

Le basculement des agents contractuels relevant de l'annexe A1 vers l'annexe C, effectivement accordé à sept agents, ne permettait pas, à défaut d'être prédéfini de manière précise, de compenser effectivement les limites d'évolution de carrière desdits agents aux trois classes de la catégorie « exécution » et de rétablir une équivalence de traitement dans le déroulement de carrière de tous les agents. Il n'est pas davantage établi qu'une fois le basculement opéré, lesdits agents contractuels ont bénéficié dans le cadre des négociations - sur la rémunération notamment - des mêmes avantages que ceux que le statut réservait aux agents statutaires.

Par ailleurs, d'après le panel de comparants fourni par l'Epic SNCF Mobilités lui-même, seuls 61 % des agents statutaires embauchés à la même période que Monsieur sont restés classés dans la catégorie « exécution » tandis que 94,65 % des agents contractuels de l'annexe A1 sont demeurés en classe A.

Par ailleurs, 96 % des agents statutaires recrutés en classe A sont passés en classe B, tandis que près de 9,9 % des agents contractuels soumis à l'annexe A1 sont restés en classe A pendant toute leur carrière, 19,62 % agents statutaires sont restés en classe B tandis que 28,26 % des agents contractuels de l'annexe A1 y sont demeurés.

Au surplus, en l'absence d'évaluation, au moins jusqu'en 2004, et d'entretien systématique pour les actions de formation et l'application des procédures de VAE, l'attribution aux agents contractuels des qualifications A, B ou C, en dehors de la réussite aux examens, était aléatoire.

Contrairement aux mesures applicables aux agents statutaires, aucun contingent d'agents contractuels relevant de l'annexe A1 n'était prédéfini pour un passage « au choix ». Ces agents étaient soumis à la seule appréciation des directeurs d'établissement, et ce sans qu'aucun recours ne puisse être exercé auprès d'une commission à défaut d'être réglementairement reconnu et organisé.

Or, il est établi que dans certains établissements, tels que ceux de Dunkerque, du Havre et de Dijon, aucun agent contractuel n'a bénéficié d'un passage en classe B. Tous les agents contractuels de nationalité étrangère travaillant à la gare de Lyon ont connu une évolution de carrière strictement identique. En Ile de France, tous les agents de la filière « transport- mouvement » sont classés en C et tous les agents de la filière « équipement » sont classés en B.

C'est donc vainement que l'Epic SNCF Mobilités prétend que les agents contractuels relevant de l'annexe A1 du règlement RH 0254, en ce inclus Monsieur - ont bénéficié de conditions d'évolution de carrière similaires à celles des agents statutaires et que ses décisions à cet égard reposaient sur des éléments objectifs pertinents étrangers à toute discrimination directe et indirecte en lien avec la nationalité étrangère de l'agent.

S'agissant plus spécialement du régime de retraite, une différence de statut juridique entre des salariés placés dans une situation comparable au regard d'un avantage, tel l'affiliation à un régime de retraite spécial, ne suffit pas à elle seule à exclure l'application du principe d'égalité de traitement.

Il appartient à l'employeur de démontrer que la différence de traitement entre des salariés placés dans la même situation au regard dudit avantage repose sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence.

En l'espèce, l'application du statut aux salariés de l'Epic SNCF Mobilités était une condition d'application à leur égard du décret relatif au régime spécial de retraite.

Or, il a déjà été retenu que la non application du statut aux agents contractuels soumis à l'annexe A1 reposait sur la clause de nationalité contenue au sein dudit statut, écartée en l'espèce.

Dès lors, la différence de traitement à cet égard ne repose pas sur des raisons objectives pertinentes et caractérise une discrimination indirecte.

Si les différences relatives à l'âge de départ à la retraite ont pu être partiellement compensées dans le cadre de l'application d'accords collectifs spécifiques, mais à des conditions financières distinctes, l'Epic SNCF Mobilités ne méconnaît pas, en réalité, l'existence de différences entre les régimes appliqués aux agents statutaires et aux agents contractuels soumis à l'annexe A1 en lien avec la durée de cotisations, les bonus, les décotes, les années de référence servant de base de calcul des pensions, les majorations pour les enfants élevés et ne prouve pas que la différence de traitement à cet égard est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination indirecte.

En conclusion, notwithstanding les autres objections évoquées en matière de facilités de circulation et d'accès aux soins notamment, si au regard des constats opérés, il est avéré que l'Epic SNCF Mobilités a effectivement, à compter de 2004 mis en place des mesures de nature à atténuer les différences de traitement dans le déroulement de carrière entre les agents statutaires et les agents contractuels relevant de l'annexe A1 occupant les mêmes fonctions, la cour retient, à l'instar des premiers juges, qu'il n'est établi pas que les décisions prises tout au long de la carrière de l'agent reposaient sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination directe et indirecte en lien avec la nationalité du salarié, la clause de nationalité ne pouvant en aucun cas justifier ces différences de traitement dans aucun des domaines liés à l'évolution des carrières. L'Epic SNCF Mobilités ne justifie pas davantage par des éléments objectifs pertinents les différences d'application de régimes de retraite.

