

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE LYON
"Le Britannia"
20 Bld Eugène Deruelle
69432 LYON CEDEX 03

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT

RG N° F 14/00805

SECTION Encadrement

DÉPARTITION

AFFAIRE

Colette DESPINASSE épouse
TISSOT, Syndicat SUD RAIL DES
DIRECTIONS CENTRALES DE LA
SNCF,
Intervenant volontaire
contre
SNCF RESEAU

MINUTE N°

JUGEMENT DU
30 Novembre 2017

Qualification :
Contradictoire
premier ressort

Notification le :
30 Novembre 2017

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

le :

à :

Mis à disposition au greffe le : 30 Novembre 2017

décision signée par Madame Frédérique CHOVEL, Président Juge
départiteur

et par Monsieur Raphaël CHAPRON, Greffier,

entre

Madame Colette DESPINASSE épouse TISSOT
née le 14 Septembre 1953
Lieu de naissance : RIVE DE GIER
61 rue Félix Brun
69007 LYON

Demanderesse représentée par Me Sophie LE GAILLARD (Avocat
au barreau de LYON) substituant Me Pascale REVEL (Avocat au
barreau de LYON)

Syndicat SUD RAIL DES DIRECTIONS CENTRALES DE LA
SNCF,

13 rue d'Armaillé
75017 PARIS

Partie intervenante représentée par Me Sophie LE GAILLARD
(Avocat au barreau de LYON) substituant Me Pascale REVEL
(Avocat au barreau de LYON)

et

SNCF RESEAU
N° SIRET : 552 049 447 00014
2 place aux étoiles
93210 La plaine Saint Denis

Défendeur représenté par Me Isabelle GOESTER (Avocat au barreau
de PARIS) substituant Me Jean-Luc HIRSCH (Avocat au barreau de
PARIS)

Audience de plaidoirie le 28 Septembre 2017

- Composition du bureau de jugement lors des débats,

Madame Frédérique CHOVEL, Président Juge départiteur
Monsieur Hugues DE LUZY DE PELISSAC, Conseiller Salarié
Monsieur Jean-Louis BORREL, Conseiller Salarié
Monsieur Michel GARIAZZO, Conseiller Employeur
Monsieur François THEVENON, Conseiller Employeur
Assesseurs
Assistés lors des débats de Monsieur Raphaël CHAPRON, Greffier

PROCÉDURE

Mme Colette DESPINASSE épouse TISSOT a saisi le Conseil le 26 Février 2014.

Les parties ont été convoquées en date du 04 Mars 2014 (AR signé le 05 mars 2014 par la **SNCF**) pour le bureau de conciliation du 12 Juin 2014, devant lequel elles ont comparu.

En l'absence de conciliation l'affaire a été renvoyée au bureau de jugement du 11 Juin 2015 pour lequel les parties ont été convoquées en application des dispositions des articles R 1454-17, R 1454-18, R 1454-19, R 1454-20 et R 1454-21 du Code du Travail.

Par conclusions reçues au greffe le 6 mai 2015 le **Syndicat SUD RAIL DES DIRECTIONS CENTRALES DE LA SNCF** intervenait volontairement à la procédure.

A l'audience du 11 juin 2015 l'affaire a été renvoyée au 10 décembre 2015 puis au 24 Mars 2016.

A cette audience, le Conseil a entendu les explications des parties et mis l'affaire en délibéré.

Le Conseil s'est déclaré en partage de voix le 28 Avril 2016.

Les parties ont été convoquées en date du 10 Juillet 2017 pour l'audience de départition du 28 Septembre 2017.

A cette dernière audience, les parties ont comparu comme indiqué en première page.

Les parties entendues en leurs explications, l'affaire a été mise en délibéré au 30 Novembre 2017.

Les parties ont été avisées que le jugement serait rendu public par mise à disposition au greffe.

Madame DESPINASSE (épouse TISSOT), titulaire d'un Diplôme Universitaire Technologie (BAC+2) était engagée le 21 mars 1977 par la SNCF.

