

08/01/2021

**ARRÊT N°2021/11**

N° RG 18/02068 - N° Portalis  
DBVI-V-B7C-MIVQ  
BERGOUNIOU/K.SOUIFA

Décision déferée du 13 Mars 2018 - Conseil de  
Prud'hommes - Formation paritaire de TOULOUSE  
( F 15/01201)  
SECTION COMMERCE CH1

REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

\*\*\*

**COUR D'APPEL DE TOULOUSE**  
**4eme Chambre Section 1**

\*\*\*

**ARRÊT DU HUIT JANVIER DEUX MILLE VINGT ET UN**

\*\*\*

**APPELANT**

**Monsieur Christophe FAURE**

36, rue du Commandeur Cazeneuve  
31400 TOULOUSE

**Christophe FAURE**

C/

**SA SNCF VOYAGEURS**

Représenté par la SCP CABINET DENJEAN ET ASSOCIES, avocat  
au barreau de TOULOUSE

**INTIMÉE**

**SA SNCF VOYAGEURS**

9 rue Jean Philippe Rameau  
93200 SAINT DENIS

Représentée par Me Michel BARTHET, avocat au barreau de  
TOULOUSE

**COMPOSITION DE LA COUR**

En application des dispositions des articles 786 et 907 du Code de  
procédure civile, l'affaire a été débattue le 03 Novembre 2020, en  
audience publique, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant N.  
BERGOUNIOU, Conseillère, chargée du rapport. Ce magistrat a rendu  
compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, composée de :

**INFIRMATION PARTIELLE**

Grosse délivrée

le

à

S. BLUME, présidente  
C. KHAZNADAR, conseillère  
N. BERGOUNIOU, conseillère

**Greffier**, lors des débats : C. DELVER

**ARRET :**

- CONTRADICTOIRE  
- prononcé publiquement par mise à disposition au greffe après avis  
aux parties  
- signé par S. BLUME, présidente, et par C. DELVER, greffière de  
chambre.

## **FAITS – PROCÉDURE – PRÉTENTIONS DES PARTIES**

M. Christophe Faure a été embauché par la SNCF à compter du 5 avril 1988 et a évolué en 2001 vers le métier de conducteur de ligne principal au sein de l'établissement Traction Midi Pyrénées.

En 2012, il a été désigné délégué syndical au comité d'établissement Midi Pyrénées par le syndicat Sud Rail Midi Pyrénées.

Le 10 juin 2014, un mouvement de grève était engagé par les organisations syndicales CGT et Sud Rail pour protester contre un projet de réforme ferroviaire.

Le 18 juin 2014, un huissier mandaté par la SNCF a constaté l'existence d'un piquet de grève sur le site SNCF de Raynal, au 37 avenue de Lyon à Toulouse ; un groupe d'une trentaine de personnes était en rangs serrés contre le portail d'entrée des voitures. Il a constaté qu'une pièce métallique en forme de croix avait été disposée devant le portillon d'accès piétons. Ces mêmes personnes se maintenaient en rangs serrés devant le portail, empêchant physiquement tout passage piéton. Un responsable d'une entreprise extérieure déclarait que ses collègues avaient été empêchés d'entrer à l'intérieur du site, afin d'effectuer leur travail sur le chantier. Christophe Faure faisait partie du groupe, en sa qualité de représentant syndical.

Le 25 juillet 2014, le supérieur hiérarchique de M. Faure adressait à ce dernier une demande d'explications écrites sur sa présence au sein du groupe d'agents SNCF qui a bloqué les accès routiers et piétons du 37, avenue de Lyon et du chemin du Raisin à Toulouse, le mercredi 18 juin 2014.

Le 30 juillet 2014, M. Faure répondait à l'employeur que sa présence sur les lieux était liée à ses fonctions de représentation syndicale, et qu'à aucun moment ce jour là, il n'avait bloqué quelque accès que ce soit, ni dégradé d'installation, ni mis qui que ce soit en danger.

Par lettre du 7 août 2014, M. Faure a été convoqué à un entretien préalable en vue d'une sanction disciplinaire fixé au 12 août 2014.

