

**BRIVE LA GAILLARDE**  
Conseil de Prud'Hommes  
6, Rue Saint Bernard  
CS 80708  
19316 BRIVE LA GAILLARDE  
CEDEX

Tél. : 05.87.49.32.00

R.G. N° N° RG F 18/00013  
SECTION : Encadrement

AFFAIRE :

**Yvan, François ESCRIBE**  
C/  
SNCF RESEAU, SNCF RESEAU  
EIC LIMOUSIN  
SYNDICAT DES CHEMINOTS DE  
BRIVE, UNION LOCALE DE  
SYNDICATS CGT DU BASSIN DE  
BRIVE

REPUBLIQUE FRANCAISE

## NOTIFICATION D'UN JUGEMENT

Par lettre recommandée avec A.R. et indication de  
la voie de recours

Défendeur

SNCF RESEAU EIC LIMOUSIN  
34/36 avenue des Bénédictins  
Allée de SETO  
87000 LIMOGES CEDEX

M. Yvan, François ESCRIBE  
Juillac

19500 SAILLAC  
Demandeur

Par la présente lettre recommandée avec demande d'avis de réception, le greffier du conseil de prud'hommes, en application de l'article R.1454-26 du code du travail, vous notifie le jugement ci-joint rendu le : **Lundi 08 Octobre 2018.**

La voie de recours qui vous est ouverte contre cette décision, est :

- ☐ l'appel sur compétence, à porter dans le délai de quinze jours à compter de la présente notification.
- ☒ l'appel, à porter dans le délai d'un mois à compter de la notification de la présente décision devant la chambre sociale de la cour d'appel de LIMOGES.
- ☐ l'opposition, à porter dans le délai d'un mois à compter de la notification de la présente décision devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui a rendu la décision.
- ☐ le pourvoi en cassation, à porter dans le délai de deux mois à compter de la notification de la présente décision devant la cour de cassation (située 5 quai de l'Horloge 75001 PARIS ou par l'entrée publique 8 boulevard du Palais 75001 PARIS).
- ☐ la tierce opposition, à porter dans le délai de deux mois à compter de la notification de la présente décision devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui a rendu la décision.

### AVIS IMPORTANT :

Les dispositions générales relatives aux voies de recours vous sont présentées ci-dessous. Vous trouverez les autres modalités au dos de la présente.

Code de procédure civile :

Art. 668 : La date de la notification par voie postale est, (...) à l'égard de celui à qui elle est faite, la date de réception de la lettre.

Art. 528 : Le 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 : 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.

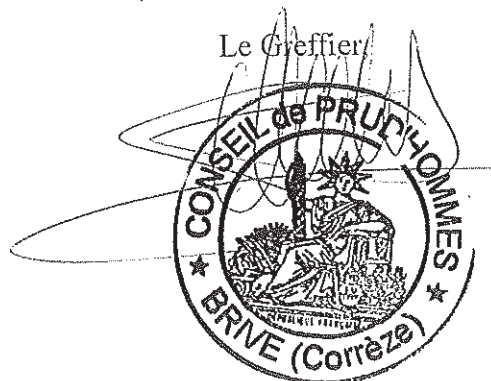
Art. 643 : Lorsque la demande est portée devant une juridiction qui a son siège en France métropolitaine, les délais de comparution, d'appel, d'opposition, de recours en révision et de pourvoi en cassation sont augmentés de : 1. Un mois pour les personnes qui demeurent en Guadeloupe, en Guyane, à la 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. 644 : Lorsque la demande est portée devant une juridiction qui a son siège en Guadeloupe, en Guyane, à la Martinique, à La Réunion, à Mayotte, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, à Saint-Pierre-et-Miquelon et dans les îles Wallis et Futuna, les délais de comparution, d'appel, d'opposition et de recours en révision sont augmentés d'un mois pour les personnes qui ne demeurent pas dans la collectivité territoriale dans le ressort de laquelle la juridiction a son siège et de deux mois pour les personnes qui demeurent à l'étranger.

Art. 680 : (...) l'auteur d'un recours abusif ou dilatoire peut être condamné à une amende civile et au paiement d'une indemnité à l'autre partie.

Fait à BRIVE LA GAILLARDE, le 08 Octobre 2018

Le Greffier



## VOIES DE RECOURS

### L'appel sur la compétence

#### Extraits du code de procédure civile :

Art. 83 : Lorsque le juge s'est prononcé sur la compétence sans statuer sur le fond du litige, sa décision peut faire l'objet d'un appel dans les conditions prévues par le présent paragraphe. La décision ne peut pareillement être attaquée du chef de la compétence que par voie d'appel lorsque le juge se prononce sur la compétence et ordonne une mesure d'instruction ou une mesure provisoire.

Art. 84 : Le délai d'appel est de quinze jours à compter de la notification du jugement. Le greffe procède à cette notification adressée aux parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Il notifie également le jugement à leur avocat, dans le cas d'une procédure avec représentation obligatoire. En cas d'appel, l'appelant doit, à peine de caducité de la déclaration d'appel, saisir, dans le délai d'appel, le premier président en vue, selon le cas, d'être autorisé à assigner à jour fixe ou de bénéficier d'une fixation prioritaire de l'affaire.

Art. 85 : Outre les mentions prescrites selon le cas par les articles 901 ou 933, la déclaration d'appel précise qu'elle est dirigée contre un jugement statuant sur la compétence et doit, à peine d'irrecevabilité, être motivée, soit dans la déclaration elle-même, soit dans des conclusions jointes à cette déclaration. Nonobstant toute disposition contraire, l'appel est instruit et jugé comme en matière de procédure à jour fixe si les règles applicables à l'appel des décisions rendues par la juridiction dont émane le jugement frappé d'appel imposent la constitution d'avocat, ou, dans le cas contraire, comme il est dit à l'article 948.

Art. 91 : Lorsque le juge s'est déclaré compétent et a statué sur le fond du litige dans un même jugement rendu en dernier ressort, celui-ci peut être frappé d'appel exclusivement sur la compétence. Un pourvoi formé à l'encontre des dispositions sur le fond rend l'appel irrecevable. En cas d'appel, lorsque la cour infirme la décision attaquée du chef de la compétence, elle renvoie l'affaire devant la juridiction qu'elle estime compétente à laquelle le dossier est transmis à l'expiration du délai du pourvoi ou, le cas échéant, lorsqu'il a été statué sur celui-ci. La décision de renvoi s'impose aux parties et à la juridiction de renvoi.

Art. 104 : Les recours contre les décisions rendues sur la litispendance ou la connexité par les juridictions du premier degré sont formés et jugés comme en matière d'exception d'incompétence. En cas de recours multiples, la décision appartient à la cour d'appel la première saisie qui, si elle fait droit à l'exception, attribue l'affaire à celle des juridictions qui, selon les circonstances, paraît la mieux placée pour en connaître.