#### Sur les préjudices allégués :

##### *Sur le préjudice de carrière :*

D'après les dispositions propres au statut, la carrière des agents du cadre permanent évolue, soit par un changement de grade avec changement de qualification, soit par un changement de grade avec changement de niveau de rémunération dans la qualification, soit par classement à la position de rémunération supérieure, soit par l'attribution d'un échelon supérieur qui dépend exclusivement de l'ancienneté.

Si les agents évoluent pour certains passages d'une classe à une autre (de A à B et de D à E) par la réussite à des examens de passage, il a été relevé qu'ils peuvent aussi évoluer au choix. Pour ce faire, ils sont inscrits sur un tableau d'aptitude consécutivement à l'évaluation réalisée par leur supérieur hiérarchique, et avis donné par une commission de notation.

Monsieur [REDACTED], relevant de l'annexe A1 du règlement PS 25 ne bénéficiait pas de garanties similaires puisqu'il n'a pas fait l'objet d'une évaluation au moins jusqu'en 2004, et qu'il ne pouvait dans ces conditions ni bénéficier d'une inscription systématique aux commissions de notation, ni d'une évolution au choix.

Chaque partie a formulé plusieurs propositions quant à l'évaluation du préjudice subi au titre du déroulement de la carrière.

Monsieur [redacted] renvoie pour l'évaluation de son préjudice aux statistiques d'une pièce communiquée par l'Epic SNCF Mobilités correspondant à un panel de 5121 agents du cadre permanent embauchés entre 1973 et 1975, à une qualification comparable et ayant quitté l'entreprise après 33 ans d'ancienneté. Il soutient que la position de rémunération moyenne des agents permanents ressort à E2 ce qui correspond à une position de rémunération de 23 sur une grille allant de 1 à 35 servant à déterminer la rémunération de base des agents, alors que la rémunération moyenne des salariés relevant de l'annexe A1 ressort à une position de rémunération de B2 soit de 11.

Il en déduit que le nombre moyen de positions prises pour l'ensemble des cadres permanents pour la période de 2008 à 2014 est de 0,7 pour 33 ans d'ancienneté, alors qu'il est de 0,29 pour les agents de l'annexe A1 pour une ancienneté moyenne de 38 ans et propose de reconstituer la carrière en se basant sur le nombre moyen de positions prises soit 0,7 sur la période d'ancienneté qui a été la sienne.

Or, c'est pertinemment que l'Epic SNCF Mobilités souligne que la démarche résultant de cette proposition d'évaluation de préjudice reviendrait à reconnaître au salarié un droit à promotion tout au long de sa carrière lui garantissant d'atteindre un niveau « cadre ».

L'évaluation du préjudice subi par le salarié dans le cadre de l'évolution de sa carrière implique une étude comparative du déroulement de sa carrière avec celui de salariés placés dans une situation identique, ou à tout le moins comparable, soit présentant la même ancienneté après être entrés dans les mêmes conditions.

Or, les bilans sociaux restituent à une date donnée la situation d'emploi et de rémunération de l'ensemble des agents employés par l'Epic SNCF Mobilités et ce, quels que soient leur date d'embauche, leur fonction, et leur niveau de classification au moment de l'embauche.

En toute hypothèse, l'examen de ces bilans sociaux révèle que la proportion de cadres de l'effectif total des agents statutaires s'établissait en 2013 à 18 %, pour 30 % d'agents de maîtrise, et 51 % d'agents d'exécution, quels que soient la date d'embauche et le niveau d'embauche initial.

De même, il doit être relevé que l'examen des données dudit bilan social, ventilant les agents selon leur ancienneté ne peut être opéré dans les conditions proposées par Monsieur [redacted] puisque sont aussi incluses les situations d'agents de conduite, de cadres hors classe, relevant de systèmes de classification spécifiques.

Pour des motifs similaires, la liste d'agents contenue dans une pièce numérotée 118 communiquée par l'Epic SNCF Mobilités à la suite d'une demande du salarié et correspondant à la situation de l'ensemble des agents recrutés au cadre permanent entre 1973 et 1975, précisant leur qualification à l'entrée et à la sortie ainsi que la date de cessation de leur contrat de travail, ne peut être retenue comme base de comparaison. Ce document appréhende les situations de tous les agents statutaires recrutés au cours de cette période sur tous les niveaux de classification allant du plus bas niveau au plus élevé. En effet, parmi les 5821 agents figurant sur cette liste, seuls 1121 avaient été recrutés au niveau le plus bas, observation étant faite que l'assimilation de l'indice de rémunération A à la classe A, sans tenir compte du niveau de qualification,

déterminant dans le système de classification en vigueur jusqu'en 1992 aboutit à une comparaison erronée. En effet, les statistiques appréhendées des salariés embauchés sur tous les niveaux de qualification (1A à 10A) correspondent aux actuelles qualifications de A à G.

