

**COUR D'APPEL D'ORLÉANS
CHAMBRE SOCIALE**

44, rue de la Bretonnerie - 45044 ORLÉANS CEDEX 01
Tél : 02.38.74.58.23 (mardi) = soc.ca-orleans@justice.fr
ou 02.38.74.58.93 (jeudi) = sociale.ca-orleans@justice.fr

NOTIFICATION D'UN ARRÊT DE LA CHAMBRE SOCIALE

Le Greffier de la Chambre Sociale de la Cour d'Appel d'ORLÉANS, conformément à l'article R.516-42 du Code du Travail, notifie à :

EPIC SNCF MOBILITES
2 place des Etoiles
93200 ST DENIS

l'arrêt rendu par la Cour d'Appel d'ORLÉANS dans l'affaire ci-dessous et lui adresse sous ce pli l'expédition dudit arrêt.

ARRÊT N°587/17 DU 26 Octobre 2017
RG N° 16/01565
AFFAIRE : EPIC SNCF MOBILITES
C/ Gaël DELSOL

CET ARRÊT PEUT FAIRE L'OBJET D'UN POURVOI EN CASSATION.

Le délai de pourvoi en cassation est de DEUX MOIS à compter de la présente notification (délai augmenté d'un mois pour les personnes qui demeurent dans un département ou territoire d'Outre-Mer et de deux mois pour celles qui demeurent à l'étranger).

AVIS IMPORTANT :

1°) Le pourvoi en cassation est une voie de recours extraordinaire qui ne dispense pas d'exécuter l'arrêt susvisé et l'affaire pourra, en application des articles 1009-1, 1009-2, 1009-3 du Code de Procédure Civile, être retirée du rôle lorsque le demandeur ne justifie pas de l'exécution de l'arrêt.

2°) L'auteur d'un recours abusif ou dilatoire peut être condamné à une amende civile pouvant atteindre 3.000 € et au paiement d'une indemnité à l'autre partie. (Art. l'article 628 du Code de Procédure Civile).

POURVOI EN CASSATION :

Article 612 du Code de Procédure Civile : Le délai de pourvoi est de deux mois.

Article 613 du Code de Procédure Civile : Le délai court, à l'égard des décisions par défaut, à compter du jour où l'opposition n'est plus recevable.

Article 973 du Code de Procédure Civile : Les parties sont tenues, (...), de constituer un avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de Cassation.

Article 974 du Code de Procédure Civile : Le pourvoi en cassation est formé par déclaration au greffe de la Cour de Cassation (5 quai de l'Horloge, 75055 PARIS CEDEX 01), signée par l'avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de Cassation. suivant les formes prévues à l'article 975 du Code de Procédure Civile.

ORLÉANS, le 26 octobre 2017



Le greffier

MLAVRUT

COUR D'APPEL D'ORLÉANS CHAMBRE SOCIALE

PRUD'HOMMES

GROSSES le 26 OCTOBRE 2017 à

Me Michel-Etienne DU CLUZEAU

COPIES le 26 OCTOBRE 2017 à

EPIC SNCF MOBILITES

Gaël DELSOL *→ copie de l'autre*
H. CASTELAIN

EXTRAIT DES MINUTES DU GREFFE
DE LA COUR D'APPEL D'ORLÉANS

ARRÊT du : 26 OCTOBRE 2017

MINUTE N° : 587/17- N° RG : 16/01565

DÉCISION DE PREMIÈRE INSTANCE : CONSEIL DE PRUD'HOMMES - FORMATION PARITAIRE
D'ORLÉANS en date du 18 Avril 2016 - Section : COMMERCE

ENTRE

APPELANTE

EPIC SNCF MOBILITÉS prise en la personne de ses représentants légaux en exercice,
domiciliés à qualités audit siège

2 place des Étoiles
93200 ST DENIS

représentée par Madame Sylvie AMIOT, responsable des Relations sociales, assistée de Me
Michel-Etienne DU CLUZEAU, avocat au barreau de SAUMUR

ET

INTIMÉ

Monsieur Gaël DELSOL

Chez Mme Sandrine MALES
69 impasse des Sources
63000 CLERMONT FERRAND

comparant en personne, assisté de M. Bruno CASTELAIN, délégué syndical ouvrier

À l'audience publique du 07 septembre 2017 tenue par Madame Catherine LECAPLAIN-MOREL,,
et ce, en l'absence d'opposition des parties, assistée lors des débats de Madame Mireille
LAVRUT, faisant fonction de greffier.

