

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE LIMOGES

Conseil de Prud'Hommes
41, bd Carnot - BP 20
87001 LIMOGES CEDEX
Tél. : 05.55.79.72.42
Fax. : 05.55.79.65.82

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT

RG N° F 14/00146

SECTION Commerce

JA

AFFAIRE
Isabelle BONNAUD
contre
SNCF ETABLISSEMENT
COMMERCIAL TRAINS

MINUTE N°

JUGEMENT DU
06 Octobre 2016

Qualification :
Contradictoire
premier ressort

Notification le : 01 OCT. 2016

Date de la réception
par le demandeur :

par le défendeur :

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée le :

à :

EXTRAIT DES MINUTES DU GREFFE
POUR COPIE CERTIFIÉE CONFORME
LE GREFFE EN CHARGE :



Audience du : 06 Octobre 2016

Madame Isabelle BONNAUD

née le 03 Octobre 1978

Lieu de naissance : LIMOGES

133 rue Armand Dutreix

87000 LIMOGES

Assistée de Me Nathalie ZAMORA (Avocat au barreau de
LIMOGES)

DEMANDERESSE

SNCF ETABLISSEMENT COMMERCIAL TRAINS

6 rue Aristide Briand

87000 LIMOGES

Représentée par Me Eric DAURIAC (Avocat au barreau de
LIMOGES)

DÉFENDERESSE

POUR NOTIFICATION

- Composition du bureau de Départage section lors des débats

Madame JALLAGEAS Aurore, Président Juge départiteur

Madame MAILLET, Assesseur Conseiller (E)

Monsieur DUMOLARD, Assesseur Conseiller (E)

Monsieur ROZIER, Assesseur Conseiller (S)

Madame CHEVALIER, Assesseur Conseiller (S)

Assistés lors des débats de Madame Marie-Christine TESSIER,
Directrice de greffe,

PROCÉDURE

- Date de la réception de la demande : 26 Mars 2014

- Bureau de Conciliation du 26 Mai 2014

- Convocations envoyées le 27 Mars 2014

- Renvoi BJ avec délai de communication de pièces

- Bureau de jugement du 12 Janvier 2015

- Renvoi Juge départiteur par procès-verbal du 23 Mars 2015

- Débats à l'audience de Départage section du 08 Septembre 2016
(convocations envoyées le 06 Juillet 2016)

- Prononcé de la décision fixé à la date du 06 Octobre 2016

- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de
procédure civile en présence de Madame Marie-Christine TESSIER,
Directrice de greffe

Exposé du litige :

Le 19 février 2001, Mme Isabelle BONNAUD était embauchée en contrat à durée indéterminée à l'Etablissement commercial du train, en qualité de contrôleuse. Elle passait un concours interne d'agent de maîtrise en juin 2008, lui permettant d'accéder à un poste de grade de qualification E. ayant postulé en 6 ans à de multiples offres (17) en vain et estimant être victime de discrimination et de harcèlement de la part de son supérieur hiérarchique, elle saisissait le Conseil des Prud'Hommes par courrier du 26 mars 2014.

Après échec de la tentative de conciliation, l'affaire était portée devant la juridiction de jugement.

Le 23 mars 2015, le Conseil des Prud'Hommes se déclarait en partage des voix.

L'affaire était plaidée devant le Conseil présidé par le Juge Départemental le 8 septembre 2016.

Elle était mise en délibéré au 6 octobre 2016 .

* * * * *

A l'audience au cours de laquelle l'affaire était appelée, Mme Isabelle BONNAUD sollicite du Conseil des Prud'Hommes de :

A titre principal,

—dire et juger qu'elle a été victime d'une inégalité de traitement en matière de promotion professionnelle par rapport à ses collègues et qu'elle n'a pas eu une évolution normale de carrière ;

—condamner la SNCF à lui verser la somme de 14 652,54 euro brut, au titre de rappel de salaire pour la période courant du 1er avril 2011 au 30 juin 2014 ;

—ordonner la remise des bulletins de salaire rectifiés sous astreinte de 50 euro par jour de retard à compter du 8ème jour suivant la décision à intervenir.

