

0387752075

120

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE METZ**

31, rue du Cambout
57003 METZ CEDEX 01

Tél : 03 87 76 14 80
Fax : 03 87 75 34 60

**REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

JUGEMENT DE DEPARTAGE
PRONONCE le 22 Février 2011

RG N° F 07/01032

SECTION Commerce

AFFAIRE
Anthony MEJEAN
contre
SNCF

Monsieur Anthony MEJEAN

11, rue Edgar Degas
54800 JARNY

(bénéficie d'une aide juridictionnelle Totale numéro
2007/009220 du 06/12/2007 accordée par le bureau d'aide
juridictionnelle de METZ)

Assisté de Me Aurélie DEFRANOUX (Avocat au barreau de
METZ)

DEMANDEUR

MINUTE N° 11/00231

JUGEMENT
Contradictoire
premier ressort

SNCF

34, rue du Commandant Mouchotte
75699 - PARIS CEDEX 14

Représenté par Me Jean-Charles SEYVE (Avocat au barreau de
METZ)

DEFENDERESSE

Notification le : 22.02.2011

Date de la réception

par le demandeur :

par le défendeur :

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

le : 22.02.2011

à : demandeur

**Composition du bureau de Départage section lors des
débats et du délibéré**

Madame Claire DUSSAUD, Président Juge départiteur
Monsieur Roland TRITZ, Assesseur Conseiller (E)
Monsieur Jean-Marie QUELET, Assesseur Conseiller (E)
Monsieur Guy KAUTH, Assesseur Conseiller (S)
Monsieur François MARCHAND, Assesseur Conseiller (S)
Assistés lors des débats de Madame MASION-LA ROCCA,
Greffier en chef,

PROCEDURE

Recours :

Formé le :

Par :

- Date de la réception de la demande : 15 Octobre 2007
- Bureau de Conciliation du 13 Novembre 2007
- Convocations envoyées le 18 Octobre 2007
- Renvoi BJ avec délai de communication de pièces
- Bureau de jugement du 14 Décembre 2009
- Renvoi Juge départiteur
- Débats à l'audience de Départage section du 30 Novembre 2010 (convocations envoyées le 17 Décembre 2009)
- Prononcé de la décision fixé à la date du 25 Janvier 2011
- Délibéré prorogé à la date du 22 Février 2011
- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de procédure civile en présence de Madame MASION-LA ROCCA, Greffier en chef

0387752075

Vu la demande introductive d'instance déposée le 15 octobre 2007 par M. Anthony MEJEAN à l'encontre de la S.N.C.F. ainsi que ses conclusions en date du 26 septembre 2008 tendant à voir :

- constater que la durée de la période d'essai n'est pas raisonnable et ne respecte pas la convention n° 158 de l'O.I.T.,
- requalifier la rupture du contrat de travail en licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- condamner la S.N.C.F. à payer à M. Anthony MEJEAN les sommes suivantes :
 - 20.000,00 euros à titre d'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse,
 - 5.000,00 euros à titre d'indemnité pour non respect de la procédure de licenciement

- à titre subsidiaire :

- constater que la S.N.C.F. n'a pas respecté la procédure interne de rupture du contrat pendant la période d'essai,
- constater l'abus de droit de la S.N.C.F. dans cette rupture,
- condamner la S.N.C.F. à payer la somme de 25.000,00 euros de dommages-intérêts,
- condamner la S.N.C.F. à payer à M. Anthony MEJEAN la somme de 1.170,00 euros brut au titre de l'indemnité de préavis,
- condamner la S.N.C.F. à payer à M. Anthony MEJEAN la somme de 117,00 euros brut au titre des congés payés y afférents,
- condamner la S.N.C.F. aux entiers frais et dépens ;

Vu les conclusions de la S.N.C.F. en date du 21 avril 2008, et du 28 janvier 2009 tendant à voir :

- rejeter la demande de M. Anthony MEJEAN,
- le condamner à payer à la S.N.C.F. la somme de 700 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile et à supporter les dépens ;

Vu l'audience devant le Bureau de Jugement du 21 septembre 2009 ;

Vu le procès-verbal de partage de voix dressé par le Conseil des Prud'Hommes de METZ le 14 décembre 2009 ;

