

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE PARIS
SERVICE DU DÉPARTAGE
27, rue Louis Blanc
75484 PARIS CEDEX 10
Tél : 01.40.38.52.39

GS

SECTION
Commerce chambre 1

RG N° F 09/02859

Notification le : **22 JUIN 2009**

Date de réception de l'A.R. :

par le demandeur:

par le défendeur :

Expédition revêtue de la
formule exécutoire
délivrée :
le :

à :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT

contradictoire et en premier ressort

Prononcé à l'audience publique du 08 Juin 2009

Composition de la formation lors des débats :

Mme Véronique JACOB-DESJARDINS, Président Juge
départiteur
Mme LAGARDE, Conseiller Employeur
M. OMARA, Conseiller Salarié
Assesseurs

assistée de Madame COLLIN, Greffier

ENTRE

M. Gérard TEILLARD
32 rue du Javelot
Tour Anvers Appartement 29
75013 PARIS
Assisté de Monsieur Jean-Claude CHANVIN (Délégué syndical
ouvrier)

DEMANDEUR

ET

SNCF en la personne de son représentant légal
34 rue du Commandant Mouchotte
75014 PARIS
Représenté par Me Stéphane DUPLAN SCP BERTIN ET
ASSOCIES (Avocats au barreau de PARIS)

DEFENDEUR

PROCÉDURE

- Saisine du Conseil le 05 janvier 2005 sous le N° RG : 05/00128
- Convocation de la partie défenderesse par lettres simple et recommandée dont l'accusé, réception a été retourné au greffe avec signature en date du 14 janvier 2005
- Audience de conciliation le 14 mars 2005
- Partage de voix prononcé le 16 décembre 2005
- Décision de retrait du rôle du juge départiteur du 14 février 2008
- Saisine du Conseil le 18 Février 2009 sous le N° RG : 09/02859 par demande de rétablissement au rôle
- Convocation de la partie défenderesse par lettres simple et recommandée dont l'accusé réception a été retourné au greffe avec signature en date du 12 mars 2009
- Débats à l'audience de départage du 10 Avril 2009 à l'issue de laquelle les parties ont été avisées de la date et des modalités du prononcé .

DEMANDES PRÉSENTÉES AU DERNIER ETAT DE LA PROCÉDURE

Demande principale

Gérard TEILLARD

Chefs de la demande

- Réinscription après retrait du rôle
- Pour la période de décembre 1995/novembre 2000 pour laquelle s'applique la prescription quinquennale qui ne peut que donner lieu à l'octroi d'indemnités :
- (- Différence sur salaires qu'aurait perçus le salarié pour effectuer le même travail sous contrat contractuel SNCF 5 900,00 €
- Indemnité compensatrice de congés payés sur perte de salaire 590,00 €
- Pour la période décembre 2000/novembre 2003 :
- Perte de salaires par rapport à son collègue GRACIET 5 810,00 €
- Indemnité compensatrice de congés payés 581,00 €
- Pour la période décembre 2003/octobre 2008 :
- (- Remise à niveau du salaire promise au salarié 9 312,00 €
- Indemnité compensatrice de congés payés 931,00 €
- Pour la période de décembre 2000 à octobre 2008 :
- Majorations pour ancienneté auxquelles Mr TEILLARD aurait eu droit s'il avait été embauché directement à la SNCF en 1995, et celles qu'il a réellement perçues 9 223,00 €
- Indemnité compensatrice de congés payés 922,00 €
- Dommages et intérêts pour discrimination personnelle et syndicale 10 000,00 €
- Article 700 du Code de Procédure Civile 1 000,00 €
- Ordonner le redressement de la position administrative de M. TEILLARD concernant sa majoration de salaire pour ancienneté qui doit être ramenée, outre les révisions salariales individuelles à 12,6 % à compter du 1er décembre 2007. En conséquence, son contrat de travail à la SNCF devra être considéré comme conclu au 1er décembre 1995
- Exécution provisoire
- Intérêts au taux légal

Demande présentée en défense

SNCF

Demande reconventionnelle

- Article 700 du Code de Procédure Civile 700,00 €

EXPOSÉ DU LITIGE

Monsieur Gérard TEILLARD était salarié de la SIBTP puis de la société PROCOBAT de décembre 1995 à fin novembre 2000, chacune de ces sociétés ayant passé un marché de prestation de service avec la SNCF.

Le 1^{er} décembre 2000 il signait un contrat à durée indéterminée avec la SNCF en qualité d'assistant logistique à la direction des projets de la Direction de l'Ingénierie.

Après plusieurs échanges épistolaires avec sa direction sur la prime annuelle dont il devait bénéficier pour l'année 2003, Monsieur Gérard TEILLARD saisissait le conseil de prud'hommes de Paris de demandes initiales de rappels de salaire puis dans le cadre de l'audience devant la formation de départage de demandes de rappels de salaire et de

dommages et intérêts pour discrimination personnelle et syndicale par comparaison avec un collègue du service.

La SNCF s'opposait à la demande faisant valoir des données objectives à la différence de traitement avec le collègue cité par Monsieur Gérard TEILLARD.

Pour plus ample exposé des moyens et prétentions des parties, le Conseil, conformément à l'article 455 du Code de procédure civile renvoie aux conclusions déposées et soutenues à l'audience ainsi qu'aux prétentions orales telles qu'elles sont rapportées ci-dessus.

