

ORDONNANCE

RG N° R 09/00367

SECTION Référé

AFFAIRE
Pierre LEVOYER
contre
S.N.C.F.

MINUTE N° 370

ORDONNANCE DU
09 Décembre 2010

Qualification :
Contradictoire
premier ressort

Audience du : 09 Décembre 2010

Monsieur Pierre LEVOYER
Résidence Moulin de Choisel
50400 GRANVILLE

Assisté de Monsieur Daniel LEGENDRE (Salarié)

DEMANDEUR

S.N.C.F.
1 Rue Gaston Contremoulin
76300 SOTTEVILLE-LES-ROUEN

Représenté par Me Laure LAMORIL-VAN POPERINGHE (Avocat au
barreau de ROUEN) substituant Me Alain DE BEZENAC (Avocat au
barreau de ROUEN)

Composition du bureau de Départage référé
Lors des débats et du délibéré

Notification le :

16-12-10

Date de la réception

par le demandeur :

par le défendeur :

Monsieur Alain MALETRAS, Président Conseiller (E)
Monsieur Franck HUARD, Assesseur Conseiller (S)
Assistés lors des débats de Madame Béatrice FROMENTIN,
Greffier

Exécution revenue de
la formule exécutoire
délivrée

PROCÉDURE

le :

à :

- Date de la réception de la demande : 03 Septembre 2009

- Débats à l'audience de Départage référé du 21 Octobre 2010
(convocations envoyées le 27 Mai 2010)

- Prononcé de la décision fixé à la date du 09 Décembre 2010

- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de
procédure civile en présence de Madame Béatrice SOYEZ, Greffier

EXPOSE DU LITIGE

Monsieur Pierre LEVOYER a été embauché en qualité d'attaché opérateur à l'essai à la SNCF le 13 octobre 2008 ;

Le 13 mai 2009 il était informé que son licenciement était envisagé dans la mesure où sa manière de servir n'était pas satisfaisante selon la SNCF ; Il lui était reproché notamment des résultats insuffisants lors de son évaluation du 12 mai 2009, un manque d'intérêt et de motivation pour son travail. Il était averti que si sa manière de servir ne devenait pas pleinement satisfaisante lors de sa prochaine évaluation, il serait licencié ;

Lors de l'évaluation du 22 juillet 2009 la SNCF n'étant pas pleinement satisfaite des résultats de Monsieur LEVOYER, il a été décidé de rompre la période d'essai par courrier du 7 août 2009 ;

Monsieur Pierre LEVOYER a saisi le Conseil des Prud'Hommes en sa formation de référé pour obtenir l'annulation de son licenciement et la remise en état de son contrat de travail sous astreinte sur la base de 2 fois le salaire journalier soit 100,28€ ; Il sollicite en outre 25 000€ à titre de dommages et intérêts au titre de la réparation de son préjudice ainsi que 1000€ sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

Il soutient que ce licenciement est illicite de sorte que le Conseil des Prud'hommes en sa formation des référés est compétent en application des articles R 1455.5 et 1455.6 du Code du Travail, afin de faire cesser un trouble manifestement illicite ;

Il fait valoir que l'entreprise n'a pas respecté ses engagements statutaires et réglementaires, notamment en termes de formation ;

Il prétend que le processus d'évaluation n'a pas été suivi scrupuleusement avec des dates d'évaluation en désaccord avec les textes ;

Il soutient que devant les possibilités réglementaires, face aux manquements en termes de formation, la direction aurait pu proposer l'utilisation sur un autre poste vacant de Granville pour lequel il avait les compétences et la formation requises ;

Il soutient que les reproches qui lui sont faits pour justifier son licenciement sont en relation étroite avec le manque de formation ;

Il expose que détenteur d'un baccalauréat professionnel, il a été embauché comme attaché opérateur au premier niveau de rémunération de la qualification B, alors que le poste qu'il occupait est indiquée sur l'organigramme de l'établissement à la qualification C, soit une qualification supérieure à celle pour laquelle il a été recruté ;

Il indique que cette situation est acceptable à condition que les formations soient suffisamment sérieuses, précises et soutenues mais aussi que l'accompagnement soit réel et permanent ;

Il prétend qu'il aurait fallu mettre en place un véritable plan de formation sous forme de tutorat avec un stage de plusieurs semaines sur un site . Or à son embauche il a été mis en doublon avec Monsieur ESTACE, mais un mois et demi plus tard celui-ci a été muté à Cherbourg et le second agent susceptible d'assurer ce rôle de tutorat n'avait pas les mêmes disponibilités que Monsieur ESTACE , puisqu'il assurait d'autres missions .