Après délibéré au cours duquel Madame Catherine LECAPLAIN-MOREL, présidente de chambre,
a rendu compte des débats à la cour composée de :

Madame LECAPLAIN-MOREL, présidente de chambre,
Madame CHOUVIN-GALLIARD, conseiller
Madame Carole VIOCHE, conseiller



Puis le 26 octobre 2017, Madame Catherine LECAPLAIN-MOREL, présidente de chambre, assistée de Madame Mireille LAVRUT, faisant fonction de greffier, a rendu l'arrêt par mise à disposition au greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

RÉSUMÉ DE LA PROCÉDURE

La SNCF de Tours a engagé, le 8 avril 2013, Monsieur Gaël DELSOL, dans le cadre d'un contrat d'embauche du cadre permanent, au grade d'agent commercial, pour un stage d'essai d'un an; il y a été affecté en tant qu'agent de sonorisation. Il avait la qualité de travailleur handicapé.

D'avril à novembre 2013, il a exercé les missions d'annonceur en gare d'Orléans et a obtenu de bonnes appréciations à l'issue de ses troisième et sixième mois d'essai. Par la suite, il a suivi une formation d'agent du service commercial voyageurs en gare, pendant cinq semaines, mais il n'a obtenu, à l'issue de cette formation, qu'une moyenne de 4,08/20 lors de l'examen du 10 janvier 2014, alors qu'il convenait d'avoir au moins 12/20.

Le 14 janvier 2014, il a reçu un avertissement lui mentionnant que si sa qualité de service n'était pas devenue pleinement satisfaisante, une mesure de licenciement devrait être envisagée et la SNCF l'a autorisé à passer, à nouveau, l'examen de sortie, le 21 février 2014, pour lequel il a obtenu une moyenne de 6,35 sur 20.

Le 14 mars 2014, une demande d'explications écrites lui a été adressée à laquelle il a répondu, le 20 mars suivant, en invoquant sa situation de handicap qui atténuait les efforts qu'il pouvait accomplir.

Le 21 mars 2014, cette entreprise lui a adressé une convocation en vue d'un entretien préalable pour le 2 avril suivant, avant qu'elle ne le licencie pour insuffisance professionnelle par courrier recommandé du 7 avril suivant.

Dès le 11 septembre 2014, ce salarié a saisi le conseil de prud'hommes d'Orléans, en sa section du commerce, d'une action contre la SNCF pour la voir condamnée à lui verser les sommes suivantes :

- 1 554,18 € de dommages-intérêts pour non-respect de la procédure de licenciement,
- 9 325 € de dommages-intérêts pour licenciement abusif,
- 20 000 € de dommages-intérêts pour non-respect des obligations conventionnelles envers un travailleur handicapé,
- 800 €, sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

De son côté, la SNCF a réfuté tous les moyens de son adversaire, conclu au débouté de ses demandes et à l'allocation d'une somme de 1 000 € pour les frais de l'article 700 précité.

Par jugement du 18 avril 2016, ce conseil de prud'hommes a :

- requalifié le licenciement litigieux en licenciement sans cause réelle sérieuse,
- condamné la SNCF à verser à Monsieur DELSOL les sommes suivantes :
 - 9 325 € de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
 - 9 000 € au titre du non-respect des obligations conventionnelles de l'employeur envers un salarié handicapé,
 - 1 554,18 € pour non-respect de la procédure,
 - 800 €, sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,
- l'a débouté de ses autres demandes, ainsi que la SNCF de sa demande reconventionnelle fondée sur l'article 700 précité,



- dit que les dépens resteraient à la charge de la SNCF.

Le 4 mai 2016, cette entreprise a interjeté appel.