Vu l'audience de départage du 30 novembre 2010 au cours de laquelle les parties ont maintenu leurs prétentions et moyens ;

Vu la note en délibéré du 6 décembre 2010 de la S.N.C.F., communiquant le chapitre 7 du statut des relations collectives entre la S.N.C.F. et son personnel ;

0387752075

MOTIFS

- sur la demande relative à l'application de la convention n° 158 de l'O.I.T. et les demandes subséquentes :

La S.N.C.F. et M. Anthony MEJEAN ont conclu le 08.09.2006 un "contrat d'embauche au cadre permanent" à durée indéterminée. Ce contrat précise que M. Anthony MEJEAN est engagé en qualité de CRML (Conducteur de Manoeuvre et de Lignes Locales) à l'essai, et prévoit un stage d'essai d'un an.

Le 10 juillet 2007, soit avant l'expiration du stage d'essai, M. Anthony MEJEAN s'est vu notifier une lettre de rupture de ce contrat.

M. Anthony MEJEAN soutient que la Convention n° 158 de l'Organisation Internationale du Travail (O.I.T.) est applicable. Il estime que la durée d'essai d'un an prévue au contrat est excessive. Il effectue un parallèle avec l'arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation du 1er juillet 2008 relatif au Contrat Nouvelles Embauches, et paraît en déduire implicitement que le droit commun du licenciement est applicable au litige.

La Convention n° 158 de l'O.I.T. précise dans son article 2 :

"1. la présente convention est applicable à toutes les branches d'activité économique et à tous les travailleurs salariés.

2. un membre pourra exclure du champ d'application de l'ensemble ou de certaines dispositions de la présente convention les catégories suivantes des travailleurs salariés :

(...)

b) les travailleurs effectuant une période d'essai ou n'ayant pas la période d'ancienneté requise, à condition que la durée de celle-ci soit fixée d'avance et qu'elle soit raisonnable. (...)"

En l'espèce le "contrat d'embauche au cadre permanent" conclu par les parties comporte deux phases distinctes :

- d'une part une période de "stage d'essai" d'un an,
- d'autre part, selon l'article 3 du contrat, "à l'expiration du stage d'essai M. Anthony MEJEAN sera commissionné (titularisé) sous réserve qu'il donne satisfaction et remplisse les conditions d'aptitude médicale nécessaire". Si ces conditions étaient réunies il devait s'ouvrir alors une période à durée indéterminée au cours de laquelle M. Anthony MEJEAN devait exercer les fonctions de conducteur de train.

Le "stage d'essai" prévu par le contrat ne constitue pas une période d'essai.

0387752075

En effet la période d'essai est une période durant laquelle le salarié est mis à l'épreuve directement sur le poste qu'il doit occuper dans l'entreprise.

A la différence de la période d'essai, le stage d'essai prévu par le contrat conclu par les parties est une période de formation théorique et pratique du salarié, et d'évaluation de ses aptitudes professionnelles et médicales.

Dans le cadre du "stage d'essai" M. Anthony MEJEAN ne devait pas être immédiatement mis à l'épreuve sur un poste de conducteur de train, mais il devait d'abord être formé et évalué pour pouvoir exercer ensuite seul de telles fonctions. Il n'est ni prétendu ni démontré par M. Anthony MEJEAN qu'il avait déjà un diplôme ou une expérience professionnelle lui permettant d'être immédiatement opérationnel sur un poste de conducteur de train. En outre et surtout il résulte des pièces versées que dans le cadre du stage d'essai M. Anthony MEJEAN a intégré une formation de conducteur de ligne à Lille puis à Saint Pierre des Corps et à Tours.

En conséquence, durant le "stage d'essai" M. Anthony MEJEAN, qui n'était pas encore affecté sur son futur poste de travail mais suivait une formation, n'était pas un "travailleur salarié" au sens de l'article 2 (point 1.) de la Convention n° 158 de l'O.I.T. La convention n° 158 de l'O.I.T. n'est pas applicable au litige.

En tout état de cause le stage d'essai d'un an prévu par le contrat, qui n'est pas une période d'essai, est d'une durée raisonnable. En effet durant ce stage le salarié doit être formé comme conducteur de train et ses aptitudes professionnelles médicales doivent être évaluées. Or cette formation et cette évaluation doivent être suffisamment approfondies pour que la sécurité des personnes et des biens qui dépendront du futur conducteur de train soit assurée.