### Appel

#### Extraits du Code de procédure civile :

Art. 78 : Si le juge se déclare compétent et statue sur le fond du litige dans un même jugement, celui-ci ne peut être attaqué que par voie d'appel, soit dans l'ensemble de ses dispositions s'il est susceptible d'appel, soit du chef de la compétence dans le cas où la décision sur le fond est rendue en premier et dernier ressort.

Art. 99 : Par dérogation aux règles de la présente section (les exceptions d'incompétence), la cour ne peut être saisie que par la voie de l'appel lorsque l'incompétence est invoquée ou relevée d'office au motif que l'affaire relève de la compétence d'une juridiction administrative.

Art. 380 : La décision de suris 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 accueille la demande, le premier président fixe, par une décision insusceptible de pourvoi, 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.

Art. 544 : Les jugements qui tranchent dans leur dispositif une partie du principal et ordonnent une mesure d'instruction ou une mesure provisoire peuvent être immédiatement frappés d'appel comme les jugements qui tranchent tout le principal. Il en est de même lorsque le jugement qui statue sur une exception de procédure, une fin de non-recevoir ou tout autre incident met fin à l'instance.

#### Extraits du Code du travail :

Art. R.1461-1 : 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 [les défenseurs syndicaux], 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 [les défenseurs syndicaux]. De même, ceux destinés à l'avocat sont valablement accomplis auprès de la personne précitée.

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

Article R1462-2 : Le jugement n'est pas susceptible d'appel si la seule demande reconventionnelle en dommages-intérêts, fondée exclusivement sur la demande initiale, dépasse le taux de la compétence en dernier ressort.

### Appel d'une décision ordonnant une expertise

Art. 272 du code de procédure civile : La décision ordonnant une 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 peut faire appel saisit le premier président qui statue en 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.

### Opposition

#### Extraits du code de procédure civile :

Art. 538 : Le délai de recours par une voie ordinaire est d'un mois en matière contentieuse (...).

Art. 572 : 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 : L'opposition est faite dans les formes prévues pour la demande en justice devant la juridiction qui a rendu la décision (...).

Art. 574 : L'opposition doit contenir les moyens du défaillant.

#### Extraits du code du travail :

Art. R.1463-1 al 1° L'opposition est portée directement devant le bureau de jugement.

Les dispositions des articles R.1452-1 à R.1452-4 sont applicables.

L'opposition est caduque si la partie qui l'a faite ne se présente pas. Elle ne peut être réitérée.

### Pourvoi en cassation

#### Extraits du Code de procédure civile :

Art. 612 du code de procédure civile : Le délai de pourvoi en cassation est de deux mois. (...).

Art. 613 du code de procédure civile : A l'égard des décisions par défaut, le pourvoi ne peut être formé par la partie défaillante qu'à compter du jour où son 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 élection de domicile.

Art. 974 du code de procédure civile : Le pourvoi en cassation est formé par déclaration au 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 demandeurs personnes physiques : l'indication des nom, prénoms et domicile ;

Pour les demandeurs personnes morales : l'indication de leurs forme, dénomination et siège social et, s'agissant des autorités administratives ou judiciaires, l'indication de leur dénomination et du lieu où elles sont établies ;

2° Pour les défendeurs personnes physiques : l'indication des nom, prénoms et domicile ;

Pour les défendeurs personnes morales : l'indication de leurs forme, dénomination et siège social et, s'agissant des autorités administratives ou judiciaires, l'indication de leur dénomination et du lieu où elles sont établies ;

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

#### Extraits du code du travail :

Art. R1462-1 Le conseil de prud'hommes statue en dernier ressort :

1° Lorsque la valeur totale des prétentions d'aucune des parties ne dépasse le taux de compétence fixé par décret ;

2° Lorsque la demande tend à la remise, même sous astreinte, de certificats de travail, de bulletins de paie ou de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer, à moins que le jugement ne soit en premier ressort en raison du montant des autres demandes.

### Tierce opposition

#### Extraits du Code de procédure civile :

Art. 582 : La tierce opposition tend à faire rétracter ou réformer un jugement au profit du tiers qui l'attaque. Elle remet en question relativement à son auteur les points jugés qu'elle critique, pour qu'il soit à nouveau statué en fait et en droit.

Art. 583 : Est recevable à former tierce opposition toute personne qui y a intérêt, à la condition qu'elle n'ait été ni partie ni représentée au jugement qu'elle attaque. Les créanciers et autres ayants cause d'une partie peuvent toutefois former tierce opposition au jugement rendu en fraude de leurs droits ou s'ils invoquent des moyens qui leur sont propres. (...)

Art. 584 : En cas d'indivisibilité à l'égard de plusieurs parties au jugement attaqué, la tierce opposition n'est recevable que si toutes ces parties sont appelées à l'instance.

Art. 585 : Tout jugement est susceptible de tierce opposition si la loi n'en dispose autrement.

Art. 586 : La tierce opposition est ouverte à titre principal pendant trente ans à compter du jugement à moins que la loi n'en dispose autrement. Elle peut être formée sans limitation de temps contre un jugement produit au cours d'une autre instance par celui auquel on l'oppose.

En matière contentieuse, elle n'est cependant recevable, de la part du tiers auquel le jugement a été notifié, que dans les deux mois de cette notification, sous réserve que celle-ci indique de manière très apparente le délai dont il dispose ainsi que les modalités selon lesquelles le recours peut être exercé. Il en est de même en matière gracieuse lorsqu'une décision en dernier ressort a été notifiée.

Art. 587 : La tierce opposition formée à titre principal est portée devant la juridiction dont émane le jugement attaqué. La décision peut être rendue par les mêmes magistrats. (...)

Art. 588 : La tierce opposition incidente à une contestation dont est saisie une juridiction est tranchée par cette dernière si elle est de degré supérieur à celle qui a rendu le jugement ou si, étant d'égal degré, aucune règle de compétence d'ordre public n'y fait obstacle. La tierce opposition est alors formée de la même manière que les demandes incidentes.

Dans les autres cas, la tierce opposition incidente est portée, par voie de demande principale, devant la juridiction qui a rendu le jugement.

Art. 589 : La juridiction devant laquelle le jugement attaqué est produit peut, suivant les circonstances, passer outre ou surseoir.

Art. 590 : Le juge saisi de la tierce opposition à titre principal ou incident peut suspendre l'exécution du jugement attaqué.

Art. 591 : La décision qui fait droit à la tierce opposition ne rétracte ou ne réforme le jugement attaqué que sur les chefs préjudiciables au tiers opposant. Le jugement primitif conserve ses effets entre les parties, même sur les chefs annulés. Toutefois la chose jugée sur tierce opposition l'est à l'égard de toutes les parties appelées à l'instance en application de l'article 584.