Un autre panel figurant en pièce 99 a été communiqué par l'Epic SNCF Mobilités. Celui-ci explique qu'il correspond à une liste de 4246 agents extraits à partir d'une base de 152 074 agents du groupe présentant les caractéristiques suivantes : agents statutaires restés au cadre permanent durant toute leur carrière, embauchés entre 1972 et 1980, au niveau de qualification le plus bas, ayant quitté l'entreprise entre 2010 et 2015. Il ajoute qu'ont été retirés du panel une centaine d'agents ayant basculé en cours de carrière sur les postes de conduite soumis à une classification différente.

Monsieur [REDACTED] conteste la valeur probante de ce panel alléguant d'une part, que les conditions de constitution du panel et de sélection entre les agents référencés ne sont pas définies, ni justifiées, d'autre part, que l'impératif de confidentialité des données nominatives du personnel pour justifier l'anonymisation de cette liste ne peut lui être opposé.

Il est exact qu'il ne peut être a priori opposé au salarié qui demande à l'employeur de produire certains éléments, ni le secret de la vie personnelle des autres salariés, ni le fait qu'il appartient au demandeur à un procès d'établir lui-même la preuve de ce qu'il avance.

Mais dans le cas d'espèce, la cour relève qu'outre le fait que Monsieur [REDACTED] ne sollicite pas expressément l'application des dispositions de l'article 145 du code de procédure civile et qu'il soit enjoint judiciairement à l'Epic SNCF Mobilités de produire les documents nécessaires à la protection de ses droits dont seul celui-ci dispose, l'huissier de justice présent lors des opérations d'extraction sur la base des éléments sus-visés, atteste que le panel a bien été réalisé à partir des données du personnel figurant sur le système informatique, qu'une extraction nominative du tableau a été enregistrée sur un CD-ROM resté en sa possession après qu'il avait pu constater la stricte correspondance entre le tableau nominatif extrait en sa présence et le tableau anonymisé.

Il convient en conséquence de retenir que ce panel présente des garanties probantes suffisantes pour servir de base à une étude comparative de la situation de Monsieur [REDACTED] avec celles des agents du cadre permanent embauchés à une même époque et selon des conditions de qualification et de classification identiques.

#### ***Sur le mode de calcul du préjudice ;***

La cour retient les panels de comparants proposés par l'Epic SNCF Mobilités en ce compris le tableau établi par lui sur la répartition de 821 agents contractuels de l'annexe A1 ayant engagé un contentieux prud'homal à son encontre.

\*\*\*  
\*

Panel d'agents statutaires			
Collège	Qualification	Répartition en nombre	Répartition en pourcentage
Exécution	A	17	0,40%
	B	833	19,62 %
	C	1750	41,22 %
Agent de maîtrise	D	1494	35,19 %
	E	40	0,94 %
Cadre	F	80	1,88 %
	G	26	0,61 %
	H	6	0,14 %
	Total	4246	100,00%

Agents contractuels relevant de l'annexe A1			
Collège	Qualification	Répartition en nombre	Répartition en pourcentage
Exécution	A	81	9,87 %
	B	232	28,26 %
	C	464	56,52 %
Agent de maîtrise	D	43	5,24 %
	E	0	0 %
Cadre	F	1	0,12 %
	G	0	0 %
	H	0	0 %
	Total	821	100,00%

Au regard de la répartition des agents statutaires entre les diverses classes, il convient d'appliquer des pourcentages de répartition identiques pour les agents contractuels relevant de l'annexe A1 afin de déterminer une répartition entre lesdites classes, similaire à celles des agents statutaires.

En effet, puisque 0,4 % et non 9,87 % d'agents auraient dû rester en classe A, seuls 3,3 agents auraient dû terminer leur carrière en classe A et non 81. Un écart théorique de 77,7 agents peut en conséquence être relevé entre ce nombre théorique de 3,3 agents et le nombre d'agents effectivement restés dans cette classe A.

Puisque 77,7 agents sur 81 auraient dû accéder à la classe supérieure, le pourcentage des agents concernés ressort à 95,94 %.

De même, seuls 19,62 % des agents contractuels auraient dû cesser leur activité en classe B, soit sur un panel de 821 agents, 161,1 agents et non 232 agents correspondant à 28,26 % dudit panel.

Pour limiter à 161,1 agents, le nombre d'agents terminant leur carrière en B alors que théoriquement 77,7 agents contractuels relevant de la classe A auraient dû accéder à la

classe B et rejoindre les 232 agents ayant terminé leur carrière en classe B, 148,6 agents auraient dû accéder à une classe supérieure [soit  $232 + 77,7 = 309,7 - 161,1 = 148,6$ ]. Le pourcentage des agents concernés est donc de 47,99 % (148,6/309,7).

Ces 148,6 agents devant théoriquement accéder à la classe C portent l'effectif théorique de la classe C à 464 (nombre réel d'agents en C) + 148,6 soit 612,6. Pour atteindre le nombre d'agents devant terminer leur carrière en classe C selon le pourcentage à retenir (41,22 % des 821 étrangers du panel), soit 338,4 agents, il faut que 274,3 agents évoluent. 44,77 % des agents de la classe C ainsi reconstituée sont donc concernés.