La demande principale tendant à déclarer que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse est rejetée, de même que la demande en dommages-intérêts subséquente.

Par ailleurs le contrat conclu est régi par le statut des relations collectives entre la S.N.C.F. et son personnel, ce qui est précisé à l'article 1er. Le droit commun du licenciement n'est pas applicable au litige, et la demande tendant à voir condamner la S.N.C.F. à verser une indemnité pour irrégularité de la procédure est rejetée.

- sur la demande subsidiaire en abus de droit :

M. Anthony MEJEAN soutient à titre subsidiaire que la S.N.C.F. a abusé de son droit à rompre le contrat. Il fait valoir d'une part que la S.N.C.F. n'a pas respecté la procédure prévue par le statut pour rompre le stage d'essai, et d'autre part que les motifs invoqués dans la lettre de licenciement ne sont pas sérieux.

0387752075

- sur les motifs de la rupture du stage d'essai :

Le "contrat d'embauche au cadre permanent" conclu par les parties prévoit en son article 3 qu'*"à l'expiration du stage d'essai M. Anthony MEJEAN sera commissionné (titularisé) sous réserve qu'il donne satisfaction et remplisse les conditions d'aptitude médicale nécessaire"*.

L'article 5.2 du Chapitre 5 du statut des relations collectives entre la S.N.C.F. et son personnel indique *"qu'il importe de ne commissionner que les agents qui donnent pleinement satisfaction, tant au point de vue de leur conduite que de leurs aptitudes professionnelles"*, que les services des agents à l'essai font l'objet d'appréciations écrites, et que si à la suite d'un avertissement écrit ils n'ont pas amélioré leur manière de servir ils doivent être licenciés.

La lettre de licenciement du 10 juillet 2007 précise *"(...) depuis la reprise des cours à Saint Pierre des Corps, vos résultats aux différents modules sont très en deçà des attentes de l'entreprise. Ce fait vous a été signifié par écrit le 23 mai 2007. Contre émargement, nous vous avons avisé qu'un licenciement serait prononcé si la situation ne s'améliorait pas. Les dernières évaluations montrent un manque de travail personnel et de nombreuses erreurs au simulateur sur la partie "anomalies". Les bases ne sont pas acquises"*.

Il résulte des pièces versées par la S.N.C.F. :

- que le 30.11.2006 M. HEINDEL, Chef direct, a précisé que les résultats des différentes évaluations réalisées jusqu'alors n'étaient pas conformes aux exigences de l'entreprise comme stipulé à l'article 5 du statut, et a demandé des explications écrites à M. Anthony MEJEAN,
- que le 06.12.2006 M. Anthony MEJEAN a répondu par écrit *"je reconnais que mes résultats aux différentes évaluations ne sont pas conformes aux attentes de l'entreprise (...)"*,
- que le 08.01.2007 un avertissement écrit a été décidé par M. Antoine DILLMANN, Directeur d'Etablissement au motif suivant : *"lors des différentes évaluations réalisées au cours de votre formation CRML, vous n'avez pas atteint le niveau de connaissances réglementaire exigé"*, et que cet avertissement a été notifié à M. Anthony MEJEAN le 11 janvier 2007,
- que dans la fiche de bilan individuel du 23.05.2007, signée par M. Anthony MEJEAN, il est précisé *"de nombreuses procédures sont non maîtrisées"* et *"revoir toutes les procédures de circulation en situation non perturbée"*,
- que dans la fiche d'évaluation au 9ème mois, prenant en compte la période du 05.05.2007 au 05.07.07, signée par M. Anthony MEJEAN, il a été mentionné qu'il ne répondait pas aux exigences s'agissant des connaissances théoriques, du savoir-faire pratique et de la ponctualité, et qu'en outre la motivation au travail et la coopération étaient évaluées à la limite entre *"ne répond pas aux exigences"* et *"répond aux exigences"*.

0387752075

Il en résulte qu'à plusieurs reprises, et notamment en fin de stage d'essai il a été constaté que les connaissances théoriques et le savoir-faire pratique de M. Anthony MEJEAN étaient insuffisants pour permettre son commissionnement.