Par lettre du 9 septembre 2014, M. Christophe Faure s'est vu notifier un avertissement, qu'il a contesté par courrier du 15 septembre 2014 en demandant son retrait.

M. Faure a obtenu en juin 2014, un changement d'établissement pour rejoindre Infrapôle.

En avril 2015, il a été déclaré définitivement inapte à son poste de conducteur de train et reclassé sur un poste administratif.

Christophe Faure a saisi, le 7 avril 2015, le conseil de prud'hommes de Toulouse section commerce, d'une demande tendant à déclarer discriminatoire et donc nulle la demande d'explications écrite du 22 juillet 2014 et la sanction disciplinaire du 10 septembre 2014, et en paiement de dommages et intérêts.

Par jugement du 13 mars 2018, le conseil de prud'hommes de Toulouse a :

- annulé l'avertissement notifié en date du 9 et 10 septembre 2014 à M. Christophe Faure ;
- dit et jugé que M. Faure a été victime d'une discrimination syndicale ;
- condamné la SNCF Mobilités, prise en la personne de son représentant légal, à payer à M. Faure les sommes suivantes:
  - \* 500 euros à titre de dommages intérêts pour sanction injustifiée ;
  - \* 5 000 euros à titre de dommages intérêts pour discrimination syndicale ;
- débouté M. Faure du surplus de ses demandes ;
- condamné la SNCF Mobilités à payer à M. Faure la somme de 1 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;
- condamné la SNCF Mobilités aux dépens.

-:-:-

Par déclaration du 3 mai 2018, M. Christophe Faure a régulièrement interjeté appel de ce jugement.

-:-:-

Par conclusions visées au greffe le 22 octobre 2020, auxquelles il est fait expressément référence, **M. Christophe Faure** demande à la cour de confirmer le jugement déféré en ce qu'il a :

- annulé l'avertissement notifié en date du 10 septembre 2014 ;
- condamné la SNCF Mobilités à payer à M. Faure la somme de 500 euros à titre de dommages intérêts pour sanction injustifiée ;
- jugé cette sanction discriminatoire ;
- condamné la SNCF Mobilités à lui payer la somme de 1 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

Il demande, en revanche l'infirmer le jugement en ce qu'il a omis de statuer sur l'intégralité des agissements discriminatoires de la SNCF Mobilités à l'origine de la dégradation de son état de santé, et statuant de nouveau, de:

- dire et juger que la SNCF a commis des agissements discriminatoires à l'origine d'une dégradation de l'état de santé de M. Faure ;
- condamner la SNCF Mobilités à lui payer la somme de 60 000 euros à titre de dommages intérêts net de CSG et CRDS en réparation du préjudice causé par la discrimination syndicale dont il a été l'objet ;
- condamner la SNCF Mobilités à lui payer la somme de 4 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'aux dépens.

Il fait valoir que ses conditions de travail se sont fortement dégradées à partir de son élection en 2012 en qualité de délégué syndical au comité d'établissement Midi-Pyrénées, et plus encore à la suite de l'annonce de la nouvelle réorganisation de la SNCF en 2013 par la direction ; qu'il a fait l'objet, le 2 juillet 2013, puis le 2 janvier 2014, de mesures de mise à pied conservatoires qui ne sont pas justifiées et laissent présumer l'existence d'une discrimination ; que la notification de deux sanctions, une demande d'explications écrites et un avertissement, qui sont contraires aux règles légales de procédure disciplinaire, est contraire à la règle non bis ibidem, de sorte que l'avertissement qui lui a été notifié le 10 septembre 2014, doit être annulé ; que la SNCF n'apporte pas la preuve d'une participation active et personnelle de M. Faure dans les faits du 18 juin 2014, de sorte que l'avertissement du 10 septembre 2014 est infondé et discriminatoire ; que les agissements discriminatoires de la SNCF à l'égard de M. Faure sont à l'origine d'une dégradation importante de son état de santé ayant entraîné son inaptitude au poste de conducteur de train.