La salariée devait occuper successivement les emplois suivants:

- agent du cadre permanent dans les fonctions de chef de section chargée des approvisionnements des produits voies à compter de novembre 2002 à la DIR INFRA LYON-IMT ML,
- ingénieur méthodes à l'IEM-MLL 5 à compter d'octobre 2005,
- cadre de l'équipement qualification H à INFRARAIL à compter du 1^{er} novembre 2008.

La salariée était élue déléguée du personnel titulaire en 2006, désignée déléguée syndicale et membre du CHSCT en 2009, élue déléguée syndicale suppléante et désignée représentante de section syndicale SUD RAIL en mars 2014, ces derniers mandats prenant fin le 31 décembre 2015 par suite de nouvelles élections organisées le 19 novembre 2015.

De novembre 2012 à juin 2013 la salariée se trouvait en Congé Individuel de Formation (CIF) puis en arrêt pour accident du travail du 21 juin au 5 août 2013.

Par jugement (définitif) du 15 janvier 2013 le Conseil de prud'hommes de LYON statuait en ces termes :

" Annule la mise à pied disciplinaire notifiée le 30 août 2005

Condamne la société SNCF à payer à Mme Colette DESPINASSE les sommes suivantes:

- 8 000 € à titre de dommages et intérêts pour harcèlement sexuel*
- 110 € à titre de rappel de salaire et 11 € au titre des congés payés afférents*
- 8 000 € à titre de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail*
- 3 000 € à titre de dommages et intérêts pour discrimination syndicale*
- 2 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile*

Donne acte au syndicat CGT des Cheminots du Lugdunum de son intervention volontaire et le déclare bien fondé dans ses demandes

Condamne la société SNCF à payer au syndicat CGT des Cheminots du Lugdunum la somme de 1500 € à titre de dommages et intérêts

Ordonne l'exécution provisoire de la présente décision

Déboute les parties de leurs autres demandes

Condamne la société SNCF aux dépens".

Le 26 février 2014 Madame DESPINASSE saisissait le Conseil de prud'hommes de LYON d'une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail et de dommages et intérêts pour discrimination syndicale et exécution déloyale du contrat de travail. Un procès-verbal de non-conciliation était établi le 12 juin 2014.

La salariée était placée en arrêt maladie du 30 avril au 16 mai 2014 suivi d'un mi-temps thérapeutique jusqu'à fin juin 2014 puis du 16 février au 23 avril 2015.

Le 1^{er} avril 2016 la salariée accédait à la position de rémunération 32 et, ayant fait valoir en mai 2016 ses droits à la retraite, elle quittait les effectifs au 30 octobre 2016 en bénéficiant d'une retraite à taux plein calculée sur la base de ses six derniers mois de rémunération.

Après un procès-verbal de partage de voix du 28 avril 2016, l'affaire revenait à l'audience de départition du 28 septembre 2017 et, au dernier état de ses demandes,

Madame DESPINASSE retient une discrimination syndicale et une exécution déloyale du contrat de travail pour que soit prononcée au 30 octobre 2016 la résiliation judiciaire de son contrat de travail produisant les effets d'un licenciement nul et elle sollicite :

- ★ son repositionnement à la position de rémunération 32 au mois d'avril 2014 puis au niveau 2 de la qualification H position 33 à compter du mois de juillet 2015
- ★ la condamnation de l'employeur à lui verser avec le bénéfice de l'exécution provisoire de la décision à intervenir:
 - 8 522,29 € à titre de rappel de salaire
 - 852,23 € au titre des congés payés afférents
 - 50 000,00 € à titre de dommages et intérêts pour discrimination syndicale
 - 20 000,00 € à titre de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail
 - 9 502,90 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis
 - 950,29 € au titre des congés payés afférents
 - 56 753,43 € à titre d'indemnité de licenciement
 - 9 502,90 € à titre d'indemnité pour violation du statut protecteur
 - 120 000,00 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul
 - 2 000,00 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile
- ★ assortir le paiement des sommes allouées d'une astreinte de 100 € par jour de retard à compter du prononcé du jugement

Madame DESPINASSE rappelle les nombreux mandats détenus depuis mars 2006 ainsi que son investissement syndical important et reconnu par le jugement du 15 janvier 2013 du Conseil de prud'hommes de LYON.