Il dénonce en conséquence le manque de formation à l'origine des reproches qui lui sont faits ;

En réplique, la SNCF demande au Conseil de constater qu'il existe une contestation sérieuse échappant à la connaissance du Juge des référés ;

Elle expose que dans l'article 2 du contrat de travail il était précisé les modalités de la période d'essai à savoir un stage d'essai d'un an. Les services de Monsieur LEVOYER donneront lieu durant le stage à des appréciations écrites portant sur sa conduite et ses aptitudes professionnelles ; Durant la période d'essai il pourra être mis fin au contrat de travail sans indemnité et sous réserve d'un préavis de huit jours en cas de rupture à l'initiative de l'agent et d'un mois en cas de rupture à l'initiative de l'entreprise ;

Le 16 février 2009 une première évaluation concernant les trois premiers mois de travail allant du 13 octobre 2008 au 12 janvier 2009 est réalisée avec Monsieur ROMANO, son supérieur hiérarchique ; Cette évaluation a mis déjà en lumière les insuffisances de l'agent, puisque sur 9 points, 5 indiquent qu'il ne répond pas aux exigences et aucun point fort n'a pu être relevé ; L'évaluation du 6^{ème} mois intervient le 12 mai 2009 pour la période du 13 janvier au 12 avril 2009 ; Les résultats ne se sont pas améliorés et le bilan est médiocre aussi bien en ce qui concerne le comportement que les aptitudes au travail ;

Il est indiqué dans les observations complémentaires que *"l'agent reste dans une position d'attente et doit avant la prochaine évaluation du 9^{ème} mois, me prouver sa capacité à devenir dépanneur électrique. Manque d'intérêt"* ;

Le 13 mai 2009 Monsieur LEVOYER est averti que sa manière de servir n'est pas satisfaisante et que son licenciement est envisagé. Il lui est reproché notamment des résultats insuffisants lors de son évaluation du 12 mai 2009, un manque d'intérêt et de motivation pour son travail. Il est averti que si lors de sa prochaine évaluation sa manière de servir n'est pas devenue pleinement satisfaisante il sera licencié ;

La SNCF indique que malgré cela les qualités de service de Monsieur LEVOYER ne se sont pas améliorées ;

Une nouvelle évaluation des compétences a été menée le 23 juin 2009 et la SNCF soutient qu'une fois encore l'insuffisance de Monsieur LEVOYER est constatée de sorte que la rupture de la période d'essai reste envisagée ;

Toutefois cette nouvelle évaluation étant rapprochée de la précédente, il a été convenu d'en refaire une nouvelle le mois suivant soit le 22 juillet 2009 ;

Elle soutient qu'à ce moment là elle constate de nombreux écarts entre le comportement de l'agent et les résultats attendus ; La période d'essai est donc rompue et les explications données par Monsieur LEVOYER ne modifient pas l'appréciation de la SNCF ; Elle ajoute que Monsieur LEVOYER avait par ailleurs fait l'objet d'une sanction disciplinaire à savoir un blâme dans la mesure où il ne s'était pas présenté à son poste de travail le jour où une formation avait été annulée ;

En ce qui concerne la compétence du Juge des référés en matière de rupture du contrat de travail, elle soutient que le juge des référés ne peut pas se prononcer sur l'imputabilité de la rupture du contrat de travail, cette question incombant uniquement au Juge du Fond ;

De même, lorsque la nullité du licenciement n'est pas encourue, le Juge des référés ne peut arrêter la procédure de licenciement et ordonner la poursuite du contrat de travail ;

Enfin, sauf dispositions expresses qui l'autorisent, le Juge des référés n'est pas compétent pour prononcer la nullité d'un licenciement ;

Elle soutient qu'il n'est démontré aucune urgence, qu'il existe une contestation sérieuse quant au bien fondé de la rupture qui ne peut être tranchée que par les juges du fond ;

En outre il n'est pas démontré de dommage imminent ou de trouble manifestement illicite ;

Elle fait valoir qu'elle a respecté l'ensemble de ses obligations concernant la rupture du contrat de travail ;

Elle ajoute que la demande de Monsieur LEVOYER tend à obtenir l'annulation d'un licenciement alors que la rupture de son contrat de travail ne peut s'analyser en un licenciement mais en une rupture de la période d'essai ;

En tout état de cause , même si la rupture devait s'analyser en un licenciement, aucune nullité n'est encourue en l'absence de dispositions le prévoyant et à défaut de violation d'une liberté fondamentale ;