EXPOSE DES MOTIFS

Attendu que les allégations de délit de marchandage soulevé à l'encontre de la SNCF et pour lesquelles le demandeur ne formule aucune demande particulière ne sauraient être de ce fait examinées par le conseil de céans ;

Attendu que Monsieur Gérard TEILLARD sollicite du conseil de prud'hommes une reconstitution de carrière amenant à faire remonter son ancienneté au 1er décembre 1995 ; qu'il indique que la SNCF s'est rendue coupable du délit de marchandage en ayant recours aux prestations des sociétés SIBTP puis PROCOBAT depuis le 1er décembre 1995 ; qu'il a été dès lors privé d'une reconstitution de carrière qui l'amènerait à un salaire majoré de 12,6% à compter du 1er décembre 2007 ;

Mais attendu que Monsieur Gérard TEILLARD ne justifie pas d'un préjudice lié au fait d'avoir été salarié au préalable de SIBTP puis PROCOBAT ; que la SNCF utilisait les services de ces sociétés dans le cadre d'un marché de prestation de service et que ces sociétés disposaient d'une technicité particulière ;

Attendu qu'il ne résulte pas des faits de l'espèce la démonstration que la SNCF s'est livrée à une opération à but lucratif de fourniture de main d'oeuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ; que Monsieur Gérard TEILLARD produit un tableau de reconstitution de sa rémunération dans l'hypothèse où il aurait été embauché par la SNCF dès le 1er décembre 1995 ; qu'il ne résulte pas de ce document la justification que le salaire brut de départ de 5.450 francs pour le mois de décembre 1995 qui devient 8.450 francs au 1er janvier 1996 aurait été celui versé à Monsieur Gérard TEILLARD ;

Que Monsieur Gérard TEILLARD sera en conséquence débouté de sa demande de reconstitution de rémunération ;

Attendu que Monsieur Gérard TEILLARD soulève une discrimination de traitement par rapport à son collègue Monsieur GRACIET ;

Qu'il indique que celui-ci a été embauché en même temps que lui par la SNCF alors qu'il n'en formulait pas la demande ; que Monsieur Gérard TEILLARD pour sa part avait déjà essuyé deux refus le 9 juin 1999 et le 12 août 1999 avant d'être embauché le 1er décembre 2000 ; qu'il explique cet accord d'embauche par la menace qu'il profèrerait à l'encontre de la SNCF de poursuites dans le cadre du délit de marchandage ;

Que cette discrimination salariale se caractérisait par une différence de salaire alors que les fonctions de Monsieur Gérard TEILLARD et Monsieur GRACIET étaient identiques ; qu'il produit à cet effet son contrat de travail, une description de la spécialité logistique et un tableau de service applicable à partir du 1er janvier 2003 qui fait état d'un horaire identique pour les deux agents ;

Mais attendu que Monsieur Gérard TEILLARD ne produit aucun élément susceptible d'établir une différence de traitement ni au moyen d'une feuille de paye, ni au moyen d'un contrat de travail, ni au moyen d'une attestation de Monsieur GRACIET ; qu'il demeure impossible pour le conseil de prud'hommes de céans de considérer que Monsieur Gérard TEILLARD établit des faits susceptibles de laisser présumer l'existence d'une discrimination de traitement ;

Attendu en effet que l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés pour autant que ceux-ci se trouvent placés dans une situation identique ;

Qu'il appartient au salarié qui évoque une atteinte au principe « à travail égal, salaire égal » de soumettre au juge des éléments de faits susceptibles de caractériser une inégalité de traitement ; qu'il incombe alors à l'employeur de rapporter la preuve d'éléments objectifs justifiant cette différence ;

Que, pour établir une quelconque discrimination, le demandeur doit établir que ses fonctions sont aussi comparables que possible avec celles du panel des collègues invoqué à titre de comparaison ;

Qu'en l'espèce non seulement les affirmations de Monsieur Gérard TEILLARD ne sont étayées d'aucun élément susceptible de caractériser une discrimination mais également l'employeur établit que Monsieur GRACIET était recruté en qualité d'assistant logistique senior avec des missions différentes et un salaire en conséquence ;

Que Monsieur Gérard TEILLARD sera en conséquence débouté de sa demande d'indemnité et de remise à niveau de rémunération par rapport à Monsieur GRACIET sur le fondement d'une discrimination salariale ;

Attendu que Monsieur Gérard TEILLARD soulève également avoir fait l'objet d'une discrimination syndicale ;

Qu'il produit à l'appui de sa demande un courrier adressé le 26 mai 2004 au directeur délégué RH dans lequel il exposait les éléments suivants concernant la prime annuelle de résultat : *"...En tant que CDI-PS25, je perçois à ce titre une prime de résultat variable. Cette prime s'élevait à 50% en 2001, 63% en 2002 et 15% en 2003. Je suis victime d'une discrimination car concernant la baisse brutale de cette prime, j'ai constaté que :*

- aucune notification n'a accompagné cette prime de 15% contrairement aux années précédentes.

- aucun entretien individuel n'a été réalisé afin d'établir les éventuels manquements justifiant une baisse de la prime.

- aucun grief n'a été opposé, puisque au 1^{er} juillet 2003 une augmentation de salaire m'a été attribuée pour rattraper l'écart salarial que j'ai avec mon ex-collègue.