La demanderesse fait état d'une discrimination syndicale illustrée par les éléments suivants :

- en termes de positionnement :
 - d'une stagnation à la qualification H, niveau 1, position de rémunération 31 d'avril 2011 à avril 2016,
 - de l'octroi au 1^{er} avril 2016 de la position de rémunération 32 soit après une stagnation de 5 ans qui est supérieure à la moyenne,
 - l'absence de positionnement à la qualification H, niveau 2 en juillet 2015,
- en termes de notation et au regard des panels de comparaison composés pour le premier d'agents ayant réussi le même concours en 1977 pour la première partie et en 1980 pour la seconde partie, pour le second panel d'agents ayant réussi le même concours ultérieurement, pour le troisième panel d'agents travaillant à la Direction de l'Infrastructure lors de la bi-localisation PARIS/LYON fin 2002, et pour le quatrième panel d'agents arrivés depuis 2002 et dans le même service INFRARAIL, d'une évolution entravée :
 - en 2013 puis 2014 à l'occasion du processus de notation par l'absence de proposition pour le niveau II de la qualification H,
 - en 2015 par une Opposition Motivée du Service (OMS) l'empêchant d'obtenir cette évolution de positionnement,
- le maintien abusif dans le dispositif "hors Cadre d'organisation" qui lui avait été imposé en 2010 suite à des réorganisations du service, ce traitement exceptionnel tant par sa durée que par l'ampleur du désintérêt de la Direction sur son sort entraînant son éviction de la vie collective du service, un blocage de carrière, un préjudice financier indirect par suite de la minoration de la gratification individuelle de travail (prime GIR) et un préjudice psychologique,
- l'absence de fonction et de responsabilités pérennes voir même par période absence d'activité,

- la dégradation de ses conditions de travail par suite de la contestation par l'employeur de l'accident du travail du 21 juin 2013, le retard dans l'attribution de la médaille du travail, son déménagement dans un local exigu éloigné du service, l'absence de remise d'un avenant lors de son passage à temps partiel en janvier 2015, des tracasseries lors des arrêts de travail,
- l'absence d'entretiens individuels annuels et l'absence d'entretiens individuels de formation entre 2006 et 2014,
- la dégradation de son état de santé conduisant à plusieurs arrêts de travail et le fait que l'enquête qu'elle avait sollicitée pour confirmer l'existence d'une souffrance au travail ait été interrompue unilatéralement par l'employeur ce qui a conduit l'inspection du travail, saisie de ce dysfonctionnement, à écrire à l'employeur le 10 juin 2014.

Madame DESPINASSE sollicite 50 000 € à titre de dommages et intérêts pour discrimination syndicale eu égard au préjudice certain qu'elle subit au niveau de sa pension de retraite minorée du fait du sous-positionnement subi, son repositionnement à la position de rémunération 32 en avril 2014 puis au niveau 2 de la qualification H impliquant la position de rémunération 33 en juillet 2015 avec les rappels de salaire en découlant;

Madame DESPINASSE fait état d'une exécution déloyale du contrat de travail ou à tout le moins d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat en reprochant à ce dernier de ne pas avoir traité avec sérieux ses réclamations, de lui avoir enlevé des éléments de rémunérations et suite à son intervention avoir ensuite procédé à des régularisations, avoir interrompu l'enquête sur l'existence d'une souffrance au travail tout en continuant à ne pas lui assurer des conditions de travail normales (affectation dans un bureau non prévu initialement partagé mal configuré, partagé avec un autre salarié délégué du personnel Monsieur DOMAGE avec une seule ligne téléphonique, aucun ménage, un chauffage non entretenu et sans nettoyage annuel de la moquette). En réparation elle sollicite 20 000 € à titre de dommages et intérêts

Madame DESPINASSE conclut à la résiliation judiciaire de son contrat de travail produisant les effets d'un licenciement nul pour violation de son statut protecteur à la date du 30 octobre 2016 et sollicite le paiement des indemnités compensatrice de préavis pour 9 502,90 € (autre congés payés afférents) et de licenciement pour 56 753,43 €, une indemnité de 9 502,90 € pour violation du statut protecteur dont elle bénéficiait jusqu'en décembre 2016, des dommages et intérêts à hauteur de 120 000 € en réparation de son préjudice.