En appliquant ces dispositions à chaque étape d'évolution, il reste dans chaque classe précisément un nombre théorique d'agents en rapport avec les pourcentages de répartition des agents statutaires selon le panel communiqué et précédemment repris et ce, conformément aux données figurant dans le tableau suivant :

Collège	Qualification	Nombre théorique	Ecart en nombre	Ecart cumulé	Effectif théorique avant ajustement	Probabilité de monter dans la catégorie supérieure
Exécution	A	3,3	-77,7	-77,7	81	95,94 %
	B	161,1	-70,9	-148,6	309,7	47,99 %
	C	338,4	-125,6	-274,3	612,6	44,77 %
Agent de maîtrise	D	288,9	245,9	-28,4	317,3	8,95 %
	E	7,7	7,7	-20,7	28,4	72,76 %
Cadre	F	15,5	14,5	-6,2	21,7	28,57 %
	G	5	5	-1,2	6,2	18,75 %
	H	1,2	1,2	0	1,2	

Il est à noter que ces données permettent de déterminer la probabilité pour les agents de chaque classe de passer dans la classe supérieure ainsi que cela est mentionné dans le tableau ci dessus.

A partir de ce constat, il est possible de cerner les probabilités pour chaque agent, en fonction de la classe à partir de laquelle il a commencé, de terminer au moins dans chaque classe en multipliant ces probabilités.

En l'occurrence, pour un agent de la classe A, il y avait 95,94 % de chances de monter au moins en B. Mais puisqu'une fois en classe B, il avait une chance de l'ordre de 47,99 % de monter en classe C, il sera retenu qu'il disposait d'une chance de l'ordre de 46,05 % ( $95,94 \% \times 47,99 \%$ ) d'accéder au moins en classe C. Comme un agent de la classe C disposait d'une chance de 44,77 % d'atteindre la classe D, l'agent de la classe A parvenu en classe C avait une chance de 20,61 % ( $44,77 \% \times 46,05 \%$ ) de parvenir à la classe D et ainsi de suite ...

Ce mode de calcul permet d'établir le tableau suivant :

Collège	Probabilités	Exécution				Agent de maîtrise		Cadre	
		Pour A de monter au moins en	Pour B de monter au moins en	Pour C de monter au moins en	Pour D de monter au moins en	Pour E de monter au moins en	Pour F de monter au moins en	Pour G de monter au moins en	
Exécution	A	95,94 %							
	B	46,05 %	47,99 %						
	C			44,77 %					
Agent de maîtrise	D	20,61 %	21,49 %	4,01 %	8,95 %				
	E	1,84 %	1,92 %						
Cadre	F	1,34 %	1,40 %	2,91 %	6,51 %	72,76 %			
	G	0,38 %	0,40 %	0,83 %	1,86 %	20,79 %	28,57 %		
	H	0,007 %	0,07 %	0,16 %	0,35 %	3,90 %	5,36 %	18,75 %	

La probabilité pour chacun des agents contractuels de l'annexe A1 de ne pas finir "au moins" dans une catégorie mais "exactement" dans une catégorie peut alors être calculée.

Ainsi, par exemple, pour un agent de la classe A, la probabilité de finir exactement en B correspond à la probabilité de finir au moins en classe B dont il faut soustraire la probabilité de finir au moins en classe C (probabilité de finir au moins en B : 95,94 % - probabilité de finir au moins en C : 46,05 % = 49,89 %) et ainsi de suite pour chaque classe.

Pour un agent de la classe B, la probabilité de finir en D correspondait à la probabilité de finir au moins en classe D (21,49 %) - celle de finir au moins en classe E (1,92 %), soit 19,56 % et ainsi de suite pour chaque classe

Ces données apparaissent dans le tableau suivant :

Collège	Probabilités	Exécution			Agent de maîtrise		Cadre	
		Pour A de monter au moins en	Pour B de monter au moins en	Pour C de monter au moins en	Pour D de monter au moins en	Pour E de monter au moins en	Pour F de monter au moins en	Pour G de monter au moins en
Exécution	A	4,06 %						
	B	49,89 %	52,01 %					
	C	25,43 %	26,51 %	55,23 %				
Agent de maîtrise	D	18,77 %	19,56 %	40,76 %	91,05 %			
	E	0,50 %	0,52 %	1,09 %	2,44 %	27,24 %		
Cadre	F	0,96 %	1 %	2,08 %	4,65 %	51,97 %	71,43 %	
	G	0,31 %	0,32 %	0,68 %	1,51 %	16,89 %	23,21 %	81,25 %
	H	0,07 %	0,07 %	0,16 %	0,35 %	3,90 %	5,36 %	18,75 %

Par ailleurs, il est nécessaire de déterminer les salaires moyens des différentes classes au cours de l'année pendant laquelle a cessé l'exercice par chaque agent contractuel de l'annexe A1 d'un métier du dictionnaire des filières.