-:-:-:-

Par conclusions visées au greffe le 30 octobre 2020, auxquelles il est expressément fait référence, **la SA SNCF Voyageurs**, intervenant aux lieu et place de l'EPIC SNCF Mobilités, demande à la cour d'infirmer le jugement déféré, de confirmer la sanction infligée, de débouter M. Faure de l'ensemble de ses demandes et de le condamner à lui payer une somme de 1 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Elle soutient que la demande d'explications écrites est prévue par le règlement intérieur et ne constitue pas une sanction, mais une simple mesure d'instruction ; que la procédure disciplinaire est poursuivie lorsque les explications données par l'intéressé, comme tel est le cas en l'espèce, ne permettent pas de justifier son comportement ; que la procédure disciplinaire n'est entachée d'aucune irrégularité, le directeur d'établissement pouvant déléguer une partie de l'instruction, en l'occurrence la demande d'explications écrites, à l'un de ses collaborateurs ; que le 18 juin 2014, M. Faure était en congés et non gréviste, de sorte qu'il n'est pas

nécessaire de démontrer l'existence d'une faute lourde; qu'elle démontre, par la production du constat d'huissier que M. Faure a participé au blocage des accès piétons au site de Toulouse Raynal et à celui d'autres entreprises qui devaient également travailler dans ces locaux; que la sanction d'avertissement, qui sanctionne la participation de M. Faure au blocage des accès piétons de l'entreprise, ne peut être considérée ni comme une atteinte à l'exercice du droit syndical, ni comme une discrimination syndicale; que les deux suspensions d'habilitation survenues en 2013 ont pour origine le comportement inadapté de M. Faure; qu'en tout état de cause, elles n'ont donné lieu à aucune sanction et n'ont pas occasionné de perte financière pour M. Faure. Elle conteste l'existence d'une quelconque discrimination syndicale et soutient que l'inaptitude de M. Faure au poste de conducteur de train trouve son origine dans la situation médicale de l'intéressé, et non dans sa situation professionnelle.

Lors de l'audience de plaidoirie, les parties ont donné leur accord sur le rabat de l'ordonnance de clôture, initialement fixée au 23 octobre 2020, au jour de l'audience, sans renvoi.

## MOTIVATION

### **- Sur l'annulation de la sanction disciplinaire:**

En vertu des dispositions de l'article L. 1331-1 du code du travail, *“constitue une sanction disciplinaire, autre que les observations verbales, pris par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.”*

Il appartient à la cour, par application de l'article L. 1333-1 du même code, d'apprécier la régularité de la procédure suivie et si les faits reprochés au salarié étaient de nature à justifier une sanction. La cour forme sa conviction au vu des éléments retenus par l'employeur et de ceux fournis par le salarié. Si un doute subsiste, il profite au salarié.

L'avertissement du 9 septembre 2014 a été notifié à M. Christophe Faure par M. Fabien Nguyen, directeur d'établissement.

Christophe Faure fait valoir qu'il a reçu de son supérieur hiérarchique une demande d'explications écrites datée du 24 juillet 2014, à laquelle il a répondu le 31 juillet 2014; que cette demande, à laquelle il était tenu de répondre dans les 6 jours par des explications conservées à son dossier, constituait en elle-même une sanction disciplinaire interdisant à l'employeur de se prévaloir des mêmes faits pour lui notifier postérieurement un avertissement.

Toutefois, la procédure suivie est celle prévue par le chapitre 9 du statut des

relations collectives entre la SNCF et son personnel, qui précise en son article 4 qu'aucune sanction ne peut être infligée à un agent sans que celui-ci soit informé dans le même temps, par écrit, des griefs retenus contre lui, et lui accordant un délai de 6 jours pour présenter ses explications écrites; dès lors il ne s'agit pas, comme le prétend l'intéressé, d'une injonction de s'expliquer par écrit, qui aurait valeur de sanction, mais d'une garantie essentielle de la procédure disciplinaire permettant à l'agent de présenter sa défense devant la commission de discipline avant que celle-ci ne se prononce; il n'y a donc pas lieu d'annuler la sanction disciplinaire pour ce motif.

