sur un poste à mi-temps à Longwy et à mi-temps à Thionville et il sollicite une évolution vers la qualification d'agent de maîtrise ;
- des demandes de report d'entretiens de formation, notamment en 2006 au motif d'une hospitalisation ou d'une convocation par le président du CHSCT, ainsi que des bons de délégation pour attester de son indisponibilité, une lettre de demande de report de son entretien de formation pour 2009 compte tenu d'une délégation à Longuyon, indiquant qu'il n'avait pas confirmé sa disponibilité pour la date initialement fixée et demandant à être reconvoqué avant la fin de l'année ; une lettre du 21 décembre 2010 par laquelle il refuse un entretien individuel de formation fixé au 22 décembre 2010 au motif que le délai de convocation prévu par le référentiel n'a pas été respecté ;

S'agissant de son déroulement de carrière :

- un certificat de position administrative du 6 janvier 2000, duquel il ressort qu'il occupe à cette date un poste de travail aménagé (reconnu travailleur handicapé) en qualité d'agent administratif spécialisé, affecté à l'unité de production (UP) de Longwy ;
- le référentiel ressources humaines de la SNCF RH0001 prévoyant en son chapitre 6 le déroulement de carrière, et notamment l'attribution de notes d'aptitude pour l'avancement en grade au niveau des établissements, les établissements à faible effectif étant rattachés à un établissement voisin, la proposition de notation étant réalisée par un cadre ayant le commandement direct du personnel et la notation par le directeur d'établissement ;

- des notes internes informant les agents dépendant de l'antenne administrative de Longwy qu'ils seront désormais gérés par l'unité administrative de Thionville à compter du 15 novembre 2002 ainsi que des organigrammes de l'établissement sur lesquels il n'apparaît pas;
- le protocole d'accord relatif aux mesures particulières applicables aux agents investis d'un mandat de représentant du personnel ou de fonctions syndicales du 11 janvier 1996 prévoyant que ces agents seront notés pour le grade supérieur en tenant compte de la durée moyenne de séjour dans le grade et que les agents, absents pour le motif tiré de leur activité équivalent à au moins 66 % de leur temps de travail, feront l'objet d'un examen en commission de notation et qu'en cas d'inscription au tableau d'aptitude, ils seront promus à leur tour d'inscription, en sus du cadre autorisé ou du contingent, ainsi qu'une demande de l'appelant visant à se voir appliquer ce protocole pour la commission de notation de 2006 ;
- 12 rapports de production, dont la périodicité est hebdomadaire, qu'il a établi au cours de l'année 2005 laissant apparaître un temps d'absence pour l'exercice de ses mandats d'au moins 66 % de son temps de travail ;
- son classement en dernière position pour obtenir la position 15 en 2002 et l'indication des collègues promus en 2006 et en 2009, alors que lui-même n'a pas été proposé par sa hiérarchie ;
- le compte rendu de l'entretien individuel du 5 avril 2004 portant la mention de son souhait d'accéder à un poste d'agent technique d'unité (ATU) de préférence à Longwy, le notateur proposant l'attribution de ce poste ; il y est relevé que Monsieur STRAPPAZZON est un agent qui ne peut être évalué compte tenu des différents mandats syndicaux qu'il assure, un extrait de son dossier individuel daté du 13 avril 2006, rappelant lui aussi l'exercice de ses mandats syndicaux ;
- le compte rendu de l'entretien du 29 septembre 2011 au cours duquel il a maintenu son souhait d'obtenir un emploi d'ATU à Longwy qu'il sollicite depuis quatre ans et demi, le notateur réitérant un avis favorable et la mention de la nécessité de lui fournir un poste informatique ;
- une lettre du 7 mars 2006 par laquelle il sollicite l'examen de sa situation lors de la commission de notation pour 2006, indiquant que ses rapports de production, validés depuis 2004 attestent d'absences pour l'exercice de ses fonctions syndicales et de représentation équivalentes à au moins 66 % de son temps de travail ;
- une attestation des représentants des salariés à la commission de notation, indiquant que lors de la commission de notation du 16 mars 2006, ils ont longuement défendu, mais en vain, le cas de Monsieur STRAPPAZZON pour sa promotion, la direction se contentant de constater qu'il ne produit pas pour le pôle RH de Thionville ;
- une lettre du 30 mars 2009 par laquelle il conteste la décision de la commission de notation s'étant tenue le 23 mars 2009 ; il fait valoir que comme en 2006, il n'a pas été promu en 2009 au motif qu'il ne produit pas pour le pôle RH de Thionville et n'a donc pas été proposé par la hiérarchie ; il rappelle encore qu'il occupe un poste aménagé à Longwy compte tenu de sa qualité de travailleur handicapé et que suite à la suppression de l'antenne de Longwy, il s'est vu retirer ses tâches de travail et