DEMANDES ET MOYENS DES PARTIES

1° ceux de la SNCF MOBILITÉS appelante

Elle sollicite l'infirmité du jugement contesté, en toutes ses décisions contraires à ses intérêts, et le déboute de toutes les demandes du salarié, qui devra être condamné à lui payer une somme de 1 500 € pour les frais de l'article 700 du code de procédure civile.

Elle rappelle que le Conseil d'État a clairement énoncé, dans un arrêt du 7 juillet 1995, que les conditions d'emploi et de travail du personnel de la SNCF n'étaient pas déterminées par des conventions et accords collectifs du travail, mais par un statut qui, constituant un élément de l'organisation du service public, exploité par cet établissement, avait le caractère d'un règlement administratif.

Il s'ensuit que la Cour de cassation qui a adopté une position identique, en déduit logiquement que la compétence de la juridiction prud'homale est limitée à la vérification de la bonne application du statut.

Elle fait valoir que le statut particulier des agents de la SNCF assure une protection salariale bien supérieure à celle prévue par le droit commun du code du travail et qu'ainsi le personnel embauché est soumis à un stage d'essai d'un an.

Au cours de ce stage, il n'a pas donné satisfaction à l'entreprise, qui a dû mettre fin à son contrat de travail dans le respect des dispositions statutaires.

L'article 1-2 du chapitre 5 du statut prévoit que les agents à l'essai effectuent un stage au cours duquel la qualité de leurs services et leur aptitude à l'exercice de l'un des métiers du chemin de fer sont examinées.

Elle spécifie qu'il a bien été embauché en qualité d'agent commercial et non en tant qu'agent de sonorisation, qui fait partie seulement des possibilités d'affectation de l'agent commercial.

L'article 2 du contrat de travail de ce salarié stipule que, conformément au chapitre 5 du statut, ses services donneraient lieu, durant le stage d'essai, à des appréciations écrites portant à la fois sur sa conduite et ses aptitudes professionnelles.

Il est clair, ainsi, que la manière de s'assurer des compétences professionnelles de ces agents est à la discrétion de l'employeur, à la condition qu'il ne fasse pas de discrimination dans la façon d'apprécier les aptitudes de chacun.

Un contrôle continu n'empêche, en aucun cas, des notes au fur et à mesure de la formation, qui n'exclut pas des examens notés, pris en compte dans ce contrôle continu.

Le chapitre 5 précise bien qu'à toute époque, et notamment à l'occasion de l'examen de ces appréciations écrites, les agents à l'essai qui ne donnent pas satisfaction font l'objet d'un avertissement.

L'ensemble des agents est soumis aux mêmes examens, ce qui exclut toute discrimination possible.

En l'espèce, à l'issue d'un stage d'essai d'un an, il n'a pas donné satisfaction à son employeur puisqu'il n'a pas pu valider, en dépit d'une formation, l'examen nécessaire pour accéder aux fonctions pour lesquelles il avait été recruté. Le référentiel RH0228 prévoit que les agents recrutés de l'extérieur non reçus à l'examen, ou ayant refusé deux emplois, sont licenciés.

Si les évaluations des troisième et sixième mois démontrent que Monsieur DELSOL a fait preuve d'une bonne qualité de service dans l'exercice de sa mission d'annonceur en gare d'Orléans, cette tâche ne représente qu'une partie du métier pour lequel il a été recruté, ses compétences acquises, et dont il a fait preuve, n'étant pas suffisantes à elles seules pour accéder au poste d'agent du service commercial voyageurs en gare.

Conformément aux dispositions statutaires, pour valider l'examen final, il faut obtenir une moyenne de 12/20, et ne pas avoir eu de note éliminatoire, c'est-à-dire moins de 8/20.

Or, il a échoué à son examen final, à deux reprises les 10 janvier et 21 mars 2014, puisqu'il n'a jamais obtenu la moyenne requise de 12/20 et a été sanctionné, à chaque fois, de notes éliminatoires. De manière concrète, il n'avait pas une parfaite connaissance de la géographie ferroviaire nationale et régionale, et il a reconnu lui-même un manque de travail de sa part.