La cour dispose d'une grille des salaires non discutée par les parties pour les années 2008 à 2014.

	A	B	C	D	E	F	G	H
2008	1870	2054	2347	2681	2719	3322	3933	4688
2009	1870	2093	2396	2740	2768	3425	4064	4854
2010	1879	2109	2403	2758	2783	3462	4117	4944
2011	1938	2189	2495	2856	2860	3552	4204	5046
2012	1991	2250	2560	2932	2919	3634	4320	5284
2013	2038	2307	2608	2986	2963	3687	4384	5273
2014	2071	2317	2624	3018	3000	3728	4425	5340

Il se déduit de l'analyse de cette grille des salaires que l'évolution de ceux-ci au sein de chaque classe est quasi constante et linéaire.

Une projection linéaire peut en conséquence être calculée pour déterminer le salaire moyen des agents statutaires d'une classe donnée à la date à laquelle tel agent a cessé d'occuper un emploi du dictionnaire des filières.

On obtient ainsi le tableau suivant :

	A	B	C	D	E	F	G	H
1974	562	394	625	637	1050	1015	1142	1038
1975	600	442	675	697	1099	1083	1225	1146
1976	637	491	725	757	1148	1152	1308	1255
1977	675	539	776	817	1197	1220	1391	1363
1978	712	588	826	877	1245	1289	1474	1471
1979	750	636	877	936	1294	1357	1556	1580
1980	787	685	927	996	1343	1425	1639	1688
1981	825	733	978	1056	1392	1494	1722	1796
1982	862	782	1028	1116	1441	1562	1805	1905
1983	900	830	1078	1176	1490	1630	1888	2013
1984	938	879	1129	1236	1539	1699	1971	2121
1985	975	927	1179	1296	1588	1767	2053	2230
1986	1013	976	1230	1356	1637	1835	2136	2338
1987	1050	1024	1280	1416	1685	1904	2219	2446
1988	1088	1073	1331	1475	1734	1972	2302	2555
1989	1125	1121	1381	1535	1783	2040	2385	2663
1990	1163	1170	1431	1595	1832	2109	2467	2772
1991	1200	1218	1482	1655	1881	2177	2550	2880



1992	1238	1267	1532	1715	1930	2246	2633	2988
1993	1275	1315	1583	1775	1979	2314	2716	3097
1994	1313	1364	1633	1835	2028	2382	2799	3205
1995	1350	1412	1684	1895	2077	2451	2882	3313
1996	1388	1461	1734	1955	2125	2519	2964	3422
1997	1426	1509	1784	2015	2174	2587	3047	3530
1998	1463	1558	1835	2074	2223	2656	3130	3638
1999	1501	1606	1885	2134	2272	2724	3213	3747
2000	1538	1655	1936	2194	2321	2792	3296	3855
2001	1576	1703	1986	2254	2370	2861	3379	3963
2002	1613	1752	2037	2314	2419	2929	3461	4072
2003	1651	1800	2087	2374	2468	2997	3544	4180
2004	1688	1849	2137	2434	2517	3066	3627	4289
2005	1726	1897	2188	2494	2566	3134	3710	4397
2006	1763	1946	2238	2554	2614	3203	3793	4505
2007	1801	1994	2289	2613	2663	3271	3875	4614
2008	1870	2054	2347	2681	2719	3322	3933	4688
2009	1870	2093	2396	2740	2768	3425	4064	4854
2010	1879	2109	2403	2758	2783	3462	4117	4944
2011	1938	2189	2495	2856	2860	3552	4204	5046
2012	1991	2250	2560	2932	2919	3634	4320	5184
2013	2038	2307	2608	2986	2963	3687	4384	5273
2014	2071	2317	2624	3018	3000	3728	4425	5340
2015	2101	2382	2692	3093	3054	3818	4538	5480
2016	2139	2431	2743	3152	3103	3886	4621	5589
2017	2176	2479	2793	3212	3152	3954	4704	5697

Par cette projection, il est possible de déterminer le salaire moyen que tel agent contractuel de l'annexe A1 par exemple de la classe A aurait dû percevoir au cours de l'année pendant laquelle il a cessé d'occuper un poste du dictionnaire des filières et ce, de la façon suivante :

Probabilité de rester en A \* salaire moyen l'année zz des statutaires en A +

Probabilité de monter en B \* salaire moyen cette année zz des statutaires en B +

....

+ Probabilité de monter en H \* salaire moyen cette année zz des statutaires en H.

Enfin, pour fixer le préjudice matériel lié à l'évolution de carrière, la cour fait application de la méthode Clerc de la manière suivante :

(Salaire moyen pondéré - salaire final) \* 13/2 \* Durée de travail = Préjudice total.