A titre subsidiaire,

—la dire et juger victime d'une perte de chance d'obtenir une promotion professionnelle liée aux relations conflictuelles entretenues du fait de M. JANICOT ;

—condamner la SNCF à lui payer la somme de 14 652,54 euro de dommages et intérêts en réparation de la perte de chance ;

En toute hypothèse,

—dire et juger que la SNCF a manqué à son obligation de sécurité de résultat envers elle, victime de harcèlement moral sur son lieu de travail ;

—la condamner au versement de la somme de 30 000 euro de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi ;

—ordonner l'exécution provisoire

—condamner la SNCF aux entiers dépens, y compris les frais d'exécution, ainsi qu'au paiement d'une indemnité de 2000 euro sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

A l'appui de ses demandes, elle fait valoir avoir dénoncé par courrier du 24 juin 2013 les faits de harcèlement dont elle est victime depuis son embauche de la part de M. JANICOT Philippe, supérieur hiérarchique, suite au rejet de ses avances à caractère sexuel. Depuis lors, son attitude aurait changé, et ses agissements sont corroborés par 5 témoignages de femmes ayant subi les mêmes faits. Elle souligne que les préconisations de l'inspection du travail du 22 août 2013 sur la nécessité de lui délivrer une information claire pour justifier de la non attribution du poste de RGO n'ont pas abouti. Elle précise que M. JANICOT refusait systématiquement ses demandes de congés, lui donnait des commandes non réglementaires ou la menaçait de représailles. Elle souligne que M. JANICOT n'était pas un simple collègue, mais bien un supérieur hiérarchique, en ce que en sa qualité de Responsable de Gestion Opérationnelle, il commande les agents et traite les demandes d'absence, rend compte au dirigeant, et qu'il s'est ouvertement opposé à sa nomination. Si une mutation de M. JANICOT avait été annoncée aux syndicats suite aux conclusions de l'enquête interne de 2013, celle-ci n'était toujours pas réalisée au 30 juin 2014. ce n'est que suite à la saisine de la juridiction que Mme Isabelle BONNAUD s'est vu nommée sur un poste hors établissement. Elle estime avoir été victime de harcèlement moral depuis 11 ans, et que l'entreprise a manqué à son obligation de sécurité de résultat, ce qui justifie sa condamnation au versement de dommages et intérêts.

Elle souligne que le motif du non dépôt réglementaire des congés pour justifier de la non promotion, n'est pas opérant, pas plus que celui selon lequel elle ne posséderait pas l'examen requis aux postes offerts, puisque 6 agents possédant des examens variés ont été nommés sur le poste, et est en contradiction avec la permutabilité des salariés que se pratique dans l'entreprise, et l'investissement dans la formation prévue par le RH 00910. Habituellement, le délai moyen d'obtention du poste est de 11 mois, non 72 mois d'attente. 4 embauches extérieures ont même été réalisées sur ce poste, ce en contradiction au RH 00910. En outre, elle bénéficie d'excellents états de service. Elle a donc bien subi une différence de traitement, et aurait dû être nommée au moins en octobre 2010, date à laquelle un poste correspondant à sa réussite à l'examen a été ouvert dans son établissement. Subsidiairement, elle a été victime d'une perte de chance de promotion professionnelle, en lien avec l'influence négative de M. JANICOT.

* * * * *

De son côté, la SNCF, sollicite du Conseil des Prud'Hommes de :

-débouter la demanderesse de l'intégralité de ses demandes ;

-la condamner au paiement de la somme de 1000 euro sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

A l'appui de ses demandes, elle souligne que Mme Isabelle BONNAUD n'a pas postulé sur des postes correspondants à l'examen qu'elle avait passé (TAD CGF soit agent de maîtrise en comptabilité gestion finances), ce qui justifie le refus de sa candidature. En outre, il ressort du statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel qu'elle n'aurait pu postuler que sur les postes ouverts sur la région dans laquelle elle a passé l'examen, sauf à attendre que le même examen soit ouvert dans sa région, ce qui n'est pas le cas depuis 2008. Sur l'ensemble des postes auxquels a postulé Mme Isabelle BONNAUD, un seul était accessible avec l'examen TAD CGF, et pour lequel sa candidature a été retenue. Les refus de postes étaient donc justifiés, en l'absence totale de discrimination. Elle souligne en outre que le référentiel invoqué par la requérante ne lui est pas applicable, visant seulement les agents privés de leur emploi suite à une réorganisation interne.