n'est donc pas responsable de cette situation ; il fait valoir une discrimination du fait de son handicap, soulignant que les deux commissions de notation, de 2006 et 2009, l'ont écarté pour les mêmes motifs et rappelant que par le passé il a bénéficié de prix au titre du concours de l'innovation en 1997, en 1998 en 2006 et en 2007 ;

- une attestation de Monsieur Daniel MEA, agent SNCF en retraite qui précise qu'en tant que responsable de l'administration du personnel au sein de l'unité de Thionville, il assurait la gestion de tout le personnel basé à Thionville, à Conflans et à Longwy sauf Monsieur STRAPPAZZON qui était géré « *personnellement* » par le responsable administratif, « *avec les carences que l'on connaît* » ;
- l'attribution à l'appelant de la prime 2011 sur les résultats 2010 laissant apparaître que la part collective est de 75 € et la part pour l'atteinte des objectifs individuels est fixée à 0 €, l'appelant indiquant que la moyenne de cette part individuelle est de l'ordre de 200 € ;
- le compte rendu de l'audience du 9 juin 2009 avec le directeur d'établissement portant sur la situation de Monsieur STRAPPAZZON, au cours de laquelle ont été évoquées ses fonctions à la suite de la perte de son mandat de secrétaire du CHSCT, sa notation et la discrimination dont il fait état ; il est précisé que pour l'année 2010, il devrait être prioritaire pour la notation position 15 et il est mentionné que le décompte de ses absences pour motifs syndicaux ne représente pas 66 %, minimum nécessaire à un examen en commission de notation hors contingent ; il y est indiqué qu'il n'y a pas de place en l'état sur Thionville et qu'il convient d'attendre les prochains départs en retraite sur l'unité de Longwy.

* * *

Pour établir que l'absence d'entretiens de formation et l'absence de promotion à la qualification d'agent de maîtrise ne procèdent pas d'une discrimination directe ou indirecte et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, la SNCF produit notamment :

- une lettre adressée par la Halde au directeur de l'établissement de Thionville le 7 juin 2007, faisant état de la plainte de Monsieur STRAPPAZZON pour discrimination à raison de ses activités syndicales et de son handicap, notamment sur le refus opposé à ses demandes d'entretiens individuels de formation, d'entretiens individuels professionnels et du refus de promotion hors compte ; l'employeur est en outre interrogé sur les raisons pour lesquelles l'intéressé semble être affecté dans une antenne qui n'existe plus et la réponse du directeur d'établissement du 29 juin 2007, indiquant que l'appelant est affecté sur le site de Longwy rattaché à l'établissement de Thionville, où il occupe un bureau qui lui est personnellement affecté ; il est rappelé qu'il a été libéré de ses tâches professionnelles en 2004 pour répondre à ses besoins liés à ses occupations syndicales et ses mandats et le libérer ainsi de la réalisation d'heures supplémentaires compte tenu de sa qualité de travailleur handicapé ; il est indiqué que les aménagements de postes envisagés éventuellement à Thionville n'ont pu être mis en œuvre compte tenu des restrictions médicales et qu'il a été retenu le maintien dans l'affectation à Longwy pour lui éviter des déplacements dans le cadre de ses missions de secrétaire du CHSCT ; il est