- une copie d'une lettre en date du 5 avril 2004 de mon hiérarchique direct de janvier à septembre 2003 adressé à Monsieur SCHAEER stipule qu'il n'a pas été consulté par le notateur, et que dans le cas contraire, il se serait engagé sur une prime d'au moins 50%..." ;

qu'il précise que depuis août 2002 il a été désigné représentant syndical au comité d'entreprise de la Direction Ingénierie et que c'est à partir de cette date que sa prime annuelle de résultat va chuter inexorablement, et ce, sans que la moindre justification lui soit fournie ;

Mais attendu que Monsieur Gérard TEILLARD produit un courrier du directeur de l'Ingénierie, Monsieur Bernard SCHAEER, adressé le 26 juillet 2005 au secrétaire du syndicat Force Ouvrière des cheminots qui précise : *"Votre courrier relatif à la situation de Monsieur TEILLARD a retenu toute mon attention. Il appelle de ma part les remarques suivantes :*

- au cours de l'audience du 12 mai 2004, je vous avais effectivement indiqué que je demandais au Directeur des projets de recevoir Monsieur TEILLARD ; ceci a été fait à l'occasion de l'entretien que le Directeur des projets a eu avec Monsieur TEILLARD le 21 décembre dernier ;

- le Directeur des projets n'a absolument pas lié le niveau de prime accordé à Monsieur TEILLARD à son coût salarial en général ; il a seulement indiqué que l'argument développé par Monsieur TEILLARD, selon lequel son niveau hiérarchique modeste conduirait à un coût salarial négligeable pour l'entreprise, n'était pas recevable ;

- le niveau de prime 2004 de Monsieur TEILLARD résulte d'un degré d'autonomie qui n'a pas atteint le niveau requis pour son poste, malgré une qualité des tâches quotidiennes satisfaisantes et un sérieux dans le travail qui ne sont pas remis en cause.

Monsieur TEILLARD a par ailleurs saisi, en particulier au sujet de la prime, le conseil de prud'hommes de Paris ; il convient donc à présent d'attendre que ce dernier statue."

Attendu que l'employeur indique que la prime annuelle est attribuée en fonction des résultats obtenus ; que pour justifier la baisse enregistrée pour Monsieur Gérard TEILLARD il est fait état d'un courriel du 15 juillet 2003 dans lequel son supérieur hiérarchique directe constate : *"... Ce dernier (Monsieur GRACIET) n'a jamais refusé, comme cela semble normal dans une équipe, d'apporter assistance à ses collègues en*

période de surcharge (découpe et préparation de document à relier par exemple) ce que vous vous êtes toujours refusé à faire partant du principe que cela ne faisait pas partie de votre contrat..." ; que Monsieur Gérard TEILLARD ne conteste pas ce point ; qu'il en résulte une circonstance objective de baisse du pourcentage de la prime ;

Attendu par ailleurs que Monsieur Gérard TEILLARD ne produit aucun élément susceptible d'établir que d'autres salariés ont bénéficié dans les mêmes conditions de non implication dans le fonctionnement du service d'une prime de résultat supérieure ; qu'il n'y a pas lieu de faire droit à la demande de dommages et intérêts pour discrimination syndicale présentée par Monsieur Gérard TEILLARD à l'encontre de la SNCF ;

Que Monsieur Gérard TEILLARD sera en conséquence débouté de l'ensemble de ses demandes ;

Attendu que Monsieur Gérard TEILLARD évoque le "spectre d'un harcèlement" (sic) en ce que l'employeur a souhaité attendre la décision du conseil de prud'hommes saisi de la question de la baisse de la prime annuelle par l'intéressé ;

Attendu que l'article L.1152-1 du Code du travail définit le harcèlement moral comme les agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ;

Que l'article L.1154-1 précise qu'en cas de litige relatif au harcèlement moral dès lors que le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, il incombe à la partie défenderesse au vu de ces éléments de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ;

Qu'en l'espèce la décision de l'employeur de surseoir à statuer repose sur un élément objectif tiré de la saisine par Monsieur Gérard TEILLARD du conseil de prud'hommes de céans ; qu'au demeurant il n'est pas démontré que l'inaction de l'employeur a eu pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ; que ce dernier ne conteste pas en effet avoir reçu une prime annuelle de 50% les années suivantes ;

Qu'il ne pourra en conséquence être retenu des faits de harcèlement à l'encontre de la SNCF ;

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

Attendu que partie succombante, Monsieur Gérard TEILLARD sera débouté de sa demande fondée sur les dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile et supportera la charge des dépens.

Attendu qu'en égard à la situation économique respective des parties il y a lieu de laisser à la SNCF la charge des frais non compris dans les dépens par elle exposés ;

PAR CES MOTIFS

Le Conseil, présidé par le Juge Départemental statuant seul après avis des conseillers présents, assisté de Madame COLLIN, Greffier, publiquement, contradictoirement et en premier ressort :

Débouté les parties de leurs demandes ;

RME

Condamne Monsieur Gérard TEILLARD aux dépens.

LA GREFFIERE

RG N° F 09/02859

LA PRESIDENTE

A Mesdames ou Messieurs les Président
et Conseillers composant la Section
Départage du Conseil de Prud'Hommes
de PARIS

Audience du 10 avril 2009 à 9 h
RG N° 09/02859

CONCLUSIONS

POUR : la SOCIETE NATIONALE DES CHEMINS DE FER FRANÇAIS (SNCF),

DEFENDERESSE

Ayant pour avocat : Maître Michel BERTIN
Avocat au Barreau de Paris
2, boulevard de Courcelles – 75017 PARIS
Tel : 01.42.67.31.41 – Fax : 01.42.63.92.82
Vestiaire : R 77

CONTRE : Monsieur Gérard TEILLARD

DEMANDEUR

Assisté de Monsieur CHANVIN, Défenseur Syndical

PLAISE AU CONSEIL

Monsieur TEILLARD a cru devoir saisir le **5 janvier 2005** le Conseil de Prud'Hommes de céans aux fins de demander la condamnation de la SNCF à lui payer les sommes suivantes :

- 10.000 € à titre de rappel de salaires de 2001 à 2004
- 1.000 € au titre des congés payés afférents
- 2.300 € au titre de la prime de résultat
- 2000 € à titre de dommages et intérêts au titre d'une discrimination personnelle et syndicale
- 350 € au titre des dispositions de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile

Aux termes de ses nouvelles conclusions reçues **début février 2009**, Monsieur CHANVIN sollicite désormais devant la formation de départage :

Pour la période de décembre 1995 à novembre 2000 :

- 5.900 € à titre de différence de salaire
- 590 € au titre des congés payés afférents

Pour la période de décembre 2000 à novembre 2003 :

- 5.810 € à titre de perte de salaire
- 581 € au titre des congés payés afférents

Pour la période de décembre 2003 à octobre 2008 :

- 9.312 € à titre de remise à niveau de salaire
- 931 € au titre des congés payés afférents

Pour la période de décembre 2000 à octobre 2008

- 9.223 € à titre de majoration pour ancienneté depuis 1995 s'il avait été embauché par la SNCF
- 922 € au titre des congés payés afférents

10.000 € de dommages et intérêts pour discrimination personnelle et syndicale

1.000 € au titre de l'article 700 du CPC

Le redressement de sa position administrative...

L'exécution provisoire

Or, après avoir pris connaissance tant des faits de la cause que du droit, le Conseil de Prud'Hommes de céans ne pourra que débouter purement et simplement Monsieur TEILLARD de l'ensemble de ses demandes.

I – RAPPEL DES FAITS

De décembre **1995** au 1^{er} décembre **2000**, Monsieur TEILLARD a travaillé pour diverses sociétés avec lesquelles la SNCF avait passé des marchés de prestation de service.

Monsieur TEILLARD était lié avec chacune de ces sociétés (SIBTP et PROCOBAT) par un contrat de travail (pièces adverses 1 à 7).

Le **24 Novembre 2000**, la SNCF a adressé à Monsieur TEILLARD une proposition d'emploi sur la base d'une rémunération brute annuelle de 115.608 F.

Le **28 novembre 2000**, Monsieur TEILLARD accepte cette proposition sur cette base en mentionnant simplement une réserve sur la prime de présence et la prime variable. (pièce 2)

Monsieur TEILLARD a ainsi été recruté par la SNCF le **1^{er} décembre 2000** selon contrat à durée indéterminée en qualité **d'Assistant Logistique** à la Direction des projets de la Direction de l'Ingénierie. (pièce 1)

Dès lors, Monsieur TEILLARD en tant qu'Agent Contractuel de la SNCF était de ce fait soumis au règlement du personnel RH 0254 (ex PS 25) auquel son contrat fait d'ailleurs expressément référence.

En outre, **l'article 3** de ce contrat stipule que Monsieur TEILLARD bénéficie d'une prime annuelle de 4.750 F et que cette prime pourra être majorée de 100 % maximum en fonction des résultats obtenus.

Par **avenant en date du 8 avril 2002**, la rémunération de Monsieur TEILLARD faisait l'objet d'une augmentation. (pièce 3)

Par **avenant en date du 1^{er} juillet 2003**, le salaire de Monsieur TEILLARD était à nouveau augmenté. (pièce 4)

A la suite de la réorganisation des Services de la Direction de l'Ingenierie, le Service dont dépendait Monsieur TEILLARD a été transféré au Service Général de la SNCF.

Monsieur TEILLARD a quant à lui, choisi de rester à la Direction de l'Ingenierie (IGP – AG). (pièce 5)

Par courrier en date du **1^{er} décembre 2003**, Monsieur TEILLARD était informé que pour l'année 2003, la majoration de sa prime annuelle était de 15 % (pièce adverse n° 24 bis). (pièce adverse 24 bis)

Par courrier en date du **3 février 2004**, Monsieur TEILLARD faisait savoir à Monsieur le Directeur de l'Ingenierie qu'il contestait la majoration de 15 % de sa prime annuelle. (pièce 6)

Par courrier en date du **19 mars 2004**, la SNCF répondait à Monsieur TEILLARD en lui précisant les modalités d'attribution de la majoration de la prime annuelle. (pièce 7)

Par courrier en date du **26 mai 2004**, Monsieur TEILLARD faisait une nouvelle fois part de son désaccord quant au montant de la majoration de la prime annuelle qui lui était allouée. (pièce 8)

Un entretien a eu lieu le **21 décembre 2004** au cours duquel il a été rappelé à Monsieur TEILLARD les modalités de majoration de la prime annuelle en fonction des résultats obtenus. (pièce 9)

Par mail en date du **22 décembre 2004**, Monsieur TEILLARD faisait part de sa déception quant à la teneur de cet entretien. (pièce 9)

Le **5 janvier 2005**, Monsieur TEILLARD saisissait le Conseil de Prud'hommes de céans.

Cinq jours plus tard, soit le **10 janvier 2005**, alors que Monsieur TEILLARD avait donc déjà saisi le Conseil de Prud'hommes, le Syndicat Force Ouvrière des Cheminots adressait un courrier à Monsieur le Directeur de l'Ingenierie de la SNCF. (pièce 10)

Par courrier en date du **26 Juillet 2005**, la SNCF répondait précisément aux interrogations du Syndicat Force Ouvrière. (pièces 11 et 12)

II – SUR LE MAL FONDE DES PRETENTIONS DE MONSIEUR TEILLARD

En premier lieu, c'est à tort que Monsieur TEILLARD croit devoir affirmer qu'il aurait été salarié de la SNCF depuis le mois de décembre 1995.

En effet, les propres pièces versées aux débats par Monsieur TEILLARD démontrent le contraire.