Il doit être précisé que la détermination des chances d'évolution est basée sur un panel de comparants ayant au moins 30 années de carrière.  
Aussi pour les agents qui ont occupé un poste du dictionnaire des filières pendant une période inférieure à 30 années, le calcul dont les modalités ont été précédemment exposées sera-t-il pondéré en fonction du nombre d'années au cours desquelles l'agent a occupé un poste du dictionnaire des métiers.  
Ainsi, un agent n'ayant que 20 ans de carrière sur un emploi du dictionnaire des filières verra-t-il son préjudice fixé de la manière suivante :  
Préjudice total =  $20/30 * (\text{ Salaire moyen pondéré - salaire final}) * 13/2 * \text{Durée de travail}$ .

Au regard de ces éléments et compte tenu de la situation de Monsieur [REDACTED] engagé le 06 mai 1974, de la date de la rupture du contrat de travail intervenue le 31 mars 2013, de la classe C atteinte en fin de carrière, du dernier salaire perçu, soit 2.183,84 euros, la cour fixe son préjudice à la somme de 157.362 euros.

#### Sur le préjudice de retraite ;

Monsieur FARAS Ali demande que le préjudice subi du fait de sa non affiliation au régime spécial de retraite réservé aux agents du cadre permanent soit fixé en tenant compte, après reclassement, du pourcentage de pension après surcote, du nombre d'enfants dont il a assumé la prise en charge, et de façon générale, des règles applicables aux agents statutaires.

Il soutient que son préjudice correspond à la retraite qu'il aurait perçue s'il avait bénéficié des dispositions réservées aux agents statutaires, déduction faite de la retraite qu'il a effectivement reçue de la CNAV, le tout sur 12 mois et application du barème de capitalisation compte tenu de l'espérance de vie.

L'Epic SNCF Mobilités propose de retenir que le préjudice de retraite correspond exactement à 30 % du montant des dommages et intérêts reconnus pour le préjudice de carrière.

Au regard des éléments dont elle dispose, et se référant à la méthode Clerc, la cour retiendra que le préjudice de retraite correspond non pas à 30 % du montant des dommages et intérêts accordés pour le préjudice de carrière mais à 35 % de celui-ci compte tenu du fait que les agents du statut bénéficient, de façon générale, d'une retraite plus favorable.

Dans ces conditions, le préjudice de Monsieur [REDACTED] en lien avec la perte de chance de bénéficier d'une retraite plus favorable sera arrêté à la somme de 55.076 euros.

#### Sur l'indemnité de mise à la retraite ;

Monsieur [REDACTED] sollicite le versement d'une indemnité de mise à la retraite. Il estime en effet que constitue une discrimination le fait pour l'employeur d'exclure un salarié d'avantages accordés à d'autres salariés de l'entreprise placés dans une situation identique. Or, il verse aux débats un accord particulier du 17 septembre 2009 entre l'Epic SNCF Mobilités et Monsieur [REDACTED] dans lequel l'employeur s'engage à lui verser une indemnité équivalente à une mise à la retraite d'office.

L'Epic SNCF Mobilités estime que cette demande est mal fondée. En effet, selon l'engagement pris par l'employeur de verser à certains salariés une prime de départ en retraite ne permet pas à d'autres salariés, également partis en retraite, d'en réclamer le bénéfice en dehors de la preuve d'un usage constant et général applicable dans l'entreprise.

Or, en l'espèce, cet engagement ne concernait que les agents travaillant pour la région Paris Est et partis à la retraite en 2009. Il était également limité dans sa durée de sorte qu'il ne peut selon l'Epic SNCF Mobilités être étendu au-delà de la période pour laquelle il a été contracté.

Il relève par ailleurs que le salarié ne fournit aucune explication quant aux modalités de calcul de la somme ainsi réclamée et qu'il ne déduit pas de cette demande l'indemnité de départ en retraite déjà perçue lors de son départ.

La cour observe que si le salarié argue d'une discrimination pour revendiquer le paiement d'une indemnité de mise à la retraite, il n'explique pas le critère sur lequel repose la discrimination alléguée.

Les primes ont le caractère d'éléments de salaire constant si les trois critères cumulatifs que sont la constance, la généralité et la fixité sont réunis. En l'absence de ces critères ou de l'un d'entre eux, la somme versée correspond à une gratification ou à une libéralité de l'employeur qui peut en supprimer le versement.

La constance, c'est-à-dire le versement régulier et répété, s'apprécie en fonction de la périodicité de la prime.

La généralité se déduit du versement opéré à l'ensemble du personnel ou à une catégorie de salariés identifiée par opposition à un versement individuel.

Enfin, il y a fixité quand le montant de la prime résulte de l'application de modalités de calcul connues et invariables.

C'est au salarié qui invoque un usage d'apporter par tous moyens la preuve tant de son existence que de son étendue. Mais c'est à l'employeur qu'il appartient d'établir que l'avantage ne présente pas les caractéristiques d'un usage.