encore précisé qu'il a bénéficié d'entretiens individuels de formation qui ne présentent un caractère obligatoire que depuis 2005, en 2004 et en 2007 ; pour 2006 il est observé que trois entretiens programmés n'ont pu se dérouler pour des raisons d'indisponibilité propres à l'intéressé ; enfin il est relevé que Monsieur STRAPPAZZON a bénéficié d'une promotion le 1^{er} juillet 2000 dans des délais plus brefs que ses collègues et a fait l'objet de divers classements en position de rémunération conformément aux dispositions du chapitre 6 portant déroulement de carrière du statut et la lettre de la Halde du 27 octobre 2008 par laquelle elle fait savoir à l'employeur qu'elle a décidé de ne pas donner suite à la réclamation du salarié ;

- une note interne du 29 mai 2009 de laquelle il ressort que Monsieur STRAPPAZZON a consacré pour la période 2002 à 2008 entre 33 et 47 % de son temps à l'exercice de ses fonctions syndicales, volume reconstitué à partir des relevés d'attachement archivés ; que s'agissant de sa notation 2009/2010 dans la mesure où il a été « exempté » des missions qu'il réalisait en 2004 pour lui éviter « *de fastidieuses heures supplémentaires alors qu'il fait état d'un taux d'IPP cumulé à hauteur de 98 % et qu'il devenait de fait judicieux de lui éviter la réalisation de ces heures supplémentaires* » et que dès lors il ne pouvait faire l'objet d'une évaluation, il ne s'est pas vu attribuer la position 15 au titre du contingent choix, à laquelle il aspirait ; il est rappelé que cette situation s'était déjà produite une première fois en 2006 ; il est relevé qu'il figurera en position pour le passage à la qualification C 15 en situation prioritaire ; il est rappelé qu'il est exact qu'il n'a pas bénéficié d'entretien de formation en 2005 et 2008, mais qu'il n'a pas exprimé de demande en temps réel ; en 2006, il a décliné à trois reprises les dates qui lui avaient été proposées et en 2009, il était absent à l'entretien du 17 avril sur site à Longwy alors qu'il avait été avisé par lettre du 18 mars 2009 et n'avait pas prévenu sa hiérarchie d'une réunion extraordinaire du CHSCT ;
- l'historique de carrière de six agents en situation comparable ;
- une lettre du 23 mai 2013 refusant sa demande de promotion à la qualification D hors compte, dans la mesure où le cadre d'organisation de l'établissement ne prévoit cette qualification que pour les postes d'ATU situés au siège des UP (unités de production) et non pour les postes d'ATU en secteur ; il est rappelé que Monsieur LONNI, ATU à Longwy relevant de la qualification D (agent de maîtrise), disposait déjà de cette qualification avant la suppression de l'UP de Longwy et qu'en conséquence la prise de poste d'ATU à Longwy par l'appelant se fera à la qualification C.

Il ressort de ce qui précède que l'entretien annuel individuel de formation, rendu obligatoire depuis 2005, n'a pas eu lieu en 2005, celui pour 2006 n'a été réalisé qu'en janvier 2007 à raison de deux reports sollicités par l'appelant, celui pour 2008 n'a pas été réalisé par la SNCF qui indique qu'elle ne parvenait à réaliser qu'environ 90 % des entretiens des 470 agents de l'établissement, celui pour 2009 ne sera pas réalisé après report à la demande de chacune des parties, celui pour 2010 ne sera pas réalisé au motif du non-respect par la SNCF du délai de convocation dont s'est prévalu l'appelant après deux demandes de reports, en sorte que chaque partie supporte une part de responsabilité dans la tenue irrégulière de ces entretiens, sans que ne soit caractérisée à cet égard une discrimination.