Elle remarque également que cet agent a bénéficié de deux formations théoriques, l'une de trois semaines pour les missions d'agent de sonorisation, et l'autre de cinq semaines, avant l'examen final. En outre, il a tenu des postes pendant plusieurs mois qui assuraient sa formation pratique, en sorte qu'il a bien bénéficié d'une formation supérieure à quatre mois et ne peut donc invoquer un quelconque manquement de la SNCF à ce titre.

Il a été soumis à une visite médicale d'embauche et a été déclaré apte par le médecin du travail, sans que ce dernier ne mentionne de nécessité d'aménagement de poste et, du fait du secret médical, elle-même ne disposait d'aucune information qui l'aurait conduit à considérer que le handicap aurait pu constituer un obstacle à l'exercice du métier d'agent du service commercial ou à la réussite de ces examens.

Il convient de relever également qu'il n'a jamais sollicité d'aménagement ou fait part de difficultés qui auraient été liées à son handicap. Il a eu de multiples occasions de s'exprimer sur ses difficultés, puisqu'il a été reçu, les 13 et 21 janvier, pour faire le point sur sa préparation à l'examen et il a justifié son échec par un manque de travail et un stress qui l'avait déstabilisé.

Le jury, composé à chaque fois de deux délégués de commission et de deux examinateurs sans lien hiérarchique avec l'agent, n'a fait état, sur le procès-verbal d'examen, d'aucune difficulté particulière qu'il aurait rencontrée, lors des épreuves ou de nécessité d'un aménagement particulier. Elle-même souligne qu'elle a très largement accompagné cet agent dans sa préparation au second examen, comme le révèle le compte rendu de la préparation du 21 janvier 2014.

Sur le respect de la procédure de licenciement, elle plaide que le délai de deux jours entre l'entretien et l'expédition du courrier a bien été respecté, conformément à l'article L.1232-6 du code du travail.



2° ceux de Monsieur DELSOL

Il sollicite la confirmation des sommes que lui a allouées le conseil de prud'hommes, concernant les dommages et intérêts pour licenciement infondé, la somme indemnitaire pour non-respect de la procédure et celle sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Cependant, il prétend, appelant intimé, à une somme de 20 000 € au titre de l'indemnité pour non respect des obligations conventionnelles de l'employeur envers un salarié handicapé et le remboursement par l'employeur à Pôle emploi des indemnités de chômage perçues.

En premier lieu, il combat l'insuffisance professionnelle qui lui est reprochée, en faisant valoir qu'il avait été bien noté par sa hiérarchie, en juillet 2013, qui avait noté : « *bon travail d'ensemble* » puis au bout de six mois : « *bon travail d'ensemble, impliqué, montée en compétence qui se confirme. Maîtrise de mieux en mieux toutes les tâches de sa mission agent de sono* ».

Il soutient qu'il avait postulé pour une embauche à la SNCF, dans le cadre d'un dispositif réservé aux personnes handicapées et qu'il avait été recruté, finalement, directement sous contrat de travail après un examen sous forme de test. À ses yeux, ce contrat garantissait un emploi permanent à la SNCF, mais sous condition de donner satisfaction pendant un an.

Il estime que l'examen qu'il a passé n'était pas prévu par les textes.

D'autre part, pour lui, l'entreprise n'a pas respecté les textes relatifs à la durée de la formation puisque celle-ci n'a pas duré quatre mois, mais seulement un accompagnement de trois semaines à l'embauche pour le poste d'agent de sonorisation, et uniquement de cinq semaines pour la formation de commercial. Dès lors que ces délais n'avaient pas été respectés, le licenciement pour insuffisance professionnelle s'avère nécessairement abusif.

Il stigmatise également le non-respect des textes relatifs au délai de prévenance avant examen puisqu'il devait être prévenu, au moins trois mois avant la date des épreuves des concours, alors qu'il n'a été convoqué que le 12 décembre 2013 pour un examen prévu le 10 janvier suivant.

