

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
BP 58030
6 rue Deville
31080 TOULOUSE CEDEX 6

RG N° F 09/03065

SECTION Commerce chambre 1

AFFAIRE
Frédéric PERIOT
contre
EPIC SOCIÉTÉ NATIONALE DES
CHEMINS DE FER FRANÇAIS (S.N.C.F.)

MINUTE N° 12/209

Nature de l'affaire : 80A

JUGEMENT DU
21 Février 2012

Qualification :
CONTRADICTOIRE
1^{er} ressort

Notification le : 29 FEV. 2012

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

le : 29 FEV. 2012

à : M^e COUPE

Recours

par :

le :

N° :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT DE DÉPARTITION

du 21 Février 2012

*Prononcé publiquement par mise à
disposition au greffe, les parties en ayant
été avisées dans les conditions prévues au
2ème alinéa de l'article 450 du Code de
procédure civile*

Monsieur Frédéric PERIOT

Rue d'En haut

31360 MANCIEUX

Assisté de Me Anne COUPE (Avocat au
barreau de TOULOUSE)

DEMANDEUR

EPIC SOCIÉTÉ NATIONALE DES
CHEMINS DE FER FRANÇAIS
(S.N.C.F.)

Agence juridique du Sud-Ouest

54 bis rue Amédée Saint-Germain

33077 BORDEAUX CEDEX

Représenté par Me Michel BARTHET
(Avocat au barreau de TOULOUSE) et par
Monsieur Christian BANCAUD (Chef du
Pôle Pilotage GEF)

DÉFENDEUR

- Composition du bureau de jugement lors
des débats et du délibéré :

Madame Catherine BRISSET, Président
Juge départiteur

Monsieur Flavien SELLEM, Assesseur
Conseiller (E)

Monsieur Paul YOBO, Assesseur
Conseiller (E)

Monsieur Jean-Pierre CHIARLINI (art. R
1454-30 et L 1454-3 du Code du travail),
Assesseur Conseiller (S)

Assistés lors des débats de Madame
Véronique THIBOUT D'ANÉSY, faisant
fonction de Greffier.

EXPEDITION CERTIFIEE
CONFORME



*** JUGEMENT ***

Le 30 octobre 2009, M. PERIOT a saisi le Conseil de Prud'hommes de TOULOUSE de différentes demandes tenant à l'exécution de son contrat de travail avec la S.N.C.F..

En l'absence de conciliation, les parties ont été renvoyées devant le bureau de jugement qui s'est déclaré en partage de voix selon procès-verbal du 15 novembre 2011.

Dans le dernier état de son argumentation, M. PERIOT fait valoir qu'embauché en 1997, la relation contractuelle s'est déroulée sans incident jusqu'en 2008 date à partir de laquelle il a été victime d'un véritable harcèlement moral de la part de son employeur. Il invoque la multiplication de sanctions disciplinaires injustifiées. Il considère que l'employeur n'avait pas la possibilité de modifier son service dans les conditions où il a entendu le faire. Il s'explique sur chacune de ces sanctions dont il demande l'annulation et soutient que leur accumulation est constitutive d'un harcèlement moral. Il sollicite, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, la somme de 30 000 € à titre de dommages et intérêts outre celle de 1 200 € par application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile. Il demande en outre la somme de 525 € à titre de rappel de salaire du chef des mises à pied disciplinaires.

En réplique, l'EPIC S.N.C.F. fait valoir que le régime applicable aux modifications de service ne doit pas s'interpréter comme le fait le demandeur. Elle s'explique sur chacune des sanctions et les considère comme parfaitement justifiées et proportionnées. Elle conteste toute surveillance particulière du salarié et précise qu'il s'agit uniquement de s'assurer de la justification de ses absences pour maladie. Elle précise que, loin de s'acharner sur le salarié, elle n'a pas sanctionné tous ses manquements. Elle conteste tout harcèlement moral. Elle s'oppose à toutes les demandes et sollicite la somme de 1 200 € par application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile.

MOTIFS DE LA DÉCISION :

M. PERIOT invoque un harcèlement moral de la part de son employeur, harcèlement dont il soutient qu'il a commencé à se manifester à compter de 2008.

Le régime probatoire est celui de l'article L 1154-1 du Code du travail. Il appartient donc de déterminer si M. PERIOT apporte des éléments de fait permettant de présumer l'existence d'agissements répétés de harcèlement moral.