Enfin, elle fait valoir que ses demandes financières sont quoiqu'il en soit erronées, puisque son salaire actuel est inférieur à celui qu'elle percevait en tant qu'ASCT (en raison de l'absence de contraintes liées au métier de contrôleur).

La SNCF souligne ensuite que suite aux faits dénoncés par Mme Isabelle BONNAUD, quelques jours après une autre salariée, de harcèlement de la part de M. JANICOT, une enquête interne a été ouverte, durant laquelle Mme Isabelle BONNAUD a reconnu n'avoir pas constaté d'autre incident que celui évoqué juste après son embauche. Il résulte de l'enquête interne que M. JANICOT n'a aucun rôle dans le choix des candidats promus, et que Mme Isabelle BONNAUD a été traitée de la même manière que ses collègues, l'enquête n'ayant permis d'établir des faits de harcèlement qu'à l'encontre d'une autre salariée, d'où la mutation de M. JANICOT. Le courrier de l'inspection du travail du 1^{er} octobre 2013 reconnaît que l'enquête a été menée sérieusement et a conduit à prendre les mesures adaptées.

* * * * *

Exposé des motifs :

1- sur l'existence d'un harcèlement moral et l'inégalité de traitement en matière de promotion professionnelle

Attendu que l'article L1152-1 du Code du travail, définit le harcèlement moral comme des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail du salarié, susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ;

Que sur le plan probatoire, il résulte de l'article L. 1154-1 du Code du travail, applicable à l'article L.1152-1 du Code du travail en matière de harcèlement, et interprété à la lumière de la directive CE/2000/78 du conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, que, dès lors que le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, il incombe à la partie défenderesse, au vu de ces éléments, de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ;

Que le Conseil constitutionnel a cependant précisé (déc. n°2001-455) que ces règles de preuve « *ne saurait dispenser la victime d'établir la matérialité des éléments de faits précis et concordants qu'elle présente* » au soutien de ces allégations et qu'ainsi la partie défenderesse sera mise en mesure de s'expliquer sur les agissements qui lui sont reprochés ;

Attendu qu'en l'espèce, Mme BONNAUD a dénoncé à son employeur par courrier de juin 2013 des faits de harcèlement en 2001, et estime que depuis ces faits, elle subirait des représailles en ce que ses congés seraient refusés ou ses demandes de mutation refusées ;

Attendu que suite à ce courrier, lequel intervient quelques jours après l'envoi par une collègue d'un courrier dénonçant des faits du même type à l'encontre de ce même M. JANICOT, une enquête interne était menée ;

Qu'il ressort du compte rendu d'enquête interne et de la rencontre avec Mme BONNAUD que celle-ci évoque principalement des faits de harcèlements anciens et prescrits (2001/2002) ; Que le fait que d'autres femmes invoquent des faits récents de type harcèlement sexuel à l'encontre de M. JANICOT ne veut pas dire pour autant que celui-ci aurait également commis ce type de harcèlement ces dernières années auprès de Mme BONNAUD ; Que Mme BONNAUD elle-même reconnaît que les faits de harcèlement moral et / ou sexuel qu'elle invoque se seraient arrêtés au plus tard en 2005, période à laquelle M. JANICOT a été changée de fonction par la direction ; Que depuis, les seuls faits non prescrits qu'elle dénonce seraient le refus de congés, son intervention dans son déroulement de carrière favorisant son défaut de mutation, ou encore des commandes non réglementaires ;

Attendu que l'employeur estime qu'aucun fait de harcèlement ne peut être retenu à l'encontre de Mme BONNAUD de la part de M. JANICOT, l'enquête interne ayant permis de l'écarter ;