Il développe le non-respect des accords relatifs aux obligations de la SNCF vis-à-vis des salariés handicapés, puisqu'elle avait signé un accord d'entreprise de 31 pages portant sur les années 2002 à 2015. Une décision du 7 juillet 2011 lui reconnaissait la qualité de travailleur handicapé de juillet 2011 à juin 2014, et il constate que la SNCF n'a pas respecté ses engagements à son égard, puisqu'il n'avait jamais vu de correspondant pour les travailleurs handicapés, ni de médecin du travail ni des professionnels de l'action sociale et encore moins de correspondant régional travailleur handicapés ni de membres du comité d'hygiène et de sécurité.

Enfin, il insiste sur l'importance de son préjudice moral puisqu'il a perçu son licenciement comme une atteinte particulièrement grave à son statut, ainsi que sur son préjudice matériel, n'ayant plus, à l'heure actuelle, la garantie de l'emploi ni les avantages en nature spécifiques au statut de la SNCF. Il reste demandeur d'emploi, à ce jour, et son compte bancaire est régulièrement à découvert.

Il remarque, en dernier lieu, que le délai de deux jours prévu par l'article L.1232-6 du code du travail n'a pas été respecté, puisque, lors de l'entretien préalable au licenciement, la

conseillère du salarié qui l'accompagnait, a aperçu, sur le bureau de la personne avec qui avait lieu l'entretien que la lettre de licenciement était d'ores et déjà rédigée.

MOTIFS DE LA DÉCISION

La notification du jugement est intervenue le 22 avril 2016, en sorte que l'appel principal de la SNCF, régularisé au greffe de cette cour, le 4 mai suivant, dans le délai d'appel d'un mois, s'avère recevable en la forme, comme l'appel incident du salarié, sur le fondement des dispositions de l'article 550 du code de procédure civile.

1° sur les moyens de forme invoqués

A) sur le délai de deux jours de l'article 1232-6 du code du travail

Cet article dispose que, lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception et elle ne peut être expédiée moins de deux jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué.

En l'espèce, la SNCF a reçu, en entretien préalable au licenciement Monsieur DELSOL le 2 avril 2014 et la lettre de licenciement ne lui a été adressée que le 7 avril suivant. Dans ces conditions, le délai de deux jours a été parfaitement respecté, puisque cet article a précisé que c'était l'expédition qui comptait, et non la rédaction. Aussi faut-il repousser ce moyen comme mal fondé.

B) sur la prévenance de l'examen

L'agent reproche à son adversaire de ne l'avoir prévenu qu'un mois avant le passage de l'examen, le 10 janvier 2014. Cependant, il s'agissait de la convocation qui est intervenue dans ce laps de temps, et non de la prévenance, qui a été effectuée par voie d'affichage. Ce moyen doit être également rejeté.

C) sur l'existence d'un examen écrit

L'article 5-2 du chapitre 5 du statut de la SNCF énonce qu'à toute époque et, notamment, à l'occasion de l'examen de ses appréciations écrites, les agents à l'essai qui ne donnent pas satisfaction font l'objet d'un avertissement écrit spécifiant que leur licenciement sera prononcé après un délai déterminé et, au plus tard, à la date à laquelle expire le stage d'essai, s'ils n'améliorent pas leur manière de servir.

L'article 2 du chapitre 6 du statut prévoit également que les agents peuvent être soumis, durant leur carrière, à des examens, concours ou constats d'aptitude. L'examen s'analyse comme des épreuves ayant pour but de s'assurer que les candidats à un emploi possèdent l'essentiel des connaissances exigées dans cet emploi. Sont déclarés reçus tous les candidats ayant obtenu une note moyenne au moins égale à 12, sans note éliminatoire, qui est de 8/20.

Dans son contrat d'embauche au cadre permanent, il était précisé que le contrat était prévu pour une durée indéterminée à compter du 8 avril 2013 et que le stage d'essai était d'un an. Durant ce stage, interviendraient des appréciations écrites portant, à la fois, sur sa conduite et ses aptitudes professionnelles.



En l'occurrence, si au bout du troisième et du sixième mois de stage, Monsieur DELSOL a fait l'objet d'appréciations écrites convenables, la SNCF a estimé qu'il convenait de recourir à un examen écrit, conformément à l'article 2 du chapitre 6 précité, pour apprécier les adéquations aux besoins de l'entreprise et la recherche des compétences, la seule obligation qui lui était faite était l'absence de discrimination.