Elle ajoute que contrairement à ce qu'indique Monsieur LEVOYER il a bénéficié de nombreuses formations ainsi que d'un suivi particulier pendant toute sa période d'essai ;

MOTIFS

Dans tous les cas d'urgence, la formation des référés peut, dans la limite de la compétence des conseils de prud'hommes, ordonner toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend ; Par ailleurs la formation des référés peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent pour prévenir un dommage imminent ou pour faire cesser un trouble manifestement illicite ;

En l'espèce Monsieur LEVOYER a saisi le Conseil des Prud'Hommes en sa formation des référés afin de voir annuler son licenciement et obtenir sa réintégration au sein de l'entreprise ;

Au soutien de sa demande de nullité il considère que la SNCF n'a pas respecté ses obligations contractuelles et plus précisément la formation qui aurait dû lui être dispensée afin d'éviter les reproches qui ont conduit la SNCF à rompre la période d'essai ;

Toutefois, outre le fait que la rupture du contrat de travail ne s'apparente pas en l'espèce en un licenciement mais en une rupture de la période d'essai de sorte qu'il n'est pas possible au Conseil d'en prononcer la nullité, en tout état de cause la demande qui est formulée se heurte à une contestation sérieuse ; En outre la demande ne relève pas d'un dommage imminent ou d'un trouble manifestement illicite ;

En effet en l'espèce il est demandé au Conseil d'apprécier si la SNCF était fondée à rompre la période d'essai compte tenu des circonstances qui ont entouré la période d'évaluation, ce qui relève nécessairement de la compétence des juges du fond, la SNCF invoquant quant à elle le fait que non seulement elle avait donné à l'agent la formation adéquate mais en outre que sa seule obligation était de procéder en cours d'essai, à des évaluations des compétences et du comportement de l'agent ;

Il est constant que l'appréciation du caractère abusif de la rupture de la période d'essai, dont il est invoqué par la SNCF au regard des dispositions contractuelles et des circonstances de l'espèce qu'elle n'est nullement abusive, ce qui constitue une contestation sérieuse, concerne une question qui ne peut être tranchée que par le juge du fond et qu'elle ne relève pas de la compétence du juge des référés ;

Par ailleurs, bien qu'en présence d'une contestation sérieuse, le Juge des référés peut toujours prescrire des mesures conservatoires ou de remise en état. Toutefois cette possibilité s'inscrit dans le cadre d'un dommage imminent ou afin de faire cesser un trouble manifestement illicite ;

En l'espèce il est constant que la SNCF a mis fin à la période d'essai de Monsieur LEVOYER et qu'elle en avait le pouvoir conformément au contrat de travail qui les unissait, à condition de suivre un certain nombre de modalités qu'elle a respectées ;

Ainsi il était prévu au contrat que Monsieur LEVOYER était embauché pour un stage d'essai d'un an et dans le cadre de ce stage les services de Monsieur LEVOYER donneraient lieu à des appréciations écrites portant à la fois sur sa conduite et ses aptitudes professionnelles ;

Durant la période du stage d'essai il pouvait être mis fin au contrat de travail sans indemnité et sous réserve d'un préavis de huit jours en cas de rupture à l'initiative de l'agent et d'un mois en cas de rupture à l'initiative de l'entreprise ;

Les évaluations ont bien eu lieu durant le stage, périodiquement et ont été notifiées à l'intéressé. Considérant que Monsieur LEVOYER ne présentait pas les qualités requises, il lui a été fait part de ce que son licenciement était envisagé par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 13 mai 2009 ; N'ayant constaté aucune amélioration, la SNCF a décidé comme elle en avait contractuellement la possibilité de mettre fin au stage, la rupture du contrat de travail prenant effet un mois après la notification de cette décision.

Il n'appartient au Juge des référés d'apprécier si Monsieur LEVOYER présentait ou pas les qualités requises pour justifier la rupture du contrat de travail, mais de vérifier que les dispositions contractuelles ont bien été respectées et qu'aucune liberté fondamentale n'a été violée ;

En l'espèce, la SNCF a mis fin au contrat de travail dans le respect des dispositions du contrat de travail de sorte qu'il n'existe aucun dommage imminent ou trouble manifestement illicite ;

En conséquence, le Conseil des Prud'Hommes statuant en la forme des référés est incompétent pour connaître du présent litige ;

PAR CES MOTIFS

Le Juge départiteur, statuant en la forme des référés, publiquement et contradictoirement

Se déclare incompétent pour connaître du présent litige

Condamne Monsieur Pierre LEVOYER aux dépens.

Le Greffier

Le Juge Départiteur

Siège Certifié Conforme

Le greffier