S'agissant du déroulement de carrière, il convient d'observer à titre liminaire que les positions de rémunération évoluent, pour l'essentiel, mécaniquement en fonction de l'ancienneté et ne font pas l'objet de contestations mêmes si l'appelant soutient que d'autres salariés ont évolué plus rapidement ; à cet égard il y a lieu de relever qu'il s'est écoulé 201 mois pour qu'il accède à la position 15 (position maximale de la qualification C), et que l'employeur établit, s'agissant des cas visés par l'appelant, que Monsieur BRASSE a mis 204 mois pour accéder à cette position, Madame FREUND 183 mois, Madame MERMET 219 mois et Madame BERY 195 mois, la SNCF visant encore 2 cas supplémentaires comparables.

Au-delà de la position de rémunération, Monsieur STRAPPAZZON fait valoir que Mesdames FREUND et MERMET ont bénéficié d'un avancement en grade et ont pu accéder à la qualification D (agent de maîtrise) dès 2006 alors que cela lui était refusé encore en 2013.

Les avancements en grade se font sur la base d'une notation annuelle d'un certain nombre d'agents en fonction d'un contingent défini, les notes étant attribuées en fonction de l'expérience acquise et de la maîtrise de l'emploi tenu conformément aux dispositions de l'article 3.1.2 du chapitre 6, s'agissant d'une promotion au choix en fonction de la qualité des services assurés et de l'expérience ou, pour les agents investis d'un mandat de représentant du personnel ou de fonctions syndicales, par une promotion hors compte dans les conditions fixées par le protocole d'accord du 11 janvier 1996.

Il incombe de rappeler que Monsieur STRAPPAZZON a été victime d'un accident de trajet qui l'a laissé handicapé en 1989 ; par la suite, après l'avoir affecté à un poste aménagé à Longwy, il est constant que l'employeur l'a déchargé de ses activités en 2004, sans que cette décharge n'ait été formalisée par un avenant au contrat de travail et sans qu'il soit justifié qu'une telle demande ait émané de l'appelant, d'autant qu'il apparaît que cette décharge a été décidée au motif réel qu'il exécutait nombre de délégations en heures supplémentaires ; quoiqu'il en soit, cette décharge ne devait pas avoir pour effet d'entraîner une réduction du temps de travail de Monsieur STRAPPAZZON qui exerçait au titre de ses mandats les fonctions de secrétaire du CHSCT, de membre du comité d'entreprise, de conseiller des salariés et de conseiller prud'homal et partant de lui interdire la possibilité d'être évalué pour une promotion au choix, sauf à bénéficier de la possibilité d'être promu hors contingent.

Or l'entretien individuel professionnel du 5 avril 2004 mentionne que du fait de sa décharge de fonction, Monsieur STRAPPAZZON ne peut être évalué « *compte tenu des différents mandats syndicaux qu'il assure* » ; il y a lieu de relever en outre qu'il n'a pas été proposé par sa hiérarchie pour une promotion en 2006 ou en 2009 à la commission de notation parce qu'il ne produisait pas pour le pôle RH de Thionville tel que cela ressort des attestations de Messieurs CHARIEAU et DIONISI, délégués de commission, le cas de Monsieur STRAPPAZZON étant par ailleurs « *géré personnellement par le responsable administratif* » tel que cela ressort de l'attestation du responsable de l'administration du personnel au sein du pôle RH de Thionville ; enfin, alors que l'appelant, à l'issue de ses mandats syndicaux en 2009, n'a pas été réintégré dans ses fonctions, le compte rendu d'audience du 9 juin 2009 laisse apparaître qu'à cette date encore, le directeur d'établissement lui précisait que le fait de ne pas atteindre le minimum de 66 % d'absence pour motifs syndicaux rendait impossible l'examen de sa situation en commission de notation et qu'à défaut de production, il ne pouvait toujours pas faire l'objet d'une évaluation pour la notation 2009/2010.