Que s'agissant du refus de congés annoncé par Mme BONNAUD, celle-ci ne justifie pas de dates précises qui lui auraient été injustement refusées ; Que de son côté, l'employeur a fait une étude sur deux années (2011 / 2012) pour analyser les demandes de congés de Mme BONNAUD et les réponses qui lui ont été apportées ; Que sur cette période, au cours de laquelle M. JANICOT était revenu à la CPST de l'ECT de Limoges, deux demandes n'ont dans un premier temps pas été acceptées au cours de l'été 2012 ; Que l'employeur justifie que pour la période concernée, Mme BONNAUD avait été répartie dans un groupe de congés prioritaire, conformément au référentiel RH0143 de la profession ; Qu'afin de permettre à la SNCF d'assurer la mission de service public qui lui est dévolue, il est logique que des règles strictes existent quant à la prise de congés ; Que le refus de congé est en outre une prérogative de l'employeur résultant de son pouvoir de direction ; Que Mme BONNAUD a donc réalisé ces deux demandes de congés en dehors de la période pour laquelle elle était prioritaire ; Que par suite, celle-ci ayant pu s'arranger avec un collègue, lesdits congés lui ont été accordés, ce qui permet d'écarter tout harcèlement ou volonté de nuire sur ce point ; Que Mme BONNAUD ne démontre pas avoir été traitée de façon différenciée de ses collègues quant à ses demandes de congés ;

Attendu que s'agissant de la problématique des commandes, elle n'invoque aucun élément objectif à l'appui de ses allégations, M. JANICOT ayant en outre une version opposée à ses dires ;

Attendu qu'enfin, s'agissant de l'influence de M. JANICOT quant à un éventuel refus de mutation de Mme BONNAUD et l'inégalité de traitement invoquée, il ressort des pièces du débat et du dossier que Mme BONNAUD a réussi l'examen de TAD CGF en juin 2008 ; Que cet examen permet non pas de postuler sur tout emploi, mais uniquement sur un type d'emploi en lien avec cet examen, à savoir en comptabilité et gestion ; Qu'en effet, on conçoit mal l'existence de différents examens si le fait d'être reçu donnait la possibilité de postuler sur tout type de poste ;

Que la permutableté mise en avant par Mme BONNAUD prévue au référentiel RH 0910, n'est pas applicable à la situation de Mme BONNAUD, mais vise la mobilité résultant de mesures d'organisation et d'évolution d'emploi (suppression d'emploi, redéploiement, réorganisation...) ; Que Mme BONNAUD ne peut donc invoquer ces dispositions tant à l'appui d'une éventuelle discrimination à sa mobilité, ou encore d'une éventuelle perte de chance de promotion professionnelle ;

Qu'en outre, l'examen obtenu par Mme BONNAUD lui donnait effectivement l'opportunité ensuite de postuler sur des postes à qualification E ; Que toutefois, cette promotion n'est possible d'une part que dans la filière technique afférente à l'examen, comme sus mentionné, et d'autre part uniquement sur la région dans laquelle l'examen a été ouvert ; Qu'en l'espèce, Mme BONNAUD ne rapporte pas la preuve selon laquelle un poste de qualification E dans la filière technique afférente à l'examen TAD CGF aurait été ouvert sur la région dans laquelle elle a passé ledit examen, en l'espèce l'Aquitaine, et qu'il lui aurait été opposé un refus injustifié ; Qu'en tout état de cause, elle n'a postulé que sur un poste relevant de sa qualification, poste qui lui a été attribué ;

Qu'en effet, si elle a effectivement postulé à 16 reprises sur différents postes de qualification E et notamment le poste de RGO, il apparaît à l'examen desdits postes qu'il ne s'agissait aucunement des postes auxquels elle pouvait prétendre grâce à son examen ; Que sa non promotion professionnelle était donc objectivement justifiée ; Qu'aussi, elle ne saurait valablement prétendre à l'existence d'une inégalité de traitement en matière de promotion professionnelle ; Qu'enfin, elle ne rapporte pas la preuve d'une quelconque ingérence de M. JANICOT dans l'attribution des postes convoités ;

Qu'il résulte de l'ensemble de ces éléments qu'aucune inégalité de traitement en matière de promotion professionnelle ne saurait être établie et les demandes formées sur ce moyen seront rejetées ;

2- sur le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat

Attendu qu'il résulte des dispositions de l'article L.4121-1 du code du travail que l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ; Que ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail, des actions d'information et de formation, la mise en place d'une organisation et des moyens adaptés ;