S'agissant de la réalité des faits reprochés, il est constant que le 18 juin 2014, M. Faure, qui était en congés ce jour-là et n'était dès lors pas gréviste, s'est rendu sur le site de la SNCF de Raynal pour participer à un piquet de grève et soutenir ses camarades.

La SNCF verse aux débats un constat d'huissier du 18 juin 2014 de laquelle il ressort qu'un groupe d'une vingtaine de personnes se trouvait, à 7h 45, en rangs serrés contre le portail d'entrée des voitures du 37, avenue de Lyon à Toulouse; ces personnes ont alors quitté les lieux et se sont rendues à l'entrée du même site de la SNCF situé chemin du Raisin ; à l'arrière de l'entrée de ce chemin, était installé un grand brasero autour duquel une quarantaine de personnes était regroupée à 8h; ces personnes se sont ensuite dispersées pour se regrouper à hauteur des entrées donnant sur l'avenue de Lyon.

Une pièce métallique en forme de croix a été disposée devant le portillon d'accès du chemin du Raisin, et des personnels de l'entreprise Razel Bec, qui travaillent sur un chantier de la SNCF, ont déclaré à l'huissier avoir été empêchés d'accéder à leur lieu de travail.

La SNCF, qui reproche dans l'avertissement à M. Faure sa présence sur les lieux le 18 juin 2014, a pris une sanction collective à l'encontre des participants au piquet de grève qu'elle a identifiés, sans rapporter la preuve que M. Faure a personnellement commis une quelconque dégradation ou a empêché quiconque de pénétrer sur son lieu de travail. C'est donc par une juste appréciation des circonstances de l'espèce que le conseil de prud'hommes de Toulouse a annulé l'avertissement du 9 septembre 2014 et a condamné la SNCF Mobilités à payer à M. Faure la somme de 500 euros à titre de dommages intérêts pour sanction injustifiée.

#### **- Sur la discrimination syndicale:**

Selon l'article L. 1132-1 du code du travail, dans sa rédaction alors applicable, *“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 1 de la loi 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 ou identité sexuelle, 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 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 en raison de son état de santé ou de son handicap. »*

Selon l'article L.2141-5 du code du travail, *“ Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.”*

Les règles de preuve en matière de discrimination sont fixées par l'article L. 1134-1 du code du travail, dans sa version issue de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008.

Le salarié présente des éléments de fait qui laissent supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte; au vu de ces éléments, il appartient à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

En l'espèce, M. Christophe Faure indique avoir subi une dégradation de ses conditions de travail à partir de sa désignation en 2012 en qualité de délégué syndical au comité d'établissement Midi Pyrénées par le syndicat Sud Rail Midi Pyrénées; qu'il a subi une première mise à pied conservatoire le 2 juillet 2013 suite à un incident qui s'était déroulé la veille, et une seconde le 2 janvier 2014 après avoir été pris à partie par l'un de ses collègues, faisant ainsi l'objet d'un traitement différent par rapport aux autres conducteurs de train, eu égard à son appartenance syndicale; qu'à l'occasion des faits du 18 juin 2014, la SNCF a sanctionné cinq autres de ses collègues, tous délégués Sud Rail; que les agissements fautifs et discriminatoires de la SNCF à l'encontre de M. Faure sont à l'origine d'une dégradation importante de son état de santé, cause de son inaptitude définitive au poste de conducteur de train.

Il résulte des pièces versées aux débats que les deux mesures conservatoires de suspension d'habilitation à la conduite notifiées à M. Faure les 2 juillet 2013 et 2

janvier 2014 trouvent leur origine dans le comportement du salarié: le 1<sup>er</sup> juillet 2013, il s'est emporté contre le responsable formation qui était venu l'aider à régler la radio sol train, et qui lui a indiqué qu'il était opportun qu'il reprenne la documentation en sa possession.