Il en ressort que la SNCF considérait ne pas pouvoir évaluer le salarié au regard de son activité effective compte tenu de sa décharge de fonction, et constatant qu'il n'était pas absent pour plus de 66 % de son temps de travail pour l'exercice de ses fonctions syndicales, elle estimait ne pouvoir le présenter à une promotion « *hors compte au délai moyen d'ancienneté* », cette position revenant à le priver de toute possibilité de promotion ; il n'est pas inutile de relever à cet égard que pour faire valoir que l'appelant n'atteignait pas le seuil de 66%, la SNCF fait référence à des relevés d'attachement contestés et non produits aux débats, alors qu'elle pouvait verser les relevés hebdomadaires de production établis par l'appelant et qu'il soutient avoir été validés par sa hiérarchie, qui établissent selon lui une absence de plus de 66 % liée à ses fonctions syndicales, tel que cela résulte de ceux qu'il produit au titre de l'année 2005, et qui lui ouvriraient droit à une promotion hors compte en application du protocole d'accord du 11 janvier 1996.

Ainsi, à raison même de sa décharge de fonction intervenue dans les conditions précédemment rappelées, liée tant à l'exercice de ses mandats qu'à la nécessité de le préserver d'heures supplémentaires au regard de son handicap, tel que cela ressort expressément de la note interne du 29 mai 2009 et des explications de l'employeur à la Halde, Monsieur STRAPPAZZON s'est vu privé de toute possibilité de promotion, outre qu'il n'a pu bénéficier de la part individuelle de la prime annuelle sur résultat pour les motifs déjà exposés ; la relation de causalité étant mise en évidence en l'état des motifs qui précèdent, il s'ensuit que les faits de discrimination de ce chef sont établis.

Enfin, outre le fait que cette situation a perduré jusqu'à l'arrêt maladie de l'appelant en mai 2013, les divers éléments médicaux versés aux débats démontrent que les manquements de l'employeur ont entraîné pour Monsieur Sylvain STRAPPAZZON un syndrome dépressif sévère, tel que cela ressort notamment des constatations du médecin du travail ou du rapport d'hospitalisation de l'appelant à la clinique psychiatrique de Novéant en décembre 2013, le tribunal du contentieux de l'incapacité de Nancy lui ayant attribué une incapacité complémentaire de 25 %. ; il y a lieu de relever que cette maladie professionnelle s'est développée sous une forme sévère après l'annonce à l'appelant en mai 2013 de ce que, s'il était enfin affecté tel qu'il le souhaitait, en qualité d'agent technique d'unité à Longwy, sa prise de fonction se ferait à la qualification C, le poste ayant été déqualifié dans l'intervalle.

En conséquence, au regard des manquements graves de l'employeur qui ont perduré pendant plusieurs années jusqu'à l'arrêt maladie de Monsieur Sylvain STRAPPAZZON et sans qu'il soit besoin d'appréhender les autres moyens venant au soutien de la demande, il convient de prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail liant les parties aux torts de l'employeur à effet du 7 juillet 2015 et de dire que celle-ci produira les effets d'un licenciement nul, le jugement entrepris devant être infirmé en tant qu'il a rejeté ce chef de demande.

2. Sur les conséquences de la nullité du licenciement

Les dommages et intérêts

Tel que précédemment rappelé, la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur produit les effets d'un licenciement et le licenciement discriminatoire de Monsieur Sylvain STRAPPAZZON est nul.

Le salarié évincé de l'entreprise par une décision illégale peut se borner à demander réparation et peut renoncer à une demande de réintégration. Dans ce cas, il a droit d'une part aux indemnités de rupture et d'autre part à une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement, qui est au moins égale à celle prévue par l'article L.1235-3 du code du travail.

Monsieur Sylvain STRAPPAZZON avait 36 ans d'ancienneté et il sollicite une indemnité équivalente à 14 mois de salaire par référence aux dispositions de l'article R.1235-21 du code du travail.

Toutefois, il y a lieu de relever que l'appelant, qui fait état d'un préjudice financier ne verse aucune pièce pour en justifier ; il n'est pas inutile de relever en outre qu'il convient lui-même avoir perçu l'intégralité de ses salaires et que dans ses conclusions de première instance, il faisait valoir qu'il serait éligible au régime de la retraite à compter de 2012.