Les faits invoqués tiennent essentiellement à l'exercice par l'employeur du pouvoir disciplinaire.

Le débat porte en réalité sur le dispositif normatif applicable aux modifications de commande et sur son interprétation.

En effet, il apparaît que le régime applicable n'est pas le même selon que la modification de commande entraîne ou non une modification du rythme des jours de travail et de repos. Ainsi le référentiel RH 0077 prévoit en son article 6-3 que le respect de l'ordre de succession des journées d'un roulement constitue la règle. Seules des circonstances accidentelles imprévisibles peuvent justifier une modification de cet ordre et donc des repos journaliers des agents. Il s'en déduit que si la modification porte uniquement sur le contenu de la journée de travail sans porter atteinte à l'amplitude de celle-ci et aux repos de l'agent, on n'entre pas dans les prévisions du référentiel sur les circonstances accidentelles imprévisibles. Il s'agit du simple exercice du pouvoir de direction de l'employeur.

C'est dans ces conditions qu'il convient d'apprécier chacune des sanctions contestées par M. PERIOT. La situation est quelque peu compliquée par le fait que M. PERIOT demande globalement l'annulation de sanctions sans toujours préciser la date des dites sanctions.

Il est fait état dans le cadre du présent débat de faits de mars 2008 qui auraient d'abord donné lieu à une retenue sur salaire puis à un remboursement par l'employeur. Il n'y a donc eu aucune sanction de prise et il n'est strictement donné aucun élément au Conseil sur ce point qui ne peut donc constituer un indice de harcèlement.

La S.N.C.F. justifie elle d'une sanction de blâme sans inscription du 27 mai 2008 pour des faits du 17 avril 2008, sanction qui n'est pas autrement contestée par M. PERIOT.

La première sanction contestée est relative à des faits du 18 mai 2008. Ces faits ont fait l'objet d'une sanction du 18 juillet 2008 sous forme d'un blâme avec inscription au dossier.

Les faits ne sont pas matériellement contestés. Il est en effet constant que M. PERIOT a refusé une modification de commande. Il soutient que l'article 6-3 du référentiel RH 0077 n'a pas été respecté et qu'il n'est pas justifié de circonstances accidentelles imprévisibles.

Mais il apparaît que la modification apportée par l'employeur concernait uniquement le contenu de sa journée sans modification de roulement. M. PERIOT n'invoque d'ailleurs pas une telle modification. Il n'y avait donc pas lieu pour l'employeur de justifier d'une circonstance accidentelle et imprévisible. Il s'agissait du simple exercice de son pouvoir de direction.

Le refus de M. PERIOT était donc bien fautif de sorte que la sanction, au demeurant mesurée qui lui a été appliquée, n'a pas à être annulée.

La deuxième sanction contestée est relative à des faits du 28 mai 2008 et a fait l'objet le 18 juillet 2008 d'une mise à pied d'un jour avec sursis.

Les faits se présentent dans des conditions strictement identiques. Les éléments produits par l'employeur démontrent en effet qu'il s'agissait d'une modification qui portait uniquement sur le contenu de la journée et n'affectait pas le roulement. M. PERIOT n'invoque d'ailleurs pas une telle modification de roulement. Il se prévaut d'une lettre que l'inspection du travail aurait adressée en 2002 sans la produire aux débats et sans qu'on comprenne véritablement en quoi elle s'appliquerait au dossier. Il serait ainsi fait état dans ce courrier de "bouts" de journée ne pouvant être ajoutés à un roulement, situation toute différente de la modification du contenu d'une journée. Dès lors, on se trouvait toujours dans l'exercice par l'employeur du pouvoir de direction. Le refus de M. PERIOT était fautif.

La sanction n'a pas à être annulée. Elle demeurait proportionnée. L'aggravation de sanction était en effet tout à fait raisonnable alors même qu'il s'agissait du second refus de M. PERIOT sur le même mois.

La troisième sanction contestée porte sur des faits un peu différents. Elle a été prise le 28 octobre 2008 et concerne des absences irrégulières les 8 et 9 août 2008. Il est en effet soutenu dans les écrits de M. PERIOT que l'incident litigieux se serait produit le 13 août 2008 mais il s'agit manifestement d'une simple erreur matérielle dans la mesure où tous les documents font référence à une absence des 8 et 9 août. Au-delà de cette simple erreur matérielle, il convient donc d'apprécier les faits.