Art. 592 : Le jugement rendu sur tierce opposition est susceptible des mêmes recours que les décisions de la juridiction dont il émane.

#### Extraits du Code du travail :

R.1454-26 : Les décisions du conseil de prud'hommes sont notifiées aux parties par le greffe de ce conseil au lieu de leur domicile. La notification est faite par lettre recommandée avec avis de réception sans préjudice du droit des parties de la faire signifier par acte d'huissier de justice. Les parties sont informées des mesures d'administration judiciaire par tous moyens. Lorsque le bureau de conciliation et d'orientation a pris une décision provisoire palliant l'absence de délivrance par l'employeur de l'attestation prévue à l'article R.1234-9, la décision rendue au fond par le bureau de jugement est notifiée à l'agence de Pôle emploi dans le ressort de laquelle est domicilié le salarié. Pôle emploi peut former tierce opposition dans le délai de deux mois.

EXTRAIT DES MINUTES DU GREFFE  
DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES  
DE BRIVE-LA-GAILLARDE

CONSEIL DE PRUD'HOMMES  
DE BRIVE

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

**JUGEMENT**

R.G. n° N° RG F 18/00013

AUDIENCE DU  
Lundi 08 Octobre 2018

SECTION : Encadrement

AFFAIRE :

Monsieur Yvan, François  
ESCRIBE

DEMANDEUR

contre

SNCF RESEAU  
SNCF RESEAU EIC  
LIMOUSIN

DEFENDEURS

MINUTE N° 142 de 2018

DÉCISION :

CONTRADICTOIRE  
PREMIER RESSORT

Copie certifiée conforme à la  
minute adressée par lettre  
recommandée avec accusé de  
réception le :

Date de réception :

\* demandeur :

\* défendeur :

Copie certifiée conforme à la  
minute revêtue de la formule  
exécutoire délivrée le :

à :

Monsieur Yvan, François ESCRIBE  
Juillac

19500 SAILLAC

Assisté de Monsieur Maurice HABRIAS (Défenseur  
syndical ouvrier)

DEMANDEUR

SNCF RESEAU

siège social

92 avenue de France

75031 PARIS

EIC LIMOUSIN

34/36 avenue des Bénédictins

Allée de SETO

87000 LIMOGES CEDEX

Représenté par Madame Marie-Hélène LARENAUDIE  
(Responsable Pôle RH), muni d'un pouvoir

Représenté/assisté par Me Eric DAURIAC (Avocat au  
barreau de LIMOGES)

DEFENDEUR

Le Syndicat des cheminots de Brive

21 rue Jean Fieyre

19100 BRIVE

Représenté par Monsieur Maurice HABRIAS (Défenseur  
syndical ouvrier)

L'Union Locale des syndicats CGT du Bassin de Brive

21 rue Jean Fieyre

19100 BRIVE

Représenté par Monsieur Maurice HABRIAS (Défenseur  
syndical ouvrier)

PARTIES INTERVENANTES

Composition du Bureau de Jugement lors des débats et  
du délibéré :

Monsieur Jean-François LIDOVE, Président Conseiller  
(S)

Madame Sylvie ULMI, Assesseur Conseiller (S)

Madame Françoise MALAFOSSE, Assesseur Conseiller  
(E)

Monsieur Pascal DRAY, Assesseur Conseiller (E)

Assistés lors des débats de Madame Sandra VIDAL,  
Greffier

## **PROCEDURE**

- Date de réception de la demande : 05 Février 2018
- Débats à l'audience de jugement du : 02 Juillet 2018
- Prononcé de la décision fixé à la date du 8 octobre 2018, les parties ayant été avisées de cette date,
- Décision prononcée conformément à l'article 453 du Code de Procédure Civile par mise à disposition au greffe.

Le Conseil de Prud'hommes de BRIVE, Section Encadrement, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rédigé et prononcé la décision suivante :

## **FAITS ET PRETENTIONS**

Les faits suivants sont tenus pour constants :

Monsieur ESCRIBE a été embauché par la S.N.C.F. le 18 mars 1996. Il va occuper différentes fonctions professionnelles et il va aussi assumer diverses responsabilités syndicales et électives. Titulaire d'un diplôme de niveau BAC +2, il lui est attribué lors de son recrutement le statut d'attaché technicien supérieur ce qui lui permet, à l'issue d'un parcours de 3 ans, de se voir reconnaître le statut d'agent de maîtrise.

Recruté en Région Parisienne, il demandera rapidement à rejoindre la Région de Limoges. La SNCF accèdera à cette demande, de sorte que Monsieur ESCRIBE sera muté pour convenances personnelles au Pôle Formation du site de Limoges le 1<sup>er</sup> mars 2002. Depuis cette date, il a occupé différents postes au sein de l'Etablissement Exploitation du Limousin puis de l'Etablissement Infra Circulation du Limousin.

En parallèle, Monsieur ESCRIBE s'est investi syndicalement en prenant en 2009 un mandat de représentant de commission locale suppléant.

Par la suite, cet engagement s'est accru si bien qu'il a aujourd'hui un mandat de Délégué du Personnel titulaire et de délégué de commission.

Début mai 2017, alors qu'il occupait le poste de Dirigeant de Proximité de Zone Lot à l'Etablissement Infra Circulation Monsieur ESCRIBE annonce à sa hiérarchie qu'il va assumer des responsabilités syndicales plus importantes et que ses absences à son travail vont donc augmenter.

Monsieur ESCRIBE estime qu'à partir de ce moment, les difficultés avec sa hiérarchie vont fortement augmenter et il considère que son déroulement de carrière a été impacté étant très



inférieur à certains de ses collègues ayant une formation et une ancienneté comparable, mais qui, eux, n'exercent aucune responsabilité syndicale.

Invoquant en cela une discrimination syndicale, il a décidé de saisir la juridiction Prud'homale afin d'obtenir l'octroi de 2 positions de rémunération et le versement de 30 000 € à titre de dommages et intérêts.

A l'audience de conciliation du 12 mars 2018, la S.N.C.F. RESEAU a fait part de sa volonté de régularisation du paiement des astreintes de Monsieur ESCRIBE mais aucune solution au différend opposant les parties sur la discrimination n'est trouvée et l'affaire est renvoyée devant le bureau de jugement de la section *Encadrement*, à l'audience du 2 juillet 2018.

Pour ce qui concerne l'exposé détaillé des prétentions des parties ainsi que leur argumentation, il est expressément renvoyé à leurs écritures développées oralement à l'audience du 23 Avril 2018.