La demanderesse sollicite que le paiement des sommes allouées soit assorti d'une astreinte de 100 € par jour de retard, une indemnité pour frais irrépétibles et le bénéfice de l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

Le syndicat SUD RAIL des Directions Centrales de la SNCF, partie intervenante, sollicite la condamnation de la SNCF à lui verser outre intérêts légaux et avec le bénéfice de l'exécution provisoire de la décision à intervenir:

- 20 000,00 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice causé aux droits collectifs des salariés

L'EPIC SNCF RÉSEAU, qui conclut au débouté de Madame DESPINASSE et du Syndicat SUD RAIL des Directions Centrales partie intervenante, fait valoir que le principe d'unicité de l'instance et l'autorité de la chose jugée attachée au jugement du 15 janvier 2013 empêchent la demanderesse de se prévaloir de faits antérieurs aux

précédents débats devant le Conseil de prud'hommes. Dès lors sa revendication d'une promotion moins de deux mois après la notification de cette décision n'a aucun fondement, elle se heurte à l'autorité de la chose jugée et doit être déclarée irrecevable.

De même la salariée évoque essentiellement au soutien de sa demande de résiliation judiciaire des faits connus lors de la première procédure et ces demandes sont irrecevables.

L'employeur conteste toute discrimination syndicale et rappelle que les agents du "Cadre permanent" de la SNCF sont soumis aux dispositions du "Statut des Relations Collectives entre la SNCF et son personnel" de même qu'aux Règlements du personnel pris en application dudit Statut. Ces dispositions réglementaires excluent tout avancement automatique mais un avancement en grade (au niveau supérieur d'une qualification) après notation des agents "en tenant compte de l'expérience acquise et de la maîtrise de l'emploi tenu", ladite notation permettant ensuite de déterminer leur rang sur le tableau d'aptitude établi annuellement, au cours de commissions paritaires, en fonction des contingents de promotion à réaliser.

Dès lors la salariée a fait l'objet d'un traitement rigoureusement conforme aux textes applicables puisqu'elle se trouvait au 21^{ème} rang du listing de notation 2014/2105 et que 36 gents justifiaient d'une ancienneté équivalente sur la position de rémunération 31. Or, seuls 6a gents ont bénéficié d'un avancement prioritaire au regard de leur ancienneté dans la position 31 et seuls 4 agents justifiant d'une ancienneté moins importante dans la position 31 ont bénéficié d'un avancement en position 32.

Le maintien de la salariée sur la position 31 en 2015 n'est pas davantage discriminatoire compte tenu de l'Objection Motivée du Service constatant "une absence d'esprit d'initiative, de goût et d'aptitude aux études et recherches pour les sujets qui lui sont confiés".

L'employeur conteste tout retard de positionnement au niveau 2 de la qualification H lors de la notation 2014/2015 à laquelle Madame DESPINASSE participait elle-même en qualité de déléguée de commission et pour la notation 2015 alors que seuls 25 agents ont été retenus sur le tableau d'aptitude, la salariée se trouvait à la 76^{ème} place sur le listing de notation. Enfin en 2016 seuls 18 agents sur 176 ont été promus au niveau 2 (H.2).

La demanderesse qui soutient ne pas avoir eu de poste "pérenne" reprend en fait l'argumentation développée lors de la première procédure alors qu'au retour de la salariée de son Congé Individuel de Formation en juin 2013 celle-ci s'est vue confier quatre missions d'études et elle n'a jamais pris la moindre initiative pour tenter de construire un nouveau projet professionnel. En réalité, comme Madame DESPINASSE le reconnaît d'ailleurs, sa seule préoccupation était de partir à la retraite et d'obtenir, au mois 6 mois avant, une "promotion" ayant une répercussion sur le montant de sa pension.

L'employeur produit les entretiens individuels annuels pour les années 2013 et 2014, l'entretien 2015 n'ayant pu être réalisé en raison de l'arrêt maladie de la salariée. Le poste de Chargée de missions (accepté en 2008) ne prive la salariée d'aucun avantage ou droit dont elle bénéficierait si elle occupait un poste de Cadre d'organisation puisqu'elle dispose de fiches de missions, d'objectifs et d'évaluation et participe à toutes les réunions qui peuvent être utiles à la réalisation de sa mission.