Il est certain que M. PERIOT n'a pas pris son service le 8 août 2008. Il invoque un accident matériel de la circulation l'ayant empêché de prendre son service. Il n'est

strictement produit aucun élément de preuve sur cet accident matériel. Toutefois, il n'est pas non plus remis en cause le fait que M. PERIOT a pu rencontrer un tel incident. Il apparaît qu'il a effectivement prévenu sa hiérarchie par téléphone de la difficulté dans laquelle il se trouvait. Toutefois, il n'en demeure pas moins que M. PERIOT procède uniquement par affirmation lorsqu'il soutient qu'il se trouvait à 80 km de sa prise de service et qu'il ne pouvait donc se présenter. Il ne s'agit pas d'un simple retard mais bien d'une absence. S'il est manifeste qu'il existe une pratique au sein de la S.N.C.F. permettant d'imputer sur des jours de congés de telles absences, ceci ne peut manifestement être envisagé que dans un cadre amiable et sur demande de l'agent avant toute procédure disciplinaire. Pour le surplus, le fait que l'employeur n'ait pas accepté l'arrangement proposé dans le cadre de la procédure disciplinaire ne saurait en soi conduire à annuler la sanction. L'événement accidentel et imprévisible tel qu'invoqué par M. PERIOT et guère justifié ne saurait en soi justifier une absence étant observé que le travail n'a pas été fourni. On ne peut en effet faire le parallèle avec les dispositions sur la modification de commande lesquelles n'impliquent pas le paiement des jours d'absence inopinés.

Il n'y a donc pas lieu à annulation de cette sanction.

La quatrième sanction contestée porte sur des faits du 24 avril 2009. Elle a donné lieu à une mise à pied de trois jours prononcée le 30 juin 2009.

En l'espèce, la modification emportait bien une modification de roulement. Mais il s'agissait également bien d'une circonstance accidentelle et imprévisible puisqu'un agent venait de déclarer son arrêt de maladie. La difficulté porte ici sur les modalités d'information de M. PERIOT sur la modification. En effet, si la S.N.C.F. soutient que M. PERIOT a été pré-avisé par téléphone puis officiellement averti par télécopie de cette modification, la télécopie n'est pas produite alors que le compte-rendu d'incident témoigne surtout de la crispation des relations entre les parties.

Le doute doit à ce titre profiter au salarié et il y a lieu à annulation de la sanction du 30 juin 2009.

La cinquième et dernière sanction contestée porte sur des faits du 14 septembre 2009. Ils ont donné lieu à une mise à pied d'un jour avec sursis le 9 novembre 2009.

Il était reproché à M. PERIOT d'avoir occasionné un retard de 9 minutes.

À ce titre, M. PERIOT fait valoir qu'il n'avait pas pu prendre sa pause prévue du fait d'un mauvais état du local prévu à cet effet de sorte qu'il a accompagné le mécanicien qui souhaitait se restaurer, ce qui a occasionné le retard. Il précise que le mécanicien lui n'a pas été sanctionné.

Il est certain que M. PERIOT a refusé la pause prévue dans son roulement compte-tenu de l'état du local. Ceci n'a pas fait l'objet d'une contestation par l'employeur qui admet qu'il existait une difficulté d'entretien. C'est la suite qui pose difficulté. En effet, M. PERIOT fait valoir qu'il accompagnait le mécanicien qui souhaitait se reposer 10 minutes. Or, le Conseil n'apprécie pas la situation du mécanicien mais celle de M. PERIOT. Or, celui-ci n'invoque pas une nécessité qui lui serait propre alors même que le déroulement de sa journée fait apparaître plusieurs battements dont un de 49 minutes. Quant au fait que le mécanicien n'ait pas été sanctionné, le Conseil ne peut que constater que la sanction appliquée à M. PERIOT a été particulièrement modérée alors qu'il avait pourtant un passé disciplinaire conséquent.

Il n'y a donc pas lieu à annulation de la sanction.