Le 31 décembre 2013, M. Faure s'est emporté contre son chef direct, a donné un violent coup de poing dans le mur et dans l'armoire se trouvant à l'entrée du service de commande, avant de quitter la pièce en criant qu'il n'assurerait pas son train. Cette altercation, qui n'était pas la première, a conduit la SNCF à demander un bilan psychologique pour s'assurer que M. Faure avait toutes les aptitudes pour continuer à exercer son métier de conducteur.

Ces deux suspensions conservatoires d'habilitation, qui ont été levées et n'ont pas donné lieu à sanction, trouvent leur origine dans le comportement colérique de M. Faure et non dans son appartenance syndicale ; en tout état de cause, la SNCF établit, par la production de listings agents TB 2013 et PR TB 16 pour 17 du 27 janvier 2017 que le déroulement de carrière de M. Faure entre 2013 et 2017 a été positif, le salarié étant le mieux placé parmi les agents ayant la même ancienneté sur la qualification que lui, et le mieux placé que 33 agents dont l'ancienneté est supérieure à la sienne sur la qualification.

Concernant les faits du 18 juin 2014, la SNCF a déposé plainte, laquelle a été classée sans suite, contre les dix-neufs salariés qui étaient présents sur le site; elle a également engagé une procédure disciplinaire à l'encontre de ces dix-neuf agents, qui n'étaient pas tous syndiqués de Sud Rail, quatre d'entre eux étant syndiqués à la CGT et deux n'ayant pas d'appartenance syndicale. Il s'ensuit que contrairement à l'appréciation portée sur ce point par le conseil de prud'hommes, l'avertissement du 9 septembre 2014, fût-il injustifié, ne constitue pas un acte de discrimination syndicale. Le jugement du conseil de prud'hommes de Toulouse sera réformé sur ce point.

Christophe Faure verse par ailleurs aux débats un certificat médical établi par un médecin psychiatre le 13 janvier 2014, un certificat du médecin du travail du 10 février 2014, et un certificat établi par un médecin généraliste le 13 février 2014, qui font état d'un état dépressif réactionnel du patient à une souffrance au travail, selon ses dires.

Ces certificats démontrent le caractère avéré des troubles anxio-dépressifs allégués par M. Faure; ils ne font toutefois que relater les propos tenus par le patient, qui ne présente pas, par la production de ces seules pièces, des éléments de fait qui laissent supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. M. Faure sera en conséquence débouté de sa demande de dommages et intérêts eu égard à des faits de discrimination syndicale dont il serait victime depuis 2012.

**- Sur les demandes annexes :**



La SA SNCF Voyageurs, partie principalement perdante, sera condamnée aux dépens de l'appel.

Aucune considération particulière d'équité ne commande en l'espèce qu'il soit fait application de l'article 700 du code de procédure civile au profit de quiconque.

### **PAR CES MOTIFS**

*La cour statuant publiquement, par arrêt contradictoire et en dernier ressort,*

Reçoit l'intervention volontaire de la SASNCF Voyageurs, aux lieu et place de l'EPIC SNCF Mobilités.

Ordonne le rabat de l'ordonnance de clôture du 23 octobre 2020 au jour des débats.

Confirme le jugement du conseil de prud'hommes de Toulouse, section Commerce, du 13 mars 2018, sauf en ce qu'il dit et jugé que M. Faure a été victime d'une discrimination syndicale et a condamné la SNCF de 5 000 euros à titre de dommages intérêts pour discrimination syndicale.

Et, statuant de nouveau sur les chefs infirmés et y ajoutant :

Dit que M. Christophe Faure n'a pas été victime de discrimination syndicale.

Le déboute de sa demande de dommages et intérêts formée à ce titre.

Condamne la SA SNCF Voyageurs aux dépens de l'appel.

Dit n'y avoir lieu, en cause d'appel, de faire application de l'article 700 du code de procédure civile au profit de quiconque.

\_\_\_\_Le présent arrêt a été signé par S.BLUMÉ, présidente et par C.DELVER, greffière.

LA GREFFIÈRE

LA PRÉSIDENTE

C.DELVER

S.BLUMÉ

-