L'employeur conteste les prétendues "tracasseries" évoquées par la salariée en l'absence de démonstration d'avoir été contrainte de travailler subitement dans un local exigu éloigné de son service ou du fait de l'organisation par l'organisme de sécurité sociale - juridiquement indépendant des EPIC constituant le Groupe Public Ferroviaire- d'un contrôle administratif lors de maladie. De même il est curieux que Madame DESPINASSE, déléguée du personnel, ait voulu enquêter sur son propre cas

sachant que l'enquête, ouverte en février 2014, a été suspendue après que le médecin du travail ait indiqué que "cette enquête déstabilise tout le service et ne contribue qu'à amplifier le mal être de chacun". Enfin les arrêts de travail de Madame DESPINASSE sont avant tout motivés par des affections (cervicalgies et fibromyalgie) manifestement indépendantes de l'exercice de ses conditions de travail.

L'employeur conteste toute exécution déloyale du contrat de travail en rappelant que le médecin du travail qui a enquêté sur les conditions de travail (bureau) n'a pas estimé devoir se saisir de la situation et ce d'autant plus que le salarié partageant ce bureau n'a émis aucune plainte ou réclamation.

L'employeur s'oppose à la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail en l'absence de discrimination syndicale ou d'exécution déloyale du contrat en rappelant que lorsque Madame DESPINASSE a demandé à partir en retraite elle n'a fait nulle mention d'un différend contrairement à ses précédentes correspondances où elle faisait part de ses "doléances". En tout état de cause l'employeur soutient que les prétendus manquements qui lui sont reprochés ne constituaient nullement un obstacle à la poursuite du contrat de travail.

A titre reconventionnel l'EPIC SNCF RÉSEAU sollicite la condamnation in solidum de Madame DESPINASSE et du Syndicat SUD RAIL à lui verser la somme de 2 000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

MOTIFS ET DÉCISION

Sur la discrimination syndicale

"Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence, ou en raison de son état de santé ou de son handicap" article L 1132-1 du code du travail

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

"Lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du

Chapitre II, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles" article L 1134-1 du code du travail

"Toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions du présent chapitre est nul" article L 1132-4 du code du travail

Madame DESPINASSE, dont l'engagement syndical pour le syndicat CGT puis, à partir d'avril 2014, pour le syndicat SUD RAIL et le statut de salariée protégée ne sont pas contestés, retient au titre de la discrimination syndicale :

★ des notations en 2013, 2014 et 2015 critiquables

L'employeur rappelle que les dispositions réglementaires (Statut des Relations Collectives entre la SNCF et son personnel et Règlements du personnel pris en application dudit Statut) qui définissent le déroulement de carrière des Agents du Cadre Permanent excluent tout avancement automatique mais un avancement en grade (c'est-à-dire au niveau supérieur d'une qualification) après NOTATION des agents "en tenant compte de l'expérience acquise et de la maîtrise de l'emploi tenu", cette notation permettant ensuite de déterminer leur rang sur le TABLEAU D'APTITUDE établi annuellement au cours de commissions paritaires et en fonction des CONTINGENTS de PROMOTION à RÉALISER.

Madame DESPINASSE - qui est elle-même déléguée de commission- a contesté les notations en saisissant notamment en 2014 le Président de la Commission de Notation; or l'appréciation portée sur son travail a conduit à ne pas donner de suite à sa réclamation et il n'appartient pas au Juge de s'immiscer dans la notation (pièces 20 à 21).

En 2015 Madame DESPINASSE figurait au contingent "prioritaire" tel que visé à l'article 13.4 du Statut (priorité à l'ancienneté sous réserve d'un service satisfaisant) pour obtenir son avancement dans la position de rémunération. Or lors de la commission de notation, la hiérarchie a opposé une Objection Motivée du Service (OMS) à son passage à la position 32 en concluant, après avoir dûment motivé sa position au regard du travail fourni, à "une absence d'esprit d'initiative, de goût et d'aptitude aux études et recherches pour les sujets qui lui sont confiés" (pièces 28 et 29 de la SNCF).