Au total, sur les sanctions, il apparaît qu'il est annulé une sanction, toutes les autres étant parfaitement justifiées. Ceci ne saurait donc constituer des agissements répétés de l'employeur constitutifs d'un harcèlement moral s'agissant d'une sanction

unique annulée au seul bénéfice du doute sur les modalités de notification. En toute hypothèse, au regard du régime probatoire tel que rappelé ci-dessus, le salarié n'établit pas des faits permettant de présumer d'un harcèlement en l'absence de toute répétition puisqu'une seule sanction est annulée. Il apparaît plus généralement que M. PERIOT s'est enfermé dans une interprétation du référentiel le conduisant à une situation de blocage avec son employeur. Le fait pour la S.N.C.F. d'avoir maintenu son interprétation ne saurait en soi être constitutif d'un harcèlement d'autant plus que le Conseil la considère comme parfaitement justifiée. Il apparaît d'ailleurs qu'elle a été validée, certes après l'introduction de la présente instance et les sanctions contestées, par une décision du 3 novembre 2010 du directeur adjoint du travail, décision dont il n'est pas soutenu qu'elle ait été utilement contestée.

Pour le surplus, les documents médicaux produits par M. PERIOT ne peuvent en eux-mêmes être démonstratifs d'un harcèlement. Ils établissent certes que M. PERIOT vit très douloureusement la situation et qu'il l'impute à l'attitude de l'employeur. Ils ne démontrent pas en revanche que l'attitude de l'employeur soit bien constitutive d'un harcèlement étant rappelé que le médecin ne peut se prononcer que sur les dires de son patient. Le fait que M. PERIOT ait vécu manifestement très douloureusement le conflit dans lequel il s'était lui-même enfermé ne saurait en soi être constitutif d'un harcèlement.

Le fait que la S.N.C.F. demande au salarié d'adresser ponctuellement ses arrêts de travail ne peut davantage être considéré comme un élément de harcèlement étant rappelé qu'il s'agit d'une obligation pour tout salarié.

Enfin, il apparaît que la S.N.C.F. qui a prononcé des sanctions tout de même modérées dans une situation de crispation manifeste n'a pas fait preuve d'un acharnement particulier puisqu'elle justifie ne pas avoir entamé de procédure disciplinaire pour des faits du 24 septembre 2009.

Il ne peut donc être retenu de harcèlement moral en l'espèce.

Il y aura uniquement lieu à l'annulation de la sanction du 30 juin 2009 ce qui entraîne paiement des jours de mise à pied. Il est invoqué une retenue journalière de 75 € de sorte qu'il y a lieu à paiement par la S.N.C.F. de la somme de 225 € à ce titre.

Il y a lieu à exécution provisoire de ce chef.

La demande mal fondée pour l'essentiel demeure très partiellement admise de sorte que la S.N.C.F. sera condamnée au paiement de la somme de 500 € par application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile. Elle sera condamnée aux dépens.

PAR CES MOTIFS :

Le CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE TOULOUSE, section COMMERCE chambre 1, siégeant en bureau de jugement présidé par le juge d'instance départiteur, après en avoir délibéré, statuant seul après avoir pris l'avis des Conseillers présents lors de l'audience de plaidoiries (articles L 1454-2 et suivants, R 1454-29 et suivants du Code du travail), publiquement, CONTRADICTOIREMENT et en PREMIER RESSORT, par mise à disposition au greffe :

ANNULE la mise à pied de trois jours du 30 juin 2009,

CONDAMNE l'EPIC S.N.C.F. à payer à M. Frédéric PERIOT la somme de **225 €** (deux cent vingt cinq euros) à titre de rappel de salaire,

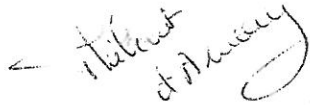
ORDONNE l'exécution provisoire,

CONDAMNE l'EPIC S.N.C.F. à payer à M. Frédéric PERIOT la somme de **500** € (cinq cents euros) par application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile,

DÉBOUTE M. Frédéric PERIOT de toutes ses autres demandes,

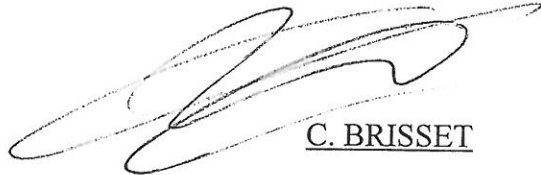
CONDAMNE l'EPIC S.N.C.F. aux dépens.

Le Greffier,



V. THIBOUT D'ANÉSY

Le Président,



C. BRISSET