A l'appui de ses demandes, Monsieur ESCRIBE argue des éléments suivants :

#### **Concernant les relations contractuelles**

Monsieur ESCRIBE a été embauché par la S.N.C.F. à JUVISY en qualité de Réserve PRS. Il a ensuite accepté des mutations à RUNGIS en qualité de Chef du PC triage, à nouveau à JUVISY en qualité de DPX intérimaire, à LIMOGES en qualité de Formateur, à BRIVE en qualité de Chef d'Escalier, à BRETENOUX en qualité de DPX Nord du Lot, et enfin à nouveau à BRIVE en qualité de Réserve CCL PRCI.

Il n'a pas hésité à accepter des mutations géographiques et à changer d'activité en fonction des besoins de son employeur, et ce à la satisfaction de sa hiérarchie, comme en attestent les comptes-rendus d'entretiens individuels.

Dans le même temps, Monsieur ESCRIBE a accepté d'assurer des mandats électifs et représentatifs, en total respect avec les dispositions légales et réglementaires. Il bénéficie d'un statut de "salarié protégé".

#### **Concernant la discrimination salariale**

Mais le déroulement de carrière de Monsieur ESCRIBE n'a pas été aussi rapide que certains collègues ayant une formation et une ancienneté très proches.

Pourtant, le salarié protégé doit avoir une évolution professionnelle comparable à celle des autres salariés de l'entreprise. Le fait qu'il passe une partie de son temps de travail à l'exercice de ses mandats ne saurait impacter son évolution salariale.

S'il appartient au salarié syndicaliste qui se prétend lésé par une mesure discriminatoire de soumettre au juge les éléments de fait susceptibles de caractériser une atteinte au principe d'égalité de traitement, il n'incombe pas à celui-ci de rapporter la preuve de la discrimination syndicale, mais à l'employeur d'établir que cette disparité est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur l'appartenance syndicale.

Il appartient alors à l'employeur de prouver que cette évolution plus lente est objectivement justifiable et n'est, en aucun cas, liée à l'activité syndicale de l'intéressé.

Faute pour l'employeur d'apporter cette preuve, le salarié peut obtenir son repositionnement au niveau et à l'échelon auquel il aurait dû avoir droit, ainsi que des rappels de salaires pour la période antérieure.

C'est exactement la situation de Monsieur ESCRIBE qui justifie, par la production d'un tableau de "comparants" ayant des caractéristiques de formation et d'ancienneté très proche des siennes, qu'il a subi un retard important dans son déroulement de carrière.

Ceci permet de constater que les 3 agents occupant des responsabilités électives ou représentatives sont beaucoup moins bien "traités" que leurs collègues n'exerçant aucune de ces responsabilités.

Un argument souvent mis en avant par les employeurs pour justifier un retard d'évolution de carrière est le manque de mobilité. Or, dans le cas d'espèce, le Conseil notera que Monsieur ESCRIBE est au contraire celui dont la mobilité est la plus importante.

Au-delà de cette évidente anomalie d'évolution de carrière, des faits caractéristiques de discrimination syndicale se sont produits courant 2017.

En effet, début mai 2017, Monsieur ESCRIBE a informé sa hiérarchie que ses absences pour motif syndical allaient augmenter significativement.

Cette annonce a provoqué la colère de son Dirigeant d'Unité (DU) qui lui a signifié verbalement l'impossibilité, selon lui, d'une telle décision, indiquant le caractère farfelu d'être en même temps Délégué Syndical et Dirigeant d'une équipe de 25 personnes, ce qui était le cas de Monsieur ESCRIBE depuis mars 2008.

Le 29 mai, suite à une réunion, Monsieur ESCRIBE pose un bon de délégation et reçoit un mail de son Dirigeant d'Unité qui lui signifie le caractère indécent de ses absences syndicales.

Dès lors vont suivre des conversations et des propos vexatoires de la part de son Dirigeant d'Unité.

Pour se sortir de cette pression quotidienne, Monsieur ESCRIBE postule sur un poste de CCL où le travail s'effectue en 3x8. Alors que 2 postes sont à pourvoir et qu'il est le seul candidat avec les prérequis (pièces 2 et 2bis), la candidature de Monsieur ESCRIBE n'est pas reçue en entretien et bien sûr, sa candidature n'est pas retenue.

En août 2017, et alors que cela ne s'était jamais produit par le passé, son Directeur d'unité demande à Monsieur ESCRIBE de rendre sa voiture de service pendant ses congés. Ne pouvant la ramener lui-même à Brive, deux de ses collègues sont envoyés à son domicile pour la récupérer.

Par la suite et contrairement à la réglementation en vigueur sur la tenue de l'astreinte sur l'UO circulation de BRIVE, le dirigeant d'unité a délibérément retiré Monsieur ESCRIBE du cycle d'astreinte au regard de ces absences syndicales, entraînant une pénalité financière importante entre septembre et décembre 2017.

En septembre 2017, suite au refus de Monsieur ESCRIBE de répondre à ces mesures vexatoires, le Directeur d'établissement atteint l'apogée de la provocation en terme de propos discriminant : il propose à Monsieur ESCRIBE un poste d'agent d'exécution... dans l'équipe qu'il encadre !!! Au regard de cette provocation, Monsieur ESCRIBE est resté affecté sur le poste de dirigeant de proximité avec des courriers vexatoires de son dirigeant d'unité mettant en doute sa qualité de service, le travail fourni et sa présence au travail.

Suite à l'ensemble de ces propos vexatoires et au regard du fait que cette discrimination était institutionnalisée sur l'UO de BRIVE, le CHSCT a été saisi du problème et a rédigé un rapport préventif listant l'ensemble des dérives constatées sur l'UO circulation de BRIVE.

Entre septembre et décembre 2017, Monsieur ESCRIBE n'a disposé d'aucun régime de travail (ni tableau de service, ni forfait-jour) malgré la date-butoir du 17 septembre prévue par l'accord collectif (pièce 9).

Avant de quitter son poste, le Dirigeant d'Unité va vouloir tenter un baroud d'honneur en adressant à Monsieur ESCRIBE un mail mettant en cause sa qualité de service pourtant jugée bonne lors de son entretien annuel.

La nomination d'un nouveau Directeur d'Etablissement en décembre 2017 va permettre de "calmer" la situation et de revenir à un comportement normalisé entre les parties : Monsieur ESCRIBE signera sa convention forfait-jour le 13 décembre 2017 et il sera nommé dans un poste au PRCI de BRIVE.

En cours de procédure, la situation financière concernant l'indemnisation de son astreinte de septembre à décembre 2017 a été régularisée.