Ainsi faute de justifier précisément de sa situation, il convient de lui allouer une indemnité que la Cour évalue à 12 mois de salaire, soit la somme de 30.496 €.

Le préavis, l'indemnité de licenciement et l'indemnité au titre du droit à la formation

En application de l'article L.1234-1 du code du travail puisque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié qui compte au moins deux ans d'ancienneté a droit à un préavis de 2 mois ; aux termes de l'article L.1234-5 du code du travail, lorsque le salarié n'exécute pas le préavis, il a droit à une indemnité compensatrice.

Dans la mesure où l'indemnité de 5.082,66 € sollicitée de ce chef ne fait pas l'objet de contestation en son montant, il convient de faire droit à la demande, outre la somme de 508,26 € au titre des congés payés y afférents.

Par ailleurs et conformément aux dispositions de l'article L.1234-9 du code du travail, lorsque le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée est licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, il a droit à une indemnité de licenciement.

Dans la mesure où l'indemnité légale telle que chiffrée par l'appelant n'est pas contestée en son montant, il sera fait droit à la demande à hauteur de la somme de 27.954,63 €.

Enfin il sera encore fait droit à la demande au titre de l'indemnité due au titre du droit individuel à la formation, non contestée, pour un montant de 1.759, 20 €.

3. Sur le rappel de prime de résultat

Il ressort des développements qui précède que la privation de Monsieur Sylvain STRAPPAZZON de la part individuelle de la prime de résultat pour l'année 2011 présentait un caractère discriminatoire ; il justifie de ce que le montant moyen de cette prime est de 200 € et il sera fait droit à ce chef de demande.

4. Sur la perte de chance de parvenir à la qualification D

Sur ce point encore, il résulte de ce qui précède que de façon discriminatoire, Monsieur Sylvain STRAPPAZZON a été privé de la possibilité d'être promu de la qualification C position 15 à la qualification D position 16 ; il a été ainsi privé de la chance de percevoir un complément de salaire de 6.536,76 € au titre de la période considérée et il réclame le paiement de 85 % de cette somme à titre d'indemnité.

Toutefois la cour évalue cette perte de chance à 50 % du complément salarial qu'il aurait pu percevoir s'il avait bénéficié de cette promotion au choix, soit la somme de 3.268 €.

5. Sur le solde de congés payés

La SNCF ne contestant pas, en cause d'appel, le solde de 4,5 jours de congés payés dû à l'appelant au titre de l'année 2009 et indiquant avoir satisfait aux termes de la décision des premiers juges sur ce point, il y a lieu de confirmer sa condamnation au paiement de la somme de 640,14 € à ce titre.

En cause d'appel, Monsieur Sylvain STRAPPAZZON sollicite en outre 14 jours de congés payés que l'intimée se serait abstenue de lui payer au titre des années 2013, 2014 et 2015 compte tenu de son absence pour maladie ; il estime que cette réduction du nombre de jours de congés payés est contraire à la directive du 4 novembre 2003 « temps de travail » qui garantit aux travailleurs la totalité de leurs congés payés en cas d'absence pour maladie non professionnelle, ses absences devant être assimilées à un temps de travail effectif dans le calcul des droits à congé.

Pour s'y opposer, la SNCF indique qu'elle n'a fait qu'appliquer l'article 18 du référentiel RH0143 relatif aux congés du personnel du cadre permanent, prévoyant qu'en cas de maladie ou blessures hors service, si le total des absences est égal ou supérieur à 30 jours, le nombre de jours de congés auxquels l'agent aurait pu prétendre est diminué de 2 jours à partir du 30^{ème} jour d'absence et de 1 jour par période supplémentaire de 15 jours d'absence ; elle estime que le juge judiciaire n'a pas compétence pour apprécier la légalité de ces dispositions mais uniquement pour en vérifier la bonne application.