Sous couvert de discrimination Madame DESPINASSE ne saurait remettre en cause l'appréciation qui a été faite de son travail et qui relève uniquement du pouvoir d'appréciation de l'employeur.

★ une stagnation "incontestable et exceptionnelle" dans son positionnement sur la base de quatre panels de comparaison constitués de salariés ayant réussi le concours à la même époque qu'elle (1^{er} panel) ou postérieurement (2^{ème} panel) ou travaillant à la Direction de l'Infrastructure fin 2002 (3^{ème} panel) ou arrivés dans le même service depuis 2002 (4^{ème} panel) (cf conclusions pages 15).

Madame DESPINASSE a revendiqué par courrier du 8 mars 2013 le niveau 2 de la qualification H en expliquant qu' *"il ne serait que justice que l'entreprise répare intégralement les préjudices dont elle s'est rendue responsable à mon égard en*

m'écarter des listes de notation pendant ma période de mise au placard en me plaçant sur niveau 2 de ma qualification en reconnaissance de la qualité de mon travail et de mon expérience" (pièce 10g).

Cette réclamation intervient moins de deux mois après la décision du 15 janvier 2013 du Conseil de prud'hommes ayant indemnisé le préjudice lié à une discrimination syndicale (3 000 € de dommages et intérêts) mais rejeté la demande de repositionnement en considérant que *"la promotion à la qualification H niveau 30 au 1^{er} novembre 2008 puis à celle de H 01 niveau 31 au 1^{er} avril 2011 n'apparaissent pas manifestement tardive au regard du comparatif établi par la SNCF"* (jugement page 12 pièce 6 de la salariée).

Dès lors les panels présentés comparant l'évolution du positionnement de la demanderesse avec celle d'agents entrés en 1977 ou 1980 ou affectés à partir de 2002 à la direction de l'Infrastructure ou dans le service INFRARAIL ne sont pas pertinents.

En tout état de cause le listing de notation 2014/2015 de 108 agents produit par l'employeur fait état de 36 agents en position de rémunération 31 avec une ancienneté équivalente à celle de la demanderesse classée au 21^{ème} rang. Or seuls 6 agents ont bénéficié d'un avancement dans la position de rémunération 31 et 4 agents dans la position de rémunération 32, soit 75 agents écartés (dont 9 avec une ancienneté au moins aussi grande et 3 mieux classés) au même titre que Madame DESPINASSE (pièces 24 et 25).

De même aucun retard de positionnement au niveau 2 de la qualification H ne peut être retenu en 2014/2015 puisque, parmi les 25 agents retenus, 20 avaient une ancienneté dans le niveau plus importante que Madame DESPINASSE et 4 avaient seulement deux mois d'ancienneté de moins qu'elle, soit à cette date un délai moyen de 7 ans et 8 mois pour obtenir une promotion sur le niveau 2 (pièces 30 et 31).

En 2015 seuls 25 agents ont été retenus sur le tableau d'aptitude soit un délai moyen de promotion sur le niveau 2 à cette date de 6 ans et 11 mois, Madame DESPINASSE classée 76^{ème} sur le listing ayant alors une ancienneté de 6 ans et 2 mois (pièces 29, 32 à 34).

En 2016 sur 176 agents en qualification H.1 (dont 4 ayant plus d'ancienneté que Madame DESPINASSE dans le niveau 1), seuls 18 agents ont été promus au niveau H.2 ce qui ne peut révéler une discrimination.

★ l'absence de poste pérenne

Madame DESPINASSE occupe depuis le 2010 un poste "hors Cadre d'organisation" et le Conseil de prud'hommes dans son jugement définitif du 15 janvier 2013 lui a alloué 3 000 € de dommages et intérêts pour discrimination syndicale en retenant que *"étant occupé à 80 % dans le cadre de ses mandats de représentation, il lui a été confié des missions ponctuelles et il n'est pas contesté qu'elle s'est retrouvée plusieurs mois sans travail et depuis fin avril 2011 sans aucune activité en dépit de candidatures à des postes vacants"*.

Dès lors seuls des faits postérieurs à cette décision doivent être retenus.