**La société SNCF Réseau présente les éléments suivants à l'appui de son argumentation en défense :**

Que si Monsieur ESCRIBE invoque une discrimination dans son déroulement de carrière ainsi qu'une dégradation de ses conditions de travail durant l'année 2017, l'étude de ces deux points démontre qu'il n'a été victime d'aucune discrimination, bien au contraire. Qu'avant d'examiner le détail de ses doléances, il convient de relever à titre liminaire l'irrecevabilité des demandes présentées par les syndicats.

**Sur l'irrecevabilité des demandes présentées par les syndicats :**

L'intervention volontaire du syndicat des cheminots de Brive et de l'Union locale des syndicats CGT du Bassin de Brive CGT doit être déclarée irrecevable. Selon ces syndicats c'est sur le fondement de l'article L 2132-3 du Code du travail qui précise que les syndicats professionnels « peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent » ; que ces syndicats entendent fonder leur action. Ils ne peuvent donc agir en justice au soutien d'un salarié que si l'intérêt en jeu est collectif et non individuel.

Qu'en conséquence l'action d'un salarié pour discrimination dans son déroulement de carrière ne caractérise pas un intérêt collectif de la profession mais ne constitue qu'un simple intérêt individuel : l'action des syndicats devra donc être déclarée irrecevable.

**Sur le déroulement de carrière de Monsieur ESCRIBE :**

**Rappel de la réglementation en vigueur :**

Les agents du cadre permanent sont positionnés sur une « qualification », un « niveau », une « position de rémunération » et un « échelon ».

Ainsi, il existe 10 qualifications dont celles concernant les cadres de F à H chaque qualification étant divisée en deux niveaux. Il existe par ailleurs 35 positions de rémunération dont une partie commune à plusieurs qualifications. Elles servent à déterminer la rémunération de l'agent.

Qu'il est à noter qu'à l'exception de l'avancement en échelons, qui est automatique et dépend exclusivement de l'ancienneté des agents, l'avancement en qualification, niveau et position de rémunération dépend principalement de la qualité de service de l'intéressé.

Une fois par an, au mois de mars, les opérations de notation sont organisées pour décider dans chaque Région et dans chaque Etablissement des promotions qui auront lieu au cours de l'exercice suivant.

Qu'il faut noter que dans la mesure où le déroulement de carrière dans le Groupe Public Ferroviaire est basé presque exclusivement sur la qualité de service des agents, la SNCF a mis en place un système spécifique pour s'assurer que les agents, fortement investis dans leurs missions de représentants du personnel aient un déroulement de carrière au moins égal au déroulement de carrière moyen de leurs collègues.

Ce système est explicité à l'article 2 du Référentiel RH 0637.



Ce texte prévoit deux hypothèses distinctes :

Point 1 : les agents occupés entre 80 % et 100 % de leur temps de travail sur leurs missions syndicales et leurs mandats de représentants du personnel.

Point 2 : le cas des agents consacrant plus de 66 % de leur activité pour ces missions.

Le déroulement de carrière des agents consacrant moins 66% de leur temps de travail à leurs activités syndicales n'entre donc pas dans le champ d'application de l'accord. Cela est parfaitement normal, puisqu'ils travaillent suffisamment pour que la qualité de leur travail puisse être correctement évaluée par la SNCF.

Monsieur ESCRIBE consacrant bien moins de 66 % de son temps de travail à ces activités, il n'entre donc pas dans le champ d'application du Référentiel RH 0637, de sorte que son déroulement de carrière est régi uniquement par les seules règles du chapitre 6 du Statut.

Monsieur ESCRIBE a été recruté en tant qu'attaché Technicien Supérieur (attaché TS) à la position de rémunération 13. Depuis son embauche, il a été promu de nombres fois, la moyenne entre deux promotions étant de d'environ 2,5 ans. La SNCF faisant remarquer que l'on peut considérer qu'il s'agit d'une belle moyenne, pour un agent qui se plaint de discrimination dans son déroulement de carrière !

Afin d'établir la discrimination dont il s'estime victime Monsieur ESCRIBE base son jugement sur la différence de traitement à un panel de 5 agents. La SNCF considère pour sa part que ce comparatif manque d'impartialité d'autant qu'un seul des agents relève du même établissement que lui.

De son côté, SNCF Réseau a comparé le déroulement de carrière de Monsieur ESCRIBE aux délais moyens de changements en grade calculés en 2018 sur l'exercice 2017 – 2018 pour tout le périmètre de la Direction de la Circulation à laquelle sont rattachés les EIC. Or , il apparaît que Monsieur ESCRIBE a un meilleur déroulement de carrière que ces délais moyens.

#### **Sur les faits imputés à son ancien Dirigeant d'Unité :**

Monsieur ESCRIBE invoque également une dégradation de ses conditions de travail qu'il impute à Monsieur LENFANT, son ancien Dirigeant d'Unité indique que celui-ci aurait très mal pris son annonce au mois de mai 2017 d'intensifier son engagement syndical et donc d'accroître ses absences. Monsieur ESCRIBE précisant que le comportement du directeur a été mentionné dans un rapport du CHSCT, la SNCF demande d'écarter cette pièce sur le fondement que la rédactrice de ce rapport était l'épouse de Monsieur ESCRIBE, et que de ce fait, son impartialité est contestable.

#### **Sur la problématique de l'astreinte :**

En tant que Dirigeant de Proximité, Monsieur ESCRIBE était intégré au cycle d'astreinte de l'Unité.

Lorsqu'un agent ne peut pas assurer son cycle d'astreinte normalement SNCF Réseau s'efforce autant que possible à ce que l'un de ses collègues prenne le relai pour assurer le remplacement de l'agent d'astreinte mais cela peut s'avérer beaucoup plus compliqué voire impossible si la défection a lieu au dernier moment.

En contrepartie de cette astreinte, les agents perçoivent pour une semaine d'astreinte une indemnité de base de 278,62€ pour compenser leur disponibilité, à laquelle s'ajoutent des indemnités de sortie s'ils doivent intervenir sur un incident.

Cette indemnité étant conditionné à la disponibilité effective de l'agent. Cette règle ne s'appliquant pas aux représentants du personnel rendus indisponibles du fait de leur engagement syndical, qui percevront intégralement l'indemnité même s'ils ne sont pas disponibles durant la période.

Monsieur LENFANT s'étant posé la question de la compatibilité entre l'intensification de l'engagement syndical de Monsieur ESCRIBE et son maintien dans le cycle d'astreinte de l'EIC du Limousin il a adressé à Monsieur ESCRIBE un courriel le 24 mai 2017 faisant suite à l'annonce d'absence de Monsieur ESCRIBE pour délégation syndicale, le 29 mai toute la journée alors qu'il était supposé être d'astreinte.