Ce n'est qu'à compter du **1^{er} décembre 2000** que Monsieur TEILLARD a été embauché par la SNCF, selon contrat à durée indéterminée. (pièce 1)

Auparavant, il n'existait aucun lien contractuel entre Monsieur TEILLARD et la SNCF.

*

En second lieu, Monsieur TEILLARD tente de soutenir l'existence d'un « probable délit de marchandage » dont il ne tire cependant aucune conséquence ni demande particulière.

Or, la licéité des marchés de prestation de service conclus entre la SNCF et les sociétés SIBTP et PROCOBAT) n'est pas contestable car en l'espèce, les tâches confiées aux sous-traitants (missions logistiques concernant de la reprographie) étaient nettement différenciées de celles de l'entreprise cliente (la SNCF).

L'activité sous-traitée était effectuée par des entreprises sous-traitantes spécialisées, et n'était pas essentielle pour l'entreprise donneuse d'ordre (la SNCF).

D'ailleurs, comme Monsieur TEILLARD l'indique lui-même dans ses conclusions (page 2), il ressort de la jurisprudence que l'opération de prêt de main d'œuvre n'est pas illicite lorsqu'elle n'est que la conséquence nécessaire de la transmission d'un savoir-faire ou de la mise en œuvre d'une technique qui relève de la spécificité propre de l'entreprise prêteuse (Cass. crim. 09/06/93).

Le fait pour la SNCF d'avoir sous-traité certaines tâches de nature logistique s'avère donc indéniablement licite.

La jurisprudence citée par Monsieur TEILLARD (Cass. crim. 07/02/84 ; Cass. crim 19/05/85 ; Cass. soc. 09/06/93 précité) illustre la cohérence de la passation de marchés de prestation de service entre la SNCF et les sociétés SIBTP et PROCOBAT.

De plus, la présence de Monsieur TEILLARD dans les locaux de la SNCF s'avérait par essence nécessaire, eu égard à la nature des missions qui lui étaient confiées.

Enfin, Monsieur TEILLARD n'apporte aucun élément venant illustrer le fait qu'il aurait exercé ses missions « sous l'autorité d'un responsable cheminot » (page 3 des conclusions adverses).

Ainsi, il n'y a pas en l'espèce, de prétendu délit de marchandage, nonobstant les allégations invoquées par Monsieur TEILLARD sans aucun élément probant.

L'article L.8231-1 du Code du Travail définit le marchandage comme « *toute opération à but lucratif de fourniture de main d'œuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'éluder l'application des dispositions légales ou de stipulation d'une convention ou d'un accord collectif de travail* ».

Or, en l'espèce, les conditions posées par l'article précité pour la constitution du délit de marchandage ne sont pas remplies.

En effet, Monsieur TEILLARD ne démontre aucun préjudice lié au fait d'avoir été successivement salarié des sociétés SIBTP et PROCOBAT entre 1995 et 2000.

Le tableau produit par Monsieur TEILLARD (pièce adverse 57) s'avère être dénué de toute valeur probante car le demandeur s'autorise à déterminer arbitrairement le montant de la rémunération qui, selon lui, aurait dû lui être versée par la SNCF si il avait été salarié de la SNCF sur la période considérée.

Ce faisant, Monsieur TEILLARD s'autorise à reconstituer sa carrière selon ses propres souhaits.

En effet, aucun élément ne permet d'établir le montant des salaires sur lesquels il se fonde.

Monsieur TEILLARD ne se prévaut pas davantage d'une non application à son profit de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles.

De ce fait, là encore, le délit de marchandage n'est en l'espèce pas constitué.

*

Enfin, c'est à tort et sans aucun fondement que Monsieur TEILLARD prétend avoir fait l'objet d'une discrimination personnelle et syndicale.

A) SUR LA DIFFERENCE DE TRAITEMENT ENTRE MONSIEUR TEILLARD ET MONSIEUR GRACIET

Monsieur TEILLARD prétend qu'il aurait fait l'objet d'une discrimination dès son embauche quant à son salaire.

Or, tel n'est cependant pas le cas.

Ainsi, il convient de rappeler que Monsieur TEILLARD a été recruté en qualité **d'Assistant Logistique**.

Monsieur GRACIET a lui été engagé en qualité **d'Assistant Logistique Senior**.
(pièce 13)

Le Conseil constatera au vu des fiches de postes versées aux débats, que les tâches et les responsabilités dévolues à Monsieur GRACIET, Assistant Logistique Senior sont incontestablement plus importantes que celles dévolues à Monsieur TEILLARD. (pièces 14 et 15)

Or, pour apprécier s'il y a ou non eu discrimination, le Conseil doit comparer deux situations identiques, ce qui force est de constater, n'est pas le cas en l'espèce.

En effet, nonobstant le principe général « à travail égal, salaire égal » consacré par l'arrêt de principe dit arrêt « Ponsolle » rendu le 29 octobre 1996 par la Cour de Cassation, sur lequel se fonde Monsieur TEILLARD, la Cour de Cassation affirme le principe d'égalité de rémunération entre tous les salariés « **pour autant qu'ils soient placés dans une situation identique** ».

Pour apprécier si deux salariés se trouvent dans une situation identique, la jurisprudence a dégagé plusieurs critères dont certains atténuent le principe d'égalité de rémunération.

Ainsi, les facteurs individuels de chaque salarié tels que l'ancienneté, la qualification professionnelle, l'expérience, les responsabilités, les diplômes, les qualités et les aptitudes peuvent justifier une différence de rémunération.

Monsieur GRACIET est également plus âgé de 5 ans. (pièces adverses 44 et 45)

Monsieur TEILLARD est ainsi mal fondé à comparer sa situation à celle de Monsieur GRACIET et ne peut de ce fait, demander l'application du principe « à travail égal, salaire égal ».