En l'espèce, est versé aux débats un document intitulé « Accord particulier » signé entre la SNCF et Monsieur *[nom]*, agent SNCF à l'EEX Est Ile de France dans lequel il est indiqué que « *Compte tenu des nouvelles règles en vigueur en matière de retraite instaurées par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009, la SNCF de la région de Paris Est, compte tenu des situations individuelles des personnels contractuels, versera aux agents nés en 1945 et 1946 qui quitteront l'entreprise en 2009 une indemnité équivalente à une mise à la retraite d'office (article 42.1 du RH0254). Cette mesure temporaire ne s'étendra pas au-delà de l'année 2009 (...) Monsieur Dahbi Ali s'engage à demander sa mise à la retraite au plus tard le 30 octobre 2009 pour un départ avant le 31 décembre 2009* ».

Dès lors, il apparaît que l'Epic SNCF Mobilités s'est effectivement engagé à verser une indemnité de mise à la retraite spécifique pour les salariés relevant de la région Est Ile de France, nés en 1945 ou 1946 et partant à la retraite en 2009, ces trois conditions étant cumulatives.

En l'espèce, il n'est pas établi que le salarié remplissait ces trois conditions cumulatives. Sa demande d'indemnité de mise à la retraite ne peut donc pas prospérer et sera rejetée.

Sur le préjudice de formation ;

S'il n'est pas utilement contesté que l'Epic SNCF Mobilités a mis en place diverses formations ainsi qu'il l'expose dans ses écritures, il est patent que l'accord de formation négocié avec les représentants des personnels imposait pour tous les agents, y compris les agents contractuels, un entretien individuel systématique et la mise en œuvre de procédures de validation des expériences et acquis.

Or, Monsieur [REDACTED] en tant qu'agent contractuel de l'annexe A1 n'a pas bénéficié de cet entretien individuel ni n'a été pressenti pour être soumis aux procédures de VAE.

Outre que l'article L. 6321-1 du code du travail impose à l'employeur d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations, il est avéré que l'Epic SNCF Mobilités n'a pas pleinement respecté les dispositions de l'accord collectif sur la formation s'agissant de la mise en place d'un entretien annuel systématique et des procédures de VAE.

Le préjudice en résultant pour l'agent sera exactement réparé par l'allocation d'une somme de 3.000 euros.

Sur les demandes de dommages et intérêts au titre du préjudice moral et de l'inaction dans le traitement du dossier ;

L'Epic SNCF Mobilités estime que cette demande est indissociable des demandes de dommages et intérêts précédemment formulées au titre du préjudice de carrière et de retraite puisqu'il s'agit d'indemniser les conséquences de la non application au salarié des règles statutaires en raison de sa nationalité. Dans ces conditions, cette demande se trouve également prescrite.

Le salarié ne formule aucune observation particulière.

S'agissant du moyen tiré de la prescription, le régime applicable à ces demandes est similaire à celui qui a été précédemment exposé pour les demandes formées au titre des préjudices relatifs au déroulement de la carrière ou au titre de la retraite. Dans le cas d'espèce, le salarié n'est pas forlos en ses demandes à ces titres.

Monsieur [REDACTED] rappelle qu'il est resté cantonné au collège d'exécution toute sa carrière et donc aux tâches les plus pénibles. Il estime que le fait pour l'Epic SNCF Mobilités de l'avoir fait travailler dans de telles conditions durant toute sa carrière caractérise un manquement grave, empreint d'indignité et est en soi à l'origine d'un préjudice moral avéré.

S'agissant des agents ayant atteint la classe C, il constate qu'ils ont exercé des fonctions d'encadrement sans que celles-ci ne soient jamais reconnues ce qui constitue une dévalorisation personnelle manifeste.

Il ajoute que le blocage de carrière auquel il s'est trouvé confronté constitue une absence de reconnaissance professionnelle qui est moralement dévalorisante et ce, malgré son grand professionnalisme. Cette dévalorisation personnelle s'est accompagnée d'un traitement manifestement vexatoire, les salariés marocains étant traités de façon identique suivant la filière et la région du lieu de travail, les reléguant au statut de clones.

27

Monsieur ) considère que ce blocage de carrière a eu des répercussions sociales en l'empêchant de bénéficier de l'ascenseur social. Il ajoute que la discrimination dans l'accès aux soins et aux facilités de circulation pour lui et sa famille, relève aussi du préjudice moral.

Le salarié estime par ailleurs que l'inaction de l'Epic SNCF Mobilités face à l'ampleur des discriminations subies dont il avait parfaitement conscience, est manifestement fautive et a contribué à aggraver son préjudice moral.

L'Epic SNCF Mobilités estime que l'agent ne justifie pas de l'existence d'un préjudice moral distinct du préjudice matériel consécutif à la discrimination de carrière dont il prétend avoir été victime.

Il constate qu'il ne s'est jamais plaint durant toute sa carrière d'un tel préjudice et qu'il ne produit aucune pièce le concernant personnellement à l'appui de sa demande.

Il estime que la demande à ce titre est mal fondée et en tout cas excessive.

Concernant l'inaction dans le traitement du dossier qui lui est reprochée, l'Epic SNCF Mobilités rappelle qu'il applique régulièrement un acte de nature réglementaire qui lui-même exclut que des salariés de nationalité étrangère puissent être recrutés au Statut.