Dans ce courriel Monsieur LENFANT n'a pas mis en cause le principe de l'engagement syndical mais a seulement voulu faire une constatation «jusqu'à 17h ce lundi, en cas de problème, on ne peut ni appeler le dirigeant de zone ni l'astreinte, les 2 personnes étant la même et indisponibles de facto». Monsieur LENFANT précisant qu'il prend acte de l'absence syndicale mais tient à rappeler que Monsieur ESCRIBE «est aussi un encadrant avec certaines responsabilités pour lesquelles l'entreprise



le rémunère». Concluant qu'il «ne fait que constater» et qu'il n'est bien évidemment pas dans son intention de commettre une quelconque « discrimination syndicale ».

Les absences syndicales de Monsieur ESCRIBE s'étant largement intensifiées, y compris durant les semaines où il était supposé être d'astreinte, ainsi au mois de septembre 2017, Monsieur ESCRIBE a totalisé 0 jour de travail bien que devant assurer une semaine d'astreinte.

Plutôt que de lui trouver un remplacement journée par journée au rythme de ses absences, il est apparu à Monsieur LENFANT bien plus aisé de remplacer durablement en amont en le retirant du cycle d'astreinte. Cela ne constituant pas une discrimination dès lors que, dans le cadre de sa mission de service public SNCF Réseau se doit d'intervenir rapidement à chaque incident.

Il est à noter que Monsieur ESCRIBE n'a pas été pénalisé financièrement car avant même que celui-ci n'ait saisi le Conseil des Prud'hommes, SNCF avait accepté de lui régler l'indemnité d'astreinte.

### **Sur le désir de Monsieur ESCRIBE de changer de poste :**

Monsieur ESCRIBE prétendant que, sa demande de changement de poste était motivée pour sortir de la pression quotidienne que lui faisait subir Monsieur LENFANT depuis mai 2017, il aurait postulé sur un poste de CCL.

Monsieur ESCRIBE a postulé à cette offre de poste mais il a conditionné sa candidature à l'obtention d'une promotion et le versement de 3 mois d'allocations de déplacement.

Le Directeur de l'EIC du Limousin le 23 novembre 2016 lui a expliqué dans son courrier de réponse qu'il n'était pas possible de donner suite à ses exigences (soit 6 mois avant la dénonciation de « la pression quotidienne » subit par Monsieur ESCRIBE).

Monsieur ESCRIBE ayant indiqué qu'il souhaitait rejoindre Brive pour des considérations d'ordre personnel (son épouse travaillant déjà à Brive) il a été reçu par le Directeur de l'EIC du Limousin le 20 septembre 2017. A cette occasion une proposition de poste lui a été faite ; proposition qu'il a déclinée. Le directeur notant dans sa réponse les raisons ayant amenées au refus de Monsieur ESCRIBE « Les missions seront orientées vers la rédaction / actualisation de référentiels de sécurité. Cette proposition adaptée à vos contraintes personnelles est en cohérence avec votre expérience de DPX qu'elle permettrait de valoriser.

J'ai bien noté lors de notre conversation que vous n'étiez pas attiré par la rédaction de référentiels et l'utilisation des logiciels de bureautique. Cela vous pousse à décliner cette proposition d'emploi. Malheureusement, je n'ai pas d'autres solutions. Je peux par contre vous proposer un accompagnement sous la forme d'une formation à l'utilisation des logiciels de bureautique ».

Fin novembre 2017 un poste de chef de circulation réserve au PRCI de Brive lui a été proposé qu'il a accepté et rejoint au 1er Janvier 2018.

### **Sur le véhicule de service :**

Monsieur ESCRIBE relate également un fait qu'il considère comme discriminatoire relatif à la demande par son Directeur qu'il rende la voiture de service pendant ses congés.

La SNCF précise que ces véhicules ne sont pas mis à disposition d'un agent en particulier mais d'un service global. En aucun cas ils ne sauraient être considérés comme une voiture de fonction. La réglementation étant très claire à ce sujet : en dehors de lorsqu'ils tiennent l'astreinte, les agents ne sont pas supposés rentrer chez eux avec un véhicule de service.

### **Sur le régime de travail :**

Monsieur ESCRIBE prétend qu'il serait resté sans « aucun régime de travail (ni tableau de service, ni forfait-jour) malgré la date-butoir du 17 septembre prévue par l'accord collectif ». Cet accord du 17 mars 2017 c'est celui qui a ouvert la possibilité pour les agents du Groupe Publique Ferroviaire de conclure une convention de forfait-jours.

Le poste de Dirigeant de Proximité occupé par Monsieur ESCRIBE était éligible au forfait-jours. Son supérieur hiérarchique devait donc le recevoir fin août – début septembre 2017 pour lui donner la possibilité de conclure une convention individuelle de forfait-jour.

Compte tenu de la difficulté de faire coïncider les agendas notamment du fait des congés de Monsieur ESCRIBE (31 juillet au 20 août) et de Monsieur LENFANT (12 août au 6 septembre) puis

de l'absence totale de Monsieur ESCRIBE durant le mois de septembre 2017, de sorte qu'un rendez-vous n'a pu être fixé qu'au 20 octobre ce qui explique le retard apporté à la signature de cette convention.

Pour ne pas pénaliser Monsieur ESCRIBE du fait de cette signature tardive (la convention de forfait jours donnant lieu à une compensation financière), une rétroactivité a été proposée et acceptée par Monsieur ESCRIBE.

Par la suite, en prenant le poste de chef de circulation réserve au PRCI de Brive, Monsieur ESCRIBE n'était plus éligible au forfait jours, mais n'était pas pour autant sans « aucun régime de travail ». Son régime de travail étant à nouveau simplement géré par l'accord du 14 juin 2016 sur l'organisation du temps de travail.

En Conclusion, la SNCF considère qu'il résulte de l'ensemble de ces éléments que Monsieur ESCRIBE n'a été victime d'aucune discrimination, que ce soit dans son déroulement de carrière ou dans son quotidien.

## DISCUSSION

### Sur l'irrecevabilité des demandes présentées par les syndicats

\*Attendu l'Article L2132-3 du code du travail concernant le droit d'agir en justice des syndicats professionnel prévoit qu'« Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent. »

\*Attendu que l'existence d'une atteinte à l'intérêt collectif de la profession, est la condition de recevabilité de l'intervention d'un syndicat,

\*Attendu que de la discrimination syndicale à l'encontre d'un salarié peut découler des conséquences susceptibles d'avoir un impact sur l'intérêt collectif, l'intervention d'un syndicat ne tend pas à la défense d'un intérêt individuel mais collectif. La discrimination syndicale dont serait victime un salarié pouvant causer un préjudice à l'ensemble de la profession dans la mesure où cette discrimination peut entraîner une entrave dans la défense des droits pour les autres salariés.

En conséquence le conseil considère que le moyen est fondé et que la demande des syndicats est recevable.