La SNCF justifie avoir demandé à la salariée d'effectuer les missions d'études suivantes :

- juin 2013/mars 214 : Anticipation et Stabilité du carnet de commandes de transport ferroviaire,
- avril 2014/décembre 2014 : Suivi d'utilisation des locomotives et analyse globale de la productivité du parc,
- janvier à novembre 2015 : Rédaction de la consigne d'achat INFRARAIL
- décembre 2015- octobre 2016 : Mise à jour de l'IN 3512 Bonnes Pratiques

Logistiques d'Approvisionnement,
étant rappelé que la salariée a bénéficié de novembre 2012 à juin 2013 d'un Congé Individuel de Formation et a été placée en arrêt de travail pour accident du travail du 21 juin au 5 août 2013, en arrêts de travail pour maladie du 30 avril au 16 mai 2014 (arrêt suivi d'un mi-temps thérapeutique jusqu'à fin juin 2014), du 16 février au 23 mars 2015 (arrêt suivi d'un mi-temps thérapeutique jusqu'au 23 avril 2015) outre un temps partiel en janvier et février 2015 alors même qu'aucun avenant n'avait été remis.

Madame DESPINASSE ne justifie pas avoir postulé librement sur un emploi vacant sur la Bourse des Emplois ou fait acte de candidature à des postes du Cadre d'Organisation.

Madame DESPINASSE a bénéficié d'entretiens individuels annuels en 2014 (pour l'année 2013) et 2016 (pour l'année 2015). En 2015 seul un entretien professionnel a eu lieu l'entretien individuel annuel n'ayant pu être organisé en raison d'un arrêt maladie. (pièces 15 à 17 de la SNCF et 43 de la salariée).

Enfin la salariée n'a jamais été évincée de la vie collective et a perçu une Gratification Individuelle de Résultats (GIR) conforme à ses résultats aucune demande de rappel de salaire n'étant formulée.

★ "tracasseries"

L'employeur avait le droit d'émettre des réserves dans le cadre de l'accident survenu le 21 juin 2013 et en l'absence d'une procédure particulière mise à la charge de l'employeur pour l'attribution de la Médaille du Travail aucun manquement de ce dernier n'est établi.

Madame DESPINASSE ne peut reprocher l'intervention le 11 février 2015 du service des Ressources Humaines alors qu'elle reconnaît avoir travaillé à temps partiel depuis janvier 2015 en l'absence de tout avenant signé par l'employeur. De même ni le Médecin du travail ni le second salarié (par ailleurs délégué du personnel) n'ont émis de critiques sur l'état du bureau mis à disposition de la salariée.

Madame DESPINASSE, qui reconnaît avoir posé "au dernier moment" des congés et RQ à l'occasion de sa cure thermale d'août 2014 (conclusions page 21), ne peut faire grief à l'employeur de lui avoir réclamé des explications à ce titre ou de lui avoir adressé le 15 mai 2014 un courrier recommandé du fait de la transmission tardive des arrêts de travail ou pour avoir organisé une visite de contrôle le 2 mars 2015 au cours de laquelle son absence à son domicile a été relevée.

Aucune discrimination syndicale n'étant établie, les demandes de repositionnement, rappels de salaire et dommages et intérêts seront rejetées.

Sur l'exécution du contrat de travail

Madame DESPINASSE sollicite 20 000 € à titre de dommages et intérêts en reprochant à l'employeur une exécution déloyale du contrat ou à tout le moins un manquement à l'obligation de sécurité de résultat pour ne pas avoir traité avec sérieux ses réclamations, lui avoir enlevé des éléments de rémunérations avant de procéder aux régularisations, avoir interrompu l'enquête sur l'existence d'une souffrance au travail tout en continuant à ne pas lui assurer des conditions de travail normales (affectation dans un bureau non prévu initialement partagé mal configuré, partagé avec un autre salarié délégué du personnel Monsieur DOMAGE avec une seule ligne téléphonique, aucun ménage, un chauffage non entretenu et sans nettoyage annuel de la moquette).

Le grief de "réclamations non traitées avec sérieux" ne repose sur aucun fait objectif étant relevé que les retards dans la transmission des éléments servant à l'établissement de la paie (arrêts de travail, demande de congés) sont le fait de la demanderesse. Ni Monsieur DOMMAGE (qui partageait le même bureau) ni le Médecin du travail n'attestent de conditions de travail ayant pu entraîner une dégradation de l'état de santé de la demanderesse.