Il convient de rappeler que l'agent était uniquement titulaire du brevet d'études professionnelles hôtellerie restauration, option cuisine. En conséquence, la SNCF a agi en toute légalité pour la mise en place de cet examen.

D) sur le non-respect allégué de la durée de formation

L'intéressé reconnaît lui-même qu'il a été le bénéficiaire d'une formation de trois semaines au moment de l'embauche, pour le poste d'agent de sonorisation et, par la suite, de cinq semaines pour la formation d'agent commercial. Il est clair que pendant un an, il a été accompagné sur le terrain par ses collègues et ses formateurs pour arriver à se former dans les deux catégories sur lesquelles il s'était engagé, la sonorisation et la formation commerciale. Au total, la formation intellectuelle et matérielle a bien duré plus de quatre mois, en sorte qu'il ne peut articuler aucun grief, à cet égard, à son employeur.

2° sur les conditions de fond

A) sur l'incompétence reprochée

Après avoir suivi l'intégralité de la formation, Monsieur DELSOL a échoué à son examen final à deux reprises, le 10 janvier et le 21 mars 2014. Il n'a, en effet, jamais obtenu la moyenne requise de 12/20 et subi à chaque fois des notes éliminatoires. Il lui a été reproché des connaissances théoriques insuffisantes, un manque de travail dans l'apprentissage des matières évaluées, ainsi qu'un manque de restitution des connaissances.

L'article 5-2 du chapitre 5 du statut énonce qu'à toute époque, et notamment à l'occasion de l'examen de ces appréciations écrites, les agents à l'essai qui ne donnent pas satisfaction font l'objet d'un avertissement écrit, spécifiant que leur licenciement sera prononcé après un délai déterminé et, au plus tard, à la date à laquelle expire le stage, s'ils n'améliorent pas leur manière de servir.

Le 10 janvier 2014, il a eu 5,67 sur 20 en géographie ferroviaire, 5,25 sur 20 en connaissances générales, 3,3/20 en connaissance clients, soit une moyenne de 4,08/20. Dans ces trois matières, il a obtenu des notes éliminatoires.

Eu égard aux problèmes concernant cette insuffisance, la SNCF a cru devoir le soumettre à une seconde épreuve du même type, le 21 février 2014, après avoir conduit avec lui un accompagnement pour sa préparation. Il a cependant, de nouveau, échoué puisqu'il a obtenu, 12,33 sur 20 en géographie ferroviaire, 7,5/20 en connaissances générales et 4,7/20 en connaissance clients. Deux notes restaient éliminatoires et la moyenne de 6,35 sur 20 était insuffisante pour valider l'examen.

Compte tenu de ce second échec, et conformément à l'article 5 du chapitre 5 du statut, une demande d'explication écrite lui a été adressée, le 14 mars 2014, à laquelle il a répondu le 20 mars suivant en évoquant sa situation de handicap.



47

Une convocation en vue d'un entretien le 2 avril 2014 lui a été adressée le 21 mars et il s'est vu finalement notifier son licenciement le 7 avril 2014 par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il est précisé : « conformément à l'avertissement qui vous avez été adressé et constatant l'absence d'amélioration de vos résultats au regard du nouvel échec, lors du second examen le 21 février 2014, votre directeur d'établissement vous a demandé de lui fournir vos explications écrites, le 14 mars 2014. Votre réponse du 21 mars 2014 n'est pas de nature à modifier le traitement de votre dossier.

En dépit de la formation qui vous a été régulièrement dispensée et de la deuxième chance qui vous a été accordée pour vous permettre d'atteindre le niveau de connaissances et de compétence requis pour l'exercice complet du métier d'agent de service commercial, je dois constater l'insuffisance de vos résultats et de votre investissement personnel. C'est pourquoi je vous informe de ma décision de mettre fin à votre contrat de travail et en application de l'article 2 de votre contrat de travail et du chapitre 5 du statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel, de prononcer votre licenciement pour insuffisance dans la qualité de vos services pendant votre stage d'essai...».