### Sur le déroulement de carrière de Monsieur ESCRIBE :

\*Attendu que l'Article L2141-5 du code de travail dans sa version applicable au litige, « 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 et que le titulaire du mandat dispose 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, l'entretien permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise. »

\*Attendu que selon l'article L1132-1 « 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, 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 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.

\*Attendu que l'existence d'une disparité de traitement ne peut laisser supposer l'existence d'une discrimination qu'à la condition que la situation de l'intéressé soit comparée à celle d'autres salariés placés dans une situation identique ou comparable à la sienne, c'est-à-dire avec des salariés ayant une ancienneté, des diplômes, des fonctions, une qualification et une expérience professionnelle analogues.

\*Attendu que Mr ESCRIBE consacrant moins de 66 % de son temps de travail à ses activités. n'entre donc pas dans le champ d'application du Référentiel RH 0637, (qui permet de s'assurer que les agents, fortement investis dans leurs missions de représentants du personnel aient un déroulement de carrière au moins égal au déroulement de carrière moyen de leurs collègues..) de sorte que son déroulement de carrière est régi uniquement par les seules règles du chapitre 6 du Statut.

\*Attendu que lorsque le salarié présente plusieurs éléments de fait constituant selon lui une discrimination directe ou indirecte, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments dans leur ensemble laissent supposer l'existence d'une telle discrimination et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

\*Attendu que dans le cadre de leur appréciation de l'existence d'une discrimination syndicale, les juges du fond ne peuvent se substituer à l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction sur l'intéressé ; que la notation et l'avancement des agents relevant du pouvoir de direction de l'employeur, le juge ne peut dès lors se substituer à la SNCF et aux commissions de notation.

\*Attendu qu'afin que le salarié puisse établir la discrimination dont il se prévaut, la charge de la preuve est aménagée : conformément à l'article L 1134-1 du Code du travail, le salarié doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte puis, au vu de ces éléments, il appartient à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

\*Attendu Monsieur ESCRIBE base sa discrimination sur le comparatif de traitement d'un panel de 5 agents dont un seul relève du même établissement que lui.

\*Attendu SNCF Réseau a comparé le déroulement de carrière de Monsieur ESCRIBE aux délais moyens de changements en grade calculés en 2018 sur l'exercice 2017 – 2018 pour tout le périmètre de la Direction de la Circulation à laquelle sont rattachés les EIC. Or, il apparaît que Monsieur ESCRIBE a un meilleur déroulement de carrière que ces délais moyens.

\* Attendu que la moyenne pour accéder au second niveau de la qualification F est de 103 mois et que le délai de passation automatique à l'ancienneté est de 168 mois sauf objection motivée du service : La passation de Mr ESCRIBE après un délai légèrement supérieur à la moyenne soit 114 mois. Ce retard par rapport à la moyenne n'est pas significatif pour être reconnu comme discriminatoire.

Concernant le passage de F1 à G (3<sup>e</sup> grade de cadre) le délai moyen est de 114 mois avec une amplitude variant de 55 mois à 277 mois le retard sur la moyenne de Monsieur ESCRIBE qui n'a pas encore été promu après 120 mois n'est pas significatif pour être reconnu discriminatoire.



Il est à noter que Monsieur ESCRIBE n'aura mis que 195 mois à accéder de E1 au second niveau de la qualification alors que pour passer de E1 à F2 le délai moyen est de 240 mois (sachant que certains agents placés sur le premier niveau de la qualification F ne passeront jamais au second niveau de la qualification F).

\*Attendu que l'article 3.1.1 de ce chapitre prévoit que, pour les changements de qualification, il doit être pris en compte :

« 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 ;  
du goût et de l'aptitude à l'étude et la recherche

Que L'article 3.1.2 du chapitre 6 du Statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel prévoit que les changements de niveau, « sont attribués en tenant compte de l'expérience acquise et de la maîtrise de l'emploi tenu »

Quel'article 13.4 du dit chapitre précise que « le choix des agents susceptibles de bénéficier du classement sur la position supérieure est fait en fonction de la qualité des services et de l'expérience acquise.

\*Attendu que Mr ESCRIBE a bénéficié d'augmentations régulières depuis son entrée à la SNCF a une fréquence moyenne de 2,5 ans y compris une en octobre 2017.

Au 1<sup>er</sup> juillet 1999, il obtient la position de rémunération 16,

Au 1<sup>er</sup> avril 2002, il obtient la position de rémunération 17,

Au 1<sup>er</sup> avril 2004 il obtient la position de rémunération 18,

Au 1<sup>er</sup> janvier 2006, il est nommé sur le second niveau de la qualification E et obtient la position de rémunération 19,

Au 1<sup>er</sup> juillet 2008 il est promu sur le premier niveau de la qualification F à la position de rémunération 21,

Au 1<sup>er</sup> avril 2011 obtient la position de rémunération 22,

Au 1<sup>er</sup> avril 2014, il obtient la position de rémunération 23,

Au 1<sup>er</sup> octobre 2017, il est nommé sur le second niveau de la qualification F et obtient la position de rémunération 24.

En conséquence le conseil dit que le déroulement de carrière de Mr ESCRIBE n'a pas subi de retard dû à ses activités syndicales qualifiant une discrimination syndicale.

#### Sur les faits imputés à son ancien Dirigeant d'Unité :

\*Attendu que la SNCF demande d'écarter des débats le rapport du CHSCT mentionnant un comportement inadapté de Monsieur LENFANT Dirigeant d'unité suspectant ce rapport de partialité du fait que la rédaction de ce rapport a été établi par l'épouse de Monsieur ESCRIBE en qualité de secrétaire du CHSCT.

Le conseil rejette cette demande ne mettant pas en doute l'impartialité de ce rapport et a examiné ci-dessous =chaque doléances de Monsieur ESCRIBE.

#### Sur la problématique de l'astreinte :

\*Attendu que conformément à l'article L 3121-9 du Code du travail, « une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise ».

\*Attendu que le principe même de l'astreinte implique une réelle disponibilité pour intervenir en cas de besoin à la demande de l'employeur.

\*Attendu que Monsieur LENFANT dans son courriel le 24 mai 2017 faisant suite à l'annonce d'absence de Monsieur ESCRIBE pour délégation syndicale le 29 mai toute la journée alors qu'il était

supposé être d'astreinte, pose la question de la compatibilité entre l'intensification de l'engagement syndical de Monsieur ESCRIBE et son maintien dans le cycle d'astreinte.

\*Attendu que dans ce courriel il est indiqué en conclusion qu'il « ne fait que constater » et qu'il n'est bien évidemment pas dans son intention de commettre une quelconque « discrimination syndicale ».