De ce seul chef, Monsieur TEILLARD devra être débouté de ses demandes.

Enfin, il convient également de rappeler que lorsqu'il a accepté la proposition d'embauche de la SNCF, Monsieur TEILLARD n'a formulé **aucune réserve** sur le montant de son salaire et sur la qualification du poste qui lui était proposé. (pièce 2)

Enfin, Monsieur TEILLARD estime devoir solliciter la condamnation de la SNCF à lui verser la somme totale de 30.245 € à titre de dommages et intérêts et de rappels de salaire de 1995 à 2008, outre les congés payés et la prétendue discrimination.

Ce faisant, Monsieur TEILLARD ne justifie en aucun cas du quantum de cette demande, ce qui démontre à nouveau son caractère infondé.

De plus, Monsieur TEILLARD tente de détourner la **prescription applicable** en l'espèce (L 3245-1 du Code du Travail) dans la mesure où il est de jurisprudence constante que doit être rejetée une demande qui ne tend sous couvert de dommages-intérêts, qu'à obtenir le paiement de salaire prescrits (Cass.Soc. 9 octobre 1996, n°94-43202).

Le Conseil devra cependant constater la prescription des demandes de Monsieur TEILLARD, sa saisine étant du 5 janvier 2005.

B) SUR LES DIPLOMES DE MONSIEUR TEILLARD

Monsieur TEILLARD estime également aujourd'hui, être titulaire d'un plus grand nombre de diplômes que Monsieur GRACIET.

Or, en premier lieu, il convient de relever qu'il n'existe aucun texte imposant à l'employeur de reconnaître un diplôme acquis par un de ses salariés.

D'ailleurs, la Cour d'Appel de LIMOGES dans un arrêt du 25 avril 2000 a estimé que la reconnaissance d'un diplôme relevait de l'appréciation discrétionnaire de l'employeur et ne conférait donc aucun droit au salarié. (pièce 20)

De plus, il convient de préciser que Monsieur TEILLARD n'a jamais sollicité de la part de la SNCF, une quelconque reconnaissance de ses diplômes.

En outre, le Conseil constatera que les diplômes (droit) versés aux débats par Monsieur TEILLARD sont sans rapport avec ses fonctions actuelles. (pièces adverses)

De plus, concernant la rémunération, celle-ci est fonction des responsabilités assurées et du grade de l'Agent.

Par ailleurs, Monsieur TEILLARD verse aux débats une note intitulée « *PS 25 principales caractéristiques contrat à durée indéterminée et temps complet* ».

Ce document, qui n'a aucune valeur contractuelle, reprend les principaux éléments dont bénéficient les Agents embauchés sous contrat à durée indéterminée. (pièce adverse)

Il ressort de ce document que la rémunération est en relation avec les diplômes du candidat, l'expérience, le poste et son environnement.

Or, c'est précisément sur ces éléments que Monsieur TEILLARD a été recruté en tant qu'Assistant Logistique.

En l'espèce, si Monsieur TEILLARD a été recruté, c'est surtout du fait de son expérience dans la mesure où encore une fois, ses diplômes étaient sans rapport avec le poste d'Assistant Logistique.

Enfin, là encore, lors de son embauche, Monsieur TEILLARD n'a formulé aucune réserve concernant la prise en compte de ses diplômes.

Dès lors, Monsieur TEILLARD apparaît une nouvelle fois mal fondé à tenter de reprocher à la SNCF de ne pas avoir pris en compte ses diplômes pour déterminer sa rémunération.

En tout état de cause, le Conseil ne se laissera pas tromper par les pièces versées aux débats par Monsieur TEILLARD et notamment, par son CV qui, de toute évidence, a été établie postérieurement à son embauche par la SNCF en décembre 2000 (pièces adverses n° 48 et 9 bis)

Le Conseil se référera surtout au dossier de candidature de Monsieur TEILLARD et ne pourra que constater que les diplômes mentionnés par ce dernier sont effectivement sans rapport avec le poste d'Assistant Logistique (capacité en droit, deug de droit). (pièce adverse n° 8)

C) SUR LE MONTANT DE LA MAJORATION DE LA PRIME ANNUELLE DE MONSIEUR TEILLARD

Monsieur TEILLARD sollicite la condamnation de la SNCF à lui verser la somme de 2.300 € au titre de la prime de résultat sans plus de justificatifs ni précisions.

A titre liminaire, la SNCF entend rappeler que **l'article 3 du contrat de travail** de Monsieur TEILLARD stipule que ce dernier perçoit trimestriellement une prime annuelle mandatée sur la solde des mois de mars, juin et septembre.

Cette prime est régularisée en décembre en tenant compte de la majoration allouée en fonction des résultats obtenus. (pièces adverses n° 46 et suivantes)

Ainsi, ce n'est pas le versement de la prime annuelle en elle-même que Monsieur TEILLARD conteste, mais uniquement **la majoration** de cette prime qui se fait **en fonction des résultats obtenus**.

Il convient également de préciser que la majoration de la prime annuelle n'est en rien liée avec l'augmentation salariale et donc avec les prétentions de Monsieur TEILLARD pour la prise en compte de ses diplômes.

Cette majoration est attribuée en fonction des appréciations quant à la manière d'exercer l'activité.

Elle est attribuée notamment en fonction du degré d'autonomie, en fonction du poste, de la disponibilité des agents et des résultats obtenus.

Il s'agit d'une possibilité offerte aux Responsables des entités de valoriser le travail d'Agents méritants qui ont, par leur travail, leur comportement, leur autonomie dans la tenue du poste, contribué à améliorer les résultats de leur entité.