En conséquence les motifs invoqués par la défenderesse dans la lettre de licenciement résumés par la mention "les bases ne sont pas acquises" sont sérieux et justifiés par les pièces produites. Il apparaît donc que la S.N.C.F. n'a pas commis d'abus de droit dans sa décision de rompre le stage d'essai.

- sur la procédure de rupture du stage d'essai :

L'article 5.2 du Chapitre 5 du statut des relations collectives entre la S.N.C.F. et son personnel dispose :

" A toute époque, et notamment à l'occasion de l'examen des ces appréciations écrites, les agents à l'essai qui ne donnent pas satisfaction font l'objet, de la part du directeur de la région, du directeur ou du chef de l'organisme de la direction de l'entreprise d'un avertissement écrit spécifiant que leur licenciement sera prononcé après un délai déterminé et, au plus tard, à la date à laquelle expire leur stage d'essai, s'ils n'améliorent pas leur manière de servir.

Si, à la suite de l'avertissement écrit, les intéressés n'ont pas amélioré leur manière de servir, ils doivent être licenciés, par décision du directeur de la région, du directeur ou du chef de l'organisme dont ils relèvent. Ils sont, avant d'être licenciés, mis à même de fournir leurs explications écrites."

Dans la fiche bilan individuel du 23 mai 2007, signée par M. Anthony MEJEAN, il est précisé : *"un avertissement avait été prononcé lors de la précédente évaluation ; prolongement de l'obligation d'amélioration sans quoi le licenciement sera prononcé"*.

Cette mention peut s'analyser comme un avertissement écrit spécifiant que le licenciement sera prononcé si M. Anthony MEJEAN n'améliore pas sa manière de servir. Il est toutefois observé que cet avertissement ne fixe pas de délai déterminé ainsi que le prévoit l'article 5.2 précité.

En tout état de cause la S.N.C.F. ne démontre pas que M. Anthony MEJEAN a été *"mis à même de fournir (ses) explications écrites"* avant d'être licencié, ainsi que l'exige l'article 5.2 du statut.

En effet un agent à l'essai n'est *"mis à même"* de fournir ses explications écrites que s'il dispose d'un temps suffisant pour répondre par écrit aux observations qui lui sont faites, et pour réfléchir à cette réponse.

0387752075

M. Anthony MEJEAN produit en pièce n° 8 une "demande d'explications écrites" qui a été rédigée par M. MENDEL le 05 juillet 2007.

Il incombe à la S.N.C.F. de rapporter la preuve de ce que cette demande a été remise à M. Anthony MEJEAN en temps utile pour qu'il puisse fournir une réponse écrite.

Or force est de constater que la S.N.C.F. ne démontre pas à quelle date cette demande d'explications écrites a été transmise à M. Anthony MEJEAN. Aucune mention de remise en mains propres, ni aucune réponse écrite datée et signée par M. Anthony MEJEAN ne figure à la suite de la demande d'explications écrites rédigée le 05.07.2007 par M. MENDEL.

Il est à noter que la S.N.C.F. ne prétend pas que la demande d'explications écrites a été remise à M. Anthony MEJEAN le 05.07.07. Dans l'historique que l'entreprise verse aux débats en pièce n° 2, la mention suivante apparaît au regard de la date du 05.07.07: *"évaluation et bilan professionnel : les résultats sont toujours très insatisfaisants. Le cadre Transport Traction arrête la formation en cours."* Aucune mention d'une demande d'explications écrites avant licenciement n'apparaît sur cet historique, dont le contenu est opposable à la défenderesse qui l'a fait établir.

La S.N.C.F. affirme en page 5 de ses conclusions du 21 avril 2008 que *"le 10.07.07 l'agent est mis à même de fournir ses explications lors d'un entretien avec le Responsable Ressources Humaines qui l'informe de sa décision de le licencier. Le jour même, une lettre de licenciement (avec AR) est adressée à l'agent."*

Il résulte des conclusions de la S.N.C.F. qu'il a été demandé à M. Anthony MEJEAN de fournir ses explications écrites le 10.07.07, au moment même de l'entretien avec le Responsable Ressources Humaines qui lui a annoncé son licenciement.

Dans ces conditions M. Anthony MEJEAN n'a pas été "mis à même" de fournir ses explications écrites, puisqu'il n'a disposé d'aucun délai pour réfléchir à sa réponse écrite.