\*Attendu que les absences syndicales de Monsieur ESCRIBE s'étant intensifiées, y compris durant les semaines où il était supposé être d'astreinte (au mois de septembre 2017, Monsieur ESCRIBE ayant totalisé 0 jour de travail bien que devant assurer une semaine d'astreinte).

\*Attendu que les juges du fond ne peuvent se substituer à l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction et d'organisation .

\*Attendu que Monsieur ESCRIBE n'a pas été pénalisé financièrement car la SNCF ayant accepté de lui régler l'indemnité d'astreinte.

\*Attendu qu'en retirant Monsieur ESCRIBE du cycle d'astreinte pour pouvoir assumer sa mission de service public la SNCF en palliant à la désorganisation engendrée par le besoin de remplacement de Monsieur ESCRIBE lors de ses absences, ne démontre pas une volonté de discrimination syndicale à son égard.

### **Sur le désir de Monsieur ESCRIBE de changer de poste**

\*Attendu que le refus signifié à Monsieur ESCRIBE au poste Dirigeant Opérationnel Circulation des trains à Brive auquel il avait postulé en novembre 2016 est dû aux conditions qu'il avait imposées pour valider sa candidature à l'obtention d'une promotion et le versement de 3 mois d'allocations de déplacement, comme indiqué dans le courrier de refus « concernant votre proposition de prendre un poste de chef circulation au PRCI de Brive moyennant l'attribution du niveau 2 de la qualification F aux notations 2017 et 3 mois d'allocations de déplacement complet, cette proposition n'est pas acceptable. Toute prise de poste et mutation s'effectue dans le respect des règles en vigueur dans l'entreprise.

En conséquence le conseil estime que le refus de sa candidature à ce poste n'est pas discriminatoire mais fait suite à des exigences posées par Monsieur ESCRIBE pour sa prise de poste, jugées inacceptables par la SNCF.

\*Attendu que suite à son souhait de changer poste pour rejoindre BRIVE, la SNCF lui a fait une autre proposition moins attractive qu'il a déclinée car présentant « l'inconvénient d'être affecté sur un emploi d'une qualification inférieure à la sienne ».

\*Attendu qu'un poste de Chef de Circulation réserve au PRCI de Brive lui a été proposé fin novembre 2017 qu'il a accepté et qu'il occupe depuis le 1er janvier 2018.

\*Attendu que ce changement de poste répondant initialement à une demande pour des considérations d'ordre personnel, la SNCF a fait le choix de ne pas le muter pour « convenances personnelles » mais pour « nécessités de service ». Cette subtilité lui ayant permis de percevoir plus de 5 600 € d'allocations et indemnités de changement de résidence sur sa paie de février 2018.

En conséquence le conseil dit que la SNCF n'a pas fait de discrimination syndicale à l'égard de Monsieur ESCRIBE dans sa demande de changement de poste.

### **Sur le véhicule de service :**

\*Attendu que la demande faite en août 2017 par le Directeur d'unité à Monsieur ESCRIBE de rendre sa voiture de service pendant ses congés ne s'était jamais produit par le passé, mais que cette demande est conforme au Référentiel d'Etablissement EIC LIM RH 00024 qui indique : « les agents de l'EIC Limousin doivent effectuer les trajets domicile / travail par leurs propres moyens. Sauf autorisation du DET, l'usage des véhicules de service pour ces trajets est interdit. Toutefois, dans le cadre de leur mission, les agents d'astreinte sont autorisés à effectuer les trajets domicile / travail ».

\*Attendu Monsieur ESCRIBE a décidé de rentrer chez lui en prenant le véhicule de service lors de son départ en congé et ne pouvant la ramener lui-même à Brive, deux de ses collègues sont envoyés à son domicile par la direction pour la récupérer, ces véhicules n étant pas mis à disposition d'un agent en particulier mais d'un service global.

En conséquence le conseil dit que la SNCF n'a pas fait de discrimination syndicale à l'égard de Monsieur ESCRIBE dans sa demande de rendre son véhicule pendant ses congés.

### Sur le manque de régime de travail pendant plusieurs semaine :

\*Attendu que la signature de l'adhésion à la convention de forfait jours avait une date buttoir prévue par l'accord collectif au 17 septembre n'a pas pu être faite à cette date compte tenu de la difficulté de faire coïncider les agendas du fait des congés de Monsieur ESCRIBE (31 juillet au 20 août) et de Monsieur LENFANT (12 août au 6 septembre) puis de l'absence totale de Monsieur ESCRIBE durant le mois de septembre 2017.

\*Attendu que cette adhésion a pu être conclue le 20 octobre accompagnée d'une rétroactivité financière acceptée par Mr ESCRIBE .

En Conséquence; MR ESCRIBE n'est pas resté sans aucun régime de travail, mais géré par l'accord du 14 juin 2016 sur l'organisation du temps de travail lorsque il ne l'était pas encore par la convention de forfaits jours.

### Qu'en conséquence, le conseil des prud'hommes :

**Dit et Juge** que la demande d'intervention des syndicats : Syndicat des cheminots de BRIVE et l'Union Locale des Syndicats CGT du Bassin de BRIVE est recevable.

**Dit et Juge que** Monsieur ESCRIBE n'a pas été victime de discrimination, dans son déroulement de carrière ou dans son quotidien.

**Déboute** les parties de leurs demandes plus amples ou contraires.

Sur le chef de demande lié aux dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile.

Le Conseil de Prud'hommes de BRIVE déboute les parties de leurs demandes formulées sur la base de l'article 700 du CPC.

## **PAR CES MOTIFS**

Le Conseil de Prud'hommes de BRIVE, Section Encadrement, statuant par jugement mis à disposition au greffe CONTRADICTOIRE et en **PREMIER RESSORT**,

**Dit et Juge** que la demande d'intervention des syndicats : Syndicat des cheminots de BRIVE et l'Union Locale des Syndicats CGT du Bassin de BRIVE est recevable ;

**Dit et Juge que** Monsieur ESCRIBE n'a pas été victime de discrimination, dans son déroulement de carrière ou dans son quotidien ;

**Déboute** les parties de leur demandes plus amples ou contraires ;

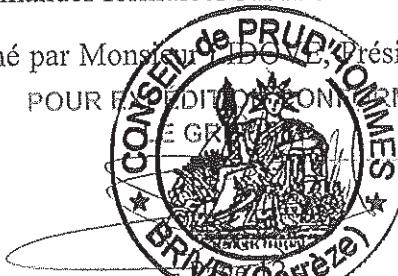
**Déboute** les parties de leurs demandes formulées sur la base de l'article 700 du CPC.

Le présent jugement a été signé par Monsieur IDOUE, Président et par Madame Sandra VIDAL, Greffier.

Le Greffier,



POUR LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES



Le Président,