Dans ses écritures et aux termes des pièces qu'il verse aux débats, Monsieur TEILLARD semble vouloir considérer que la majoration de la prime annuelle est systématique et que de ce fait, il subirait une discrimination personnelle et syndicale.

Il n'en est cependant rien dans la mesure où en premier lieu, la majoration de la prime annuelle n'est en rien obligatoire et ne saurait donc être considérée comme systématique ou automatique.

Le Conseil se reportera ainsi à l'article 3 du contrat de travail de Monsieur TEILLARD qui stipule précisément :

*« cette prime pourra être **majorée de 100 % en fonction des résultats obtenus** ».*

Il est donc démontré que cette majoration n'est qu'une simple faculté dépendant de surcroît, des résultats de l'Agent.

*

Ainsi, en ce qui concerne l'année 2003, Monsieur TEILLARD s'est vu attribuer une majoration de 15 % de la prime annuelle.

Monsieur TEILLARD conteste le montant de cette majoration.

Or, encore une fois, la détermination de cette majoration ne constitue en aucun cas une discrimination.

Le Conseil prendra connaissance d'un **e-mail du 15 juillet 2003** émanant du Supérieur hiérarchique de Monsieur TEILLARD, Monsieur Richard SAATDJIAN qui démontre parfaitement que le comportement et l'attitude de Monsieur TEILLARD ne peuvent être qualifiés d'irréprochables (pièces 16 et 17) :

*« ... je dois noter que **vous faites preuve d'une véhémence de plus en plus présente dans vos propos, que ce soit vis-à-vis de moi ou à propos des clients.***

(...)

*Ce dernier (Monsieur GRACIET) n'a jamais refusé, comme cela semble normal dans une équipe, d'apporter assistance à ses collègues en période de surcharge (découpe et préparation de document à relier par exemple) **ce que vous vous êtes toujours refusé à faire partant du principe que cela ne faisait pas partie de votre contrat.***

(...)

***Vos critiques sont permanentes** (incompétence de votre hiérarchie par exemple) **et toujours négatives.** Vous ne m'avez jamais démontré que vous étiez capable de faire des propositions constructives.*

(...)

Un tel comportement de votre part va finir par me faire regretter aujourd'hui la confiance que j'avais mise en vous quant à votre participation active à l'avis du Groupe ».

Si les faits énoncés par Monsieur SAADJIAN ne remettent pas en cause les compétences générales de Monsieur TEILLARD, ce qui n'a d'ailleurs jamais été le cas comme l'attestent ses augmentations de salaire, ils ne sauraient en revanche être compatibles avec l'octroi d'une majoration de prime annuelle à hauteur maximum puisque cette majoration est fonction des résultats et que son attribution repose notamment sur la disponibilité, la participation et les remarques constructives de l'Agent.

Ainsi, c'est en se fondant notamment sur les observations de Monsieur SAADJIAN que les responsables de la Direction de l'Ingénierie ont décidé d'attribuer une majoration de 15 % de la prime annuelle de Monsieur TEILLARD.

Cette décision apparaît donc parfaitement justifiée et résulte du pouvoir de l'employeur auquel le Juge ne saurait se substituer.

Il convient également de préciser que selon les modalités de majoration de la prime annuelle, rien ne permet au surplus d'affirmer qu'une proposition de majoration supérieure de la prime annuelle, aurait été retenue par la Direction de l'Ingénierie.

En effet, il ressort du courrier de la SNCF du 19 mars 2004, que la Direction de l'Ingénierie se voit allouer une somme globale qu'elle répartit entre ses Agents en fonction des résultats obtenus. (pièce 7)

*

En ce qui concerne **l'année 2004**, Monsieur TEILLARD conteste également le montant attribué de la majoration de la prime annuelle (15%).

Or, le mode d'attribution de la majoration de la prime annuelle en 2004 est identique à celui de 2003 comme l'atteste le courrier de la SNCF du 26 Juillet 2005. (pièce adverse 39)

Monsieur TEILLARD estime que les formations qu'il a suivies pendant les années 2000-2001 et 2002-2003 seraient de nature à justifier l'octroi d'une majoration de prime annuelle, supérieure à celle qui lui a été allouée.

Or, outre le fait que la majoration de la prime annuelle ne dépend pas des formations suivies ou non par le salarié, force est de constater que les formations de Monsieur TEILLARD se sont déroulées par le biais du CNED et qu'elles l'ont été de sa propre et seule initiative. (pièce adverse 48)

La SNCF n'a en effet, jamais demandé à Monsieur TEILLARD qu'il suive telle ou telle formation.

Monsieur TEILLARD ne saurait donc imposer à son employeur, les formations qu'il a estimé devoir suivre à titre personnel.

Monsieur TEILLARD ne peut donc affirmer que ses formations seraient de nature à justifier un pourcentage de majoration de prime annuelle supérieur à celui qui lui a été alloué et au surplus, cela ne repose sur aucun texte.

Monsieur TEILLARD devra donc être débouté de ses demandes.

En ce qui concerne le fait que Monsieur TEILLARD n'aurait jamais vu selon lui, son Supérieur hiérarchique dans les ateliers, il faut relever que Monsieur TEILLARD procède ici par simple allégation.

En tout état de cause dans ses premières écritures, Monsieur TEILLARD reconnaît qu'il lui a été indiqué qu'il refusait de faire d'autres travaux et qu'il avait eu des mots avec sa hiérarchie, ce qui démontre que son comportement n'a pas changé en 2004.