La procédure prévue à l'article 5.2 du Chapitre 5 du statut n'a donc pas été respectée. En ce sens seulement la S.N.C.F. a commis un abus de droit, en raison du non respect de la procédure prévue par le statut.

Cet abus de droit résultant du non respect de la procédure a entraîné un préjudice limité pour M. Anthony MEJEAN en ce qu'il n'a pas disposé d'un temps nécessaire pour faire valoir ses arguments par écrit. Ce préjudice est d'autant plus limité que la décision de rompre le stage d'essai apparaît fondée parce que ses résultats étaient insuffisants. Il convient d'allouer à M. Anthony MEJEAN une indemnité de 1200 euros en réparation de ce préjudice.

0387752075

- sur la demande "au titre de l'indemnité de préavis" et des congés payés y afférents :

M. Anthony MEJEAN sollicite la condamnation de la S.N.C.F. à lui payer la somme de 1.170,00 euros au titre de l'indemnité de préavis, et la somme de 117,00 euros au titre des congés payés y afférents.

M. Anthony MEJEAN indique en page 9 de ses conclusions du 26 septembre 2008 que "le préavis de Monsieur MEJEAN était d'un mois. L'employeur a imputé, ce qui n'est pas contesté, les congés payés de Monsieur MEJEAN sur la durée du préavis. Or les congés payés suspendent celui-ci et ne sauraient en aucun cas s'y imputer".

La demande en paiement de l'indemnité de préavis s'analyse en réalité en demande en paiement de congés payés.

La S.N.C.F. a d'ailleurs répondu en indiquant en page 8 de ses conclusions du 21 avril 2008 : "la S.N.C.F. a respecté un délai congé d'un mois tel que prévu aux termes du chapitre 7 du statut. Ce délai s'inscrivant dans le cadre de son stage d'essai, l'agent n'est pas fondé à demander le remboursement des congés payés, inclus dans le délai congé".

Il résulte des bulletins de paie qu'un délai-congé d'un mois a été respecté conformément à l'article 10 du Chapitre 7 du statut, M. Anthony MEJEAN ayant été licencié le 10 juillet 2007 et payé jusqu'au 10 août 2007 inclus.

En revanche les bulletins de paie ne font apparaître aucun paiement de jours de congés.

Or il résulte de l'article 1 du Chapitre 10 du statut des relations collectives entre la S.N.C.F. et son personnel que d'une part les agents commissionnés ont droit annuellement du 1er janvier au 31 décembre à un congé réglementaire avec solde de 28 jours ouvrables, et que d'autre part les agents à l'essai "bénéficient de congés calculés au prorata du nombre de mois de services effectifs accomplis dans l'année."

Par ailleurs l'article 4 du Chapitre 10 du statut dispose que " lorsqu'un agent quitte la SNCF (...) sans avoir pris la totalité du congé annuel auquel il pouvait prétendre en raison de son temps de service au cours de l'année, les journées de congé non prises sont payées".

L'article 4 stipule en outre que " pour les agents à l'essai le paiement n'est pas dû si la faute entraînant le licenciement de l'intéressé est de nature telle qu'elle aurait entraîné la révocation ou la radiation des cadres pour faute lourde d'un agent commissionné." Il n'est ni prétendu ni démontré que tel était le cas en l'espèce.

Il apparaît donc qu'en application du Chapitre 10 du statut M. Anthony MEJEAN est en droit d'obtenir paiement des journées de congé qu'il n'a pas prises.

0387752075

M. Anthony MEJEAN qui était agent à l'essai, a quitté l'entreprise après 11 mois d'essai entre le 08.09.06 et la fin du délai congé du 10 août 2007. Il avait donc droit à un nombre de jours de congés au prorata de 11 mois de services sur 12 mois dans l'année. Les agents commissionnés ayant droit à un congé de 28 jours ouvrables, le calcul des droits de M. Anthony MEJEAN est le suivant : $28 : 12 \times 11 = 25,66$ jours, arrondis à 26 jours ouvrables. Dès lors qu'il y a 25 jours ouvrables par mois, et que le salaire de M. Anthony MEJEAN représentait 1170,49 euros brut, il était en droit de réclamer la somme de $1170,49 : 25 \times 26 = 1217,31$ euros au titre des jours de congés payés.