En raison de sa situation de travailleur handicapé, la SNCF a cru devoir le soumettre à un second examen écrit, pour apprécier ses compétences de tous ordres, et l'échec est intervenu à nouveau, ne permettant pas à l'employeur de différer le licenciement pour inaptitude professionnelle, strictement conforme aux règlements de la SNCF et à la logique des résultats insuffisants obtenus.

Dans cette mesure, il convient de considérer que le licenciement est bien intervenu pour une cause réelle et sérieuse.

B) sur le respect de la réglementation concernant les salariés handicapés

Il est incontestable que Monsieur DELSOL, né en 1982, bénéficie de la qualité de travailleur handicapé de 2011 à 2015. Néanmoins, soumis à une visite médicale d'embauche, il a été déclaré apte par le médecin du travail, sans que celui-ci ne mentionne de nécessité d'aménagement de son poste. Dès lors, en raison du secret médical, la SNCF ne disposait d'aucune information qui aurait pu la conduire à considérer que le handicap aurait pu constituer un obstacle à l'exercice du métier d'agent de service commercial ou à la réussite de ces examens.

En outre, au cours des différentes étapes de sa formation, cet agent n'a jamais sollicité d'aménagement, ni fait part de difficultés qui auraient été liées à son handicap. Le médecin du travail l'avait déclaré apte à son poste sans réserve et sans préciser d'aide ou des aménagements particuliers à cet égard. En outre, il a eu de multiples occasions de s'exprimer sur ses difficultés puisqu'il avait été reçu, les 13 et 21 janvier pour faire le point sur sa préparation à l'examen. À ce moment-là, il a justifié son échec par un manque de travail et un stress qui l'avait déstabilisé.

Le jury, composé à chaque fois de deux délégués de commissions et de deux examinateurs sans lien hiérarchique avec l'agent, n'a fait état sur le procès-verbal d'examen, d'aucune difficulté qu'il aurait pu rencontrer lors des épreuves ou de nécessité d'un aménagement particulier.



Il est vrai qu'aucun contact n'a été pris avec le délégué régional au handicap, mais lui-même ne l'a jamais demandé de manière explicite.

Il convient de remarquer que l'entreprise a très largement accompagné cet argent dans sa préparation au second examen, comme le révèle le compte rendu du 21 janvier 2014 et qu'elle a mis en oeuvre un certain nombre de moyens pour qu'il progresse. La considération de sa qualité de travailleur handicapé a nécessairement joué pour la mise en place d'un second examen et d'une chance nouvelle.

Elle rappelle qu'elle n'avait aucun avantage à se séparer d'un agent pour lequel elle avait consacré un budget de formation mais que le double échec n'a pu conduire qu'à ce licenciement. Dans ces circonstances, les accords relatifs à ses obligations vis-à-vis des salariés handicapés n'ont pas été violés.

Dans la mesure où ce salarié succombe en toutes ses prétentions, il conviendra de le débouter de toutes ses demandes de sommes et il n'est pas inéquitable de laisser à la SNCF les dépens exposés, tant en première instance qu'en appel. Aussi sera-t-elle déboutée de sa demande de 1 500 €, fondée sur l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant par mise à disposition au greffe et contradictoirement,

REÇOIT, en la forme, l'appel principal de la SNCF MOBILITÉS et l'appel incident de Monsieur Gaël DELSOL,

AU FOND, INFIRME en toutes ses dispositions le jugement prononcé le 18 avril 2016 par le conseil de prud'hommes d'Orléans, section commerce, et, **STATUANT À NOUVEAU**,

DIT que le licenciement pour insuffisance professionnelle du 7 avril 2014 repose bien sur une cause réelle et sérieuse,

EN CONSÉQUENCE, DÉBOUTE Monsieur Gaël DELSOL de toutes ses demandes et la SNCF de sa demande reconventionnelle au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

DIT que les dépens de première instance et d'appel resteront à la charge de Monsieur DELSOL.

Et le présent arrêt a été signé par le président de chambre et par le greffier

Mireille LAVRUT

Catherine LECAPLAIN-MOREL

POUR EXPÉDITION CONFORME
Le Greffier,