Il estime dès lors qu'aucune inaction dans le traitement du dossier ne peut lui être reprochée ni justifier l'octroi de dommages et intérêts.

Il a été précédemment relevé que le salarié avait été victime d'une discrimination en raison de sa nationalité dans le déroulement de sa carrière et par suite au moment de la liquidation de sa retraite.

De même, il est avéré que l'agent n'a pas bénéficié du même accès aux soins et des mêmes facilités de circulation que les agents permanents de l'Epic SNCF Mobilités, et que ce dernier a tardé à prendre les mesures de nature à compenser les disparités relevées.

Le préjudice moral résultant de ces manquements sera justement réparé par l'allocation d'une somme de 5.000 euros.

Le jugement sera infirmé sur ce point.

**Sur la demande de dommages et intérêts liée au non-respect du RH0077 des agents de mouvement ;**

En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre de jours de travail, l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié ; le juge forme sa conviction au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Si la preuve des horaires de travail effectués n'incombe ainsi spécialement à aucune des parties et si l'employeur doit être en mesure de fournir des éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié, il appartient cependant à ce dernier de fournir préalablement au juge des éléments de nature à étayer sa demande.

Le salarié explique que selon l'article 32 V du RH0077, l'ensemble des agents des établissements d'exploitation de SNCF mobilités devaient obligatoirement bénéficier de 114 ou 118 repos périodiques et de 52 repos périodiques doubles, triples décomptés par

année civile. Or selon lui, les agents de mouvement n'ont jamais bénéficié de ces jours de repos.  
Il estime qu'il appartenait à l'employeur d'informer chaque année ses agents qu'ils avaient acquis des repos périodiques, qu'il a délibérément omis de le faire et constate que l'Epic SNCF Mobilités ne produit pas les fiches d'utilisation de chaque agent.

Pour étayer ses dires, Monsieur [redacted] produit le dossier de Monsieur E. [redacted] victime d'un grave accident du travail en 2012 et dans lequel l'inspecteur du travail a constaté un « non-respect du décret n°99-1161 du 29 décembre relatif à la durée du travail du personnel de la SNCF (règlement RH0077) (...) Monsieur E. [redacted] n'a pas bénéficié d'au moins un repos périodique double (soit d'une durée de 60h00). Il n'a pas non plus bénéficié d'un repos périodique comprenant un samedi et un dimanche. Aucune programmation de ces repos n'a été remise au cours de l'enquête ».

Les éléments produits par le salarié ne sont pas de nature à étayer ses prétentions. En effet, les seuls documents versés aux débats concernent un salarié qui plus est n'est pas partie à la cause. Il ne peut dès lors être déduit de ce cas spécifique que l'ensemble des agents de mouvement ne bénéficiait pas des dispositions du RH0077.

En conséquence, le jugement déféré sera confirmé en ce qu'il a rejeté la demande d'indemnisation formée à ce titre.

#### **Sur les frais de procédure ;**

L'équité commande tout à la fois de confirmer le jugement déféré en ce qu'il a alloué à l'agent une indemnité de 100 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile et de lui accorder une nouvelle indemnité de 150 euros pour les frais exposés dans la présente instance.

Comme il succombe dans la présente instance, l'Epic SNCF Mobilités sera débouté du chef de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile et condamné aux dépens.

#### **PAR CES MOTIFS**

#### **LA COUR,**

Ordonne la jonction des affaires 15/11920 et 17/04524 sous le numéro 15/11920,

Dit que l'appel principal formé par l'Epic SNCF et l'appel incident formé par l'Epic SNCF Mobilités sont recevables,

Dit que l'appel formé en avril 2017 par l'Epic SNCF Mobilités est irrecevable,

Met hors de cause l'Epic SNCF,

Rejette le moyen tiré de la prescription des différentes demandes formulées,

Confirme le jugement déféré en ce qu'il a reconnu l'existence d'une discrimination dans le déroulement de la carrière et au titre de la retraite, en ce qu'il a alloué au salarié

une indemnité de 100 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, et en ce qu'il a rejeté la demande d'indemnité pour le non respect du règlement RH 0077,

Le réforme pour le surplus,

Statuant à nouveau et y ajoutant,

Condamne l'Epic SNCF Mobilités à verser à Monsieur [REDACTED] les sommes suivantes :

- 157.362 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice en lien avec le déroulement de carrière,
- 55.076 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice en lien avec les droits à la retraite,
- 3.000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice en lien avec la formation,
- 5.000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral, et pour inaction dans le dossier,
- 150 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Dit n'y avoir lieu à la réévaluation des sommes allouées en fonction du taux d'inflation publié par l'INSEE,

Rappelle que les créances indemnitaires portent intérêts au taux légal à compter du prononcé de la décision en fixant tout à la fois le principe et le montant,

Déboute les parties du surplus de leurs demandes,

Condamne l'Epic SNCF Mobilités aux entiers dépens.

**LE GREFFIER**

**LE PRESIDENT**



POUR COPIE CERTIFIÉE CONFORME  
Le Greffier en Chef