En l'espèce, la SNCF, qui en sa qualité d'employeur est juge de l'aptitude professionnelle de ses salariés, a simplement estimé que d'autres salariés avaient fourni plus d'efforts afin de contribuer à l'amélioration des résultats, ce qui explique que la majoration de la prime annuelle allouée en fonction des résultats obtenus, ait été pour Monsieur TEILLARD de 15 % en 2003 et à nouveau 15 % en 2004.

*

Par ailleurs, le Conseil doit savoir que pour **l'année 2005**, la majoration de la prime de Monsieur TEILLARD est de 50 %. (pièces 23 et 24)

Pour **l'année 2006**, la majoration de la prime de Monsieur TEILLARD est de 50 %. (pièces 27)

Pour **l'année 2007**, la majoration de la prime de Monsieur TEILLARD est de 50 %. (pièces 31)

Pour **l'année 2008**, la majoration de la prime de Monsieur TEILLARD est de 50 %. (pièces 32)

*

Dès lors, Monsieur TEILLARD apparaît totalement mal fondé en ses demandes.

D) SUR LA PRETENDUE DISCRIMINATION PERSONNELLE ET SYNDICALE ALLEGUEE PAR MONSIEUR TEILLARD

Force est de constater que Monsieur TEILLARD ne justifie en rien l'existence d'une prétendue discrimination personnelle ou syndicale à son encontre du fait de la SNCF.

D'ailleurs, bien au contraire, le salaire de Monsieur TEILLARD a fait l'objet d'augmentations successives en 2002, 2003, 2005, 2006, 2007, 2008 et 2009. (pièces 29, 30, 25, 26, 21, 22, 28, 33, 34, 35, 36) +(pièce adverse 26)

Son salaire mensuel s'élève ainsi depuis le 1^{er} janvier 2009 à la somme de 1.944,39 €.

Rappelons que lors de son embauche en décembre 2000, le salaire de Monsieur TEILLARD d'élevait à la somme de 9.500 Frs soit 1.448,27 €.

Cela représente donc en 9 années une **augmentation de plus de 30 %** de son salaire initial.

Le déroulement de carrière de Monsieur TEILLARD est tout à fait régulier.

De plus, malgré le départ de la Direction de l'Ingénierie du Service dont dépendait Monsieur TEILLARD, la SNCF a proposé de nouvelles missions à Monsieur TEILLARD que celui-ci a cependant estimé devoir refuser (RA 0114 Parc Véhicules SNCF Organisation Générale). (pièce 18)

En outre, il convient de relever que Monsieur TEILLARD a sollicité à plusieurs reprises d'être reçu par ses Supérieurs hiérarchiques et qu'à chaque fois, il a été fait droit à ses demandes d'entretiens. (pièce 19)

Ainsi, aucun élément ne permet d'établir l'existence d'une prétendue discrimination personnelle et syndicale de la SNCF à l'encontre de Monsieur TEILLARD.

Monsieur TEILLARD devra donc là encore être débouté de l'ensemble de ses demandes.

III – SUR L'ARTICLE 700 DU C.P.C.

Dans la mesure où la SNCF a été contrainte d'engager des frais irrépétibles afin d'assurer sa défense et de faire valoir ses droits légitimes, il conviendra de condamner Monsieur TEILLARD à lui verser la somme de 700 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

PAR CES MOTIFS

DIRE et JUGER irrecevable et mal fondé Monsieur TEILLARD en l'intégralité de ses demandes, fins, conclusions et moyens.

L'EN DEBOUTER purement et simplement.

CONSTATER la prescription des demandes de Monsieur TEILLARD

CONDAMNER Monsieur TEILLARD à verser à la SNCF la somme de 700 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

SOUS TOUTES RESERVES.

Pièces communiquées :

1. CDI SNCF du 1er décembre 2000
2. proposition d'embauche du 24 novembre 2000
3. avenant du 8 avril 2002
4. avenant du 1er juillet 2003
5. mail du 2 octobre 2003
6. lettre de M. TEILLARD du 3 février 2004
7. lettre SNCF du 19 mars 2004
8. lettre de M. TEILLARD du 26 mai 2004
9. mail du 22 décembre 2004
10. lettre FO du 10 janvier 2005
11. lettre SNCF du 26 Juillet 2005
12. lettre SNCF du 26 août 2005
13. proposition d'embauche de M. GRACIET du 24 novembre 2000
14. fiche de poste assistant logistique
15. fiche de poste assistant logistique Senior
16. mail du 15 Juillet 2003
17. mail du 15 juillet 2003
18. référentiel parc véhicules SNCF
19. mail du 8 janvier 2004
20. Arrêt Cour d'Appel de LIMOGES
21. Lettre de Monsieur VOIGNIER à Monsieur TEILLARD du 11 avril 2005
22. Avenant N° 3 du 13 avril 2005

- 23. Lettre de Monsieur VOIGNIER à Monsieur TEILLARD du 15 décembre 2005
- 24. Bulletin de salaire de Monsieur TEILLARD, décembre 2005
- 25. Lettre de Monsieur VOIGNIER à Monsieur TEILLARD du 27 avril 2006
- 26. Avenant N° 4 du 27 avril 2006
- 27. Lettre de la SNCF à Monsieur TEILLARD du 19 décembre 2006
- 28. Majoration de salaire de Monsieur TEILLARD à compter du 1er décembre 2006
- 29. lettre SNCF du 14 septembre 2007
- 30. avenant n°5 du 14 septembre 2007
- 31. lettre SNCF du 19 décembre 2007
- 32. lettre SNCF du 16 décembre 2008
- 33. lettre SNCF du 5 mai 2008
- 34. avenant n°6 du 24 novembre 2008
- 35. lettre SNCF du 25 février 2009
- 36. avenant n°7

* * *