Qu'en l'espèce, Mme BONNAUD invoque un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité en ce qu'elle a été victime de faits de harcèlement moral sur son lieu de travail ; Que toutefois, elle ne rapporte pas la preuve de l'existence desdits faits de harcèlement ;

Attendu que le manquement de l'employeur à son obligation de prévention édictée par cet article peut ouvrir droit à des dommages et intérêts distincts de ceux dus en raison des faits de harcèlement moral eux mêmes, le défaut de prévention causant à lui seul un préjudice indemnisable (Cass Soc 6 juin 2012) ;

Attendu cependant qu'en l'espèce, l'employeur a mis en oeuvre immédiatement après réception du courrier de Mme BONNAUD et de l'autre salariée dénonçant des faits de la part d'un autre salarié une procédure d'enquête interne afin de cerner le problème et faire au besoin cesser le trouble ; Que si cette enquête n'a pas permis d'établir des faits de harcèlements à l'égard de Mme BONNAUD, ils ont été caractérisés au préjudice de l'autre collègue, et l'agent a été sanctionné ; Que l'inspection du travail en la personne de Mme BURRET vient confirmer dans son courrier du 1er octobre 2013 le sérieux du déroulé de l'enquête et des mesures prises ;

Attendu qu'il ressort des dispositions des arrêts de la Chambre sociale de la Cour de cassation des 1er et 21 juin 2016 que ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre des mesures de prévention nécessaires pour assurer la sécurité physique et morale de ses salariés, l'employeur qui justifie avoir pris des mesures de prévention et qui informé de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral, a pris les mesures immédiates propres à les faire cesser ;

Qu'en outre, en l'absence de faits de harcèlement moral établi, aucun manquement de l'employeur à son obligation de sécurité ne saurait être établi, et Mme BONNAUD sera déboutée de ses demandes ;

3 - sur la perte de chance de promotion professionnelle

Attendu que pour fonder sa demande au soutien d'une perte de chance de promotion professionnelle, Mme BONNAUD invoque l'article 1149 du code civil lequel prévoit que les dommages et intérêts dus au créancier sont, en général, de la perte qu'il a faite et du gain dont il a été privé, sauf les exceptions et modifications ci-après ; Que ce texte vise la détermination du montant de dommages et intérêts, et ne concerne donc pas directement la perte de chance ;

Attendu que si la perte de chance est en soit un préjudice indemnisable, encore faut-il établir en matière de responsabilité contractuelle une non exécution d'une obligation contractuelle ; Que cette preuve n'est pas rapportée en l'espèce, en ce qu'aucune faute préalable, aucun manquement de l'employeur en lien avec le préjudice de perte de chance dont fait état Mme BONNAUD, ne saurait être établi ;

Qu'en conséquence, la demanderesse sera déboutée de ses demandes formées à ce titre

4- sur l'exécution provisoire

Attendu que faute de condamnation à paiement de somme d'argent, il n'y a pas lieu à ordonner l'exécution provisoire de la présente décision ;

5- sur l'article 700 du code de procédure civile et les dépens

Attendu que succombant en ses prétentions, il ne paraît pas inéquitable de laisser à la charge de Mme BONNAUD ses propres frais irrépétibles, et de la condamner à verser à la SNCF la somme de 200 euro sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, outre les entiers dépens.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil des Prud'Hommes, section **commerce**, statuant en formation de départage, publiquement, **contradictoirement et en premier ressort**, après en avoir délibéré conformément à la loi,

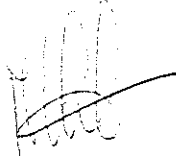
DEBOUTE Mme BONNAUD Isabelle de l'intégralité de ses demandes ;

CONDAMNE Mme BONNAUD Isabelle à payer à la SNCF Établissement Commercial du Train la somme de 200 € sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

CONDAMNE l Mme BONNAUD Isabelle aux entiers dépens de l'instance.

Ainsi fait, jugé et prononcé par mise à disposition au greffe le six octobre deux mille seize.

**La Directrice de greffe,
M.Ch. TESSIER**



**Le Juge départiteur,
A. JALLAGEAS**