Il est curieux que Madame DESPINASSE déléguée du personnel veuille enquêter sur un "harcèlement moral" dont elle serait elle-même victime et mener des entretiens auprès des personnes qu'elle incrimine et reproche à l'employeur d'avoir "stoppé" l'enquête alors que l'enquête a été ouverte en février 2014, que le médecin du travail après avoir rencontré tous les intervenants "ayant le même ressenti" écrive que "l'enquête déstabilise tout le service", qu'aucun procès-verbal n'a été dressé par l'Inspection du travail et que la situation des risques psycho-sociaux a été abordée lors des réunions du CHSCT les 2 juillet, 24 septembre et 11 décembre 2014.

Aucun manquement de l'employeur n'étant avéré, la demande de dommages et intérêts sera rejetée.

Sur la demande de résiliation judiciaire/prise d'acte de la rupture

Madame DESPINASSE qui a sollicité en mai 2016 son départ en retraite fait valoir qu'ayant saisi le Conseil de prud'hommes le 26 février 2014 notamment d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail compte tenu d'agissements constitutifs de discrimination syndicale et d'exécution déloyale de la part de son employeur, l'existence de ce différend nécessairement existant rend équivoque son départ en retraite lequel doit être analysé en une prise d'acte produisant les effets d'un licenciement nul en raison de son statut de salariée protégée.

Le départ à la retraite d'un salarié est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail. Lorsque le salarié, sans invoquer un vice du consentement de nature à entraîner l'annulation de son départ à la retraite, met en cause celui-ci en raison de faits ou manquements imputables à son employeur, le juge doit, s'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines de son départ qu'à la date à laquelle il a été décidé, celui-ci était équivoque, l'analyser en une prise d'acte de la rupture qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient ou dans le cas contraire d'un départ volontaire à la retraite.

L'existence d'un différend est établie par la saisine le 26 février 2014 du Conseil de prud'hommes ce qui conduit à qualifier d'équivoque la demande de départ en retraite formulée en mai 2016 par Madame DESPINASSE et à analyser cette décision en une prise d'acte de la rupture.

Le Conseil de prud'hommes a rejeté les demandes présentées par Madame DESPINASSE au titre d'une discrimination syndicale et d'une exécution déloyale du contrat de travail de sorte que la prise d'acte doit emporter les effets d'un départ volontaire à la retraite.

Sur les autres demandes

L'intervention du syndicat SUD RAIL des Directions Centrales est recevable en la forme mais compte tenu du rejet des demandes formulées par Madame DESPINASSE

cette intervention sera jugée mal fondée et la demande de dommages et intérêts rejetée.

L'équité conduit à laisser à la charge de l'employeur les frais exposés par lui et non compris dans les dépens de sorte que la demande de condamnation in solidum présentée par l'EPIC SNCF RÉSEAU à l'encontre de Madame DESPINASSE et de la partie intervenante sera rejetée.

Madame DESPINASSE, qui succombe, sera déboutée de sa demande présentée au titre de l'article 700 du code de procédure civile et tenue aux entiers dépens de la présente instance.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil présidé par le Juge Départementaire, après en avoir délibéré conformément à la loi, par décision rendue publique par mise à disposition, contradictoirement et en premier ressort

Déboute Madame Colette DESPINASSE de l'ensemble de ses demandes, fins et prétentions,


Déclare l'intervention du syndicat SUD RAIL des Directions Centrales recevable mais non fondée et le déboute de sa demande de dommages et intérêts,

Déboute l'EPIC SNCF RÉSEAU de sa demande reconventionnelle présentée au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

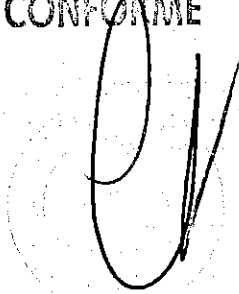
Condamne Madame Colette DESPINASSE aux entiers dépens de la présente instance.

En foi de quoi la présente décision a été signée par le Président et le Greffier du Conseil.

LE GREFFIER



**COPIE CERTIFIÉE
CONFORME**



LE PRÉSIDENT