Il y a lieu de condamner la S.N.C.F. dans la limite du montant réclamé, à savoir la somme de **1170,00 euros brut**, et ce au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés.

La demande en paiement d'indemnité de congés payés afférents au préavis n'est pas fondée au vu des dispositions du statut. Il y a lieu de la rejeter.

- sur l'exécution provisoire :

Selon l'article R. 516-37 du Code du Travail (ancien) devenu l'article R. 1454-28 du Code du Travail, sont de droit exécutoire à titre provisoire :

- le jugement qui n'est susceptible d'appel que par suite d'une demande reconventionnelle,
 - le jugement qui ordonne la remise d'un certificat de travail, de bulletins de paie ou de toute autre pièce que l'employeur est tenu de délivrer,
 - le jugement qui ordonne le paiement de sommes au titre des rémunérations et indemnités mentionnées au 2° de l'article R. 1454-14 (*ancien article R. 516-18 du Code du Travail*), dans la limite maximum de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire, cette moyenne étant mentionnée dans le jugement.
- Les rémunérations et indemnités mentionnées au 2° de l'article R. 1454-14 du Code du Travail sont :
- les salaires et accessoires du salaire ainsi que les commissions,
 - les indemnités de congés payés, de préavis et de licenciement,
 - l'indemnité compensatrice et l'indemnité spéciale de licenciement en cas d'incapacité médicale consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle mentionnées à l'article L. 1226-14,
 - l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8 et l'indemnité de fin de mission mentionnée à l'article L. 1251-32 du Code du Travail.

La condamnation au paiement d'indemnités compensatrices de congés payés est assortie de plein droit de l'exécution provisoire, dans les limites ci-dessus.

La moyenne des trois derniers mois de salaire s'élève à 1170,49 euros.

0387752075

- sur les dépens :

Aux termes des dispositions de l'article 696 du Code de Procédure Civile, la partie perdante est condamnée aux dépens.

En l'espèce, il convient de condamner la S.N.C.F., partie perdante, aux entiers dépens de l'instance.

- sur la demande fondée sur l'article 700 du Code de Procédure Civile :

Aux termes de l'article 700 du Code de Procédure Civile, dans toutes les instances, le juge condamne la partie tenue aux dépens ou, à défaut, la partie perdante à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. Le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée et peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire n'y avoir lieu à cette condamnation.

Il ne paraît pas équitable de faire droit à la demande de la S.N.C.F. sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

PAR CES MOTIFS

Le Bureau de Jugement du Conseil de Prud'hommes de Metz, statuant en sa formation de départage après en avoir délibéré conformément à la loi, publiquement, contradictoirement et en premier ressort,

CONDAMNE la S.N.C.F. à payer à M. Anthony MEJEAN la somme de 1200 euros de dommages-intérêts en réparation de l'abus de droit lié au non respect de la procédure de rupture du stage d'essai prévue par le statut des relations collectives entre la S.N.C.F. et son personnel ;

DIT que la demande en paiement de la somme de 1170 euros brut au titre de l'indemnité compensatrice de préavis s'analyse en demande en paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés du même montant ;

CONDAMNE la S.N.C.F. à payer à M. Anthony MEJEAN la somme de 1170 euros brut à titre d'indemnité compensatrice de congés payés ;

REJETTE toute autre demande ;

0387752075

RAPPELLE que l'exécution provisoire du présent jugement est de droit dans les limites des dispositions de l'article R 516-37 du Code du travail (Ancien), devenu l'article R. 1454-28 du Code du Travail (Nouveau) ;

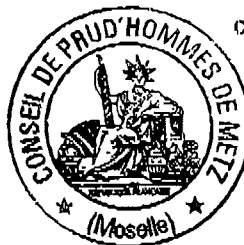
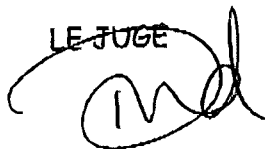
CONDAMNE la S.N.C.F. aux entiers dépens.

Ainsi jugé et prononcé par mise à disposition au greffe le 22 février 2011.

LE GREFFIER



LE JUGE



Pour Copie certifiée
conforme à l'original :
Le Greffier