Toutefois, il incombe de relever qu'au titre de la période 2013 à 2015 le caractère professionnel de la maladie de Monsieur STRAPPAZZON est suffisamment établi par le lien entre sa situation professionnelle et le syndrome dépressif caractérisé dont il a été victime à compter du 30 mai 2013, situation qui a justifié la décision du tribunal du contentieux de l'incapacité de Nancy du 18 septembre 2014 ayant retenu un taux d'incapacité permanente partielle de 25 % en relation avec la maladie professionnelle hors tableau du 30 mai 2013.

Au surplus, il est produit par l'appelant une publication interne à la SNCF, soit le flash n° 31 du 16 juin 2011 présentant aux salariés de l'EVEN Lorraine Nord la synthèse des principales évolutions de la réglementation en matière de congés du personnel du cadre permanent, indiquant qu'à compter du 15 mars 2011, « *Les journées de congé non prises en raison de la maladie ou d'une blessure sont reportées après la date de reprise du service. En cas de rupture du contrat de travail elles sont payées.* »

Il convient en conséquence de faire droit à la demande de l'appelant à concurrence de la somme de 6.892,45 € non contestée en son montant.

6. Sur les dommages et intérêts pour violation du statut protecteur

Le conseiller prud'homme dont le contrat de travail est interrompu sans autorisation administrative peut prétendre à une indemnité pour violation du statut protecteur égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis le jour de son éviction jusqu'à l'expiration du délai de six mois suivant la date de cessation de ses fonctions, dans la limite de deux ans, durée minimale légale du mandat des représentants élus du personnel, augmentée de six mois.

Monsieur Sylvain STRAPPAZZON fait valoir, sans être contredit, que son mandat vient à expiration le 31 décembre 2017 ; il est en droit en conséquence de prétendre de ce chef à une indemnité équivalente à 30 mois de salaire, soit la somme de 76.240 €.

7. Sur les dépens et l'application de l'article 700 du Code de procédure civile

Il apparaîtrait inéquitable de laisser à la charge de Monsieur Sylvain STRAPPAZZON les frais irrépétibles non compris dans les dépens et la SNCF sera condamnée à lui payer la somme de 2.500 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

La SNCF qui succombe sera condamnée aux dépens.

PAR CES MOTIFS

La Cour,

Infirmes le jugement du Conseil des prud'hommes de Thionville rendu en formation de départage le 28 mai 2013, sauf en ce qu'il a condamné la SNCF EVEN LORRAINE NORD à payer à Monsieur Sylvain STRAPPAZZON la somme de 640,14 € au titre des congés payés non apurés en 2009 ;

Statuant à nouveau pour le surplus et y ajoutant ;

Prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail liant les parties à effet du 7 juillet 2015 aux torts de l'employeur ;

Condamne la SNCF EVEN LORRAINE NORD à payer à Monsieur Sylvain STRAPPAZZON les sommes suivantes :

- 30.496,00 € à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi à raison du caractère illicite du licenciement ;
- 5.082,66 € au titre du préavis, outre la somme de 508,26 € au titre des congés payés y afférents ;

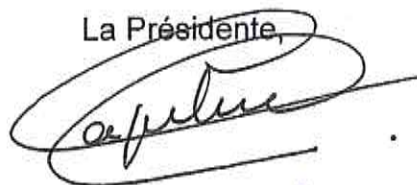
- 27.954,63 € au titre de l'indemnité légale de licenciement ;
- 1.759,20 € au titre du droit individuel à la formation ;
- 200,00 € au titre du rappel de prime sur résultats pour l'année 2011 ;
- 3.268,00 € à titre de dommages-intérêts en réparation de la perte de chance d'avoir pu bénéficier d'une promotion ;
- 6.892,45 € au titre des congés payés restant dus pour les exercices 2013 à 2015 ;
- 76.240,00 € à titre de dommages-intérêts pour violation du statut protecteur ;
- 2.500,00 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Condamne la SNCF EVEN LORRAINE NORD aux entiers dépens de première instance et d'appel.

Le Greffier,



La Présidente,




Pour copie certifiée conforme
Le Greffier :

