

ARRÊT DU  
29 Janvier 2021

République Française  
Au nom du Peuple Français

***COUR D'APPEL DE DOUAI***

Chambre Sociale

- Prud'Hommes -

N° 743/21

N° RG 19/01002 - N°  
**P o r t a l i s**  
DBVT-V-B7D-SKDS

PS / CH

RO

***APPELANT :***

**M. François NACHTEGAELE**

3, rue du Bout du Port

02290 FONTENOY

Représenté par Me BONDOIS, avocat au barreau de Lille

***INTIMÉE :***

**E.P.I.C. SNCF RESEAU**

15-17 RUE JEAN-PHILIPPE RAMEAU

93200 SAINT DENIS / FRANCE

Représenté par Me DARTIGEAS, avocat au barreau de Lille

**COMPOSITION DE LA COUR LORS DES DÉBATS ET DU DÉLIBÉRÉ**

Jugement du  
Conseil de Prud'hommes -  
Formation de départage de  
LILLE  
en date du  
**15 Mars 2019**  
(RG F 16/01289 -section )

Monique DOUXAMI

: PRÉSIDENT DE CHAMBRE

Alain MOUYSET

: CONSEILLER

Patrick SENDRAL

: CONSEILLER

**GREFFIER lors des débats :** Valérie DOIZE

**DÉBATS :** à l'audience publique du 24 Novembre 2020

**ARRÊT :** Contradictoire  
prononcé par sa mise à disposition au greffe le **29 Janvier 2021**,  
les parties présentes en ayant été préalablement avisées dans les  
conditions prévues à l'article 450 du code de procédure civile,  
signé par Monique DOUXAMI, Président et par Serge LAWECKI,  
greffier auquel la minute de la décision a été remise par le  
magistrat signataire.

**ORDONNANCE DE CLÔTURE :** rendue le 17/11/20

GROSSE :

Aux avocats

le 29 Janvier 2021

### **LE LITIGE**

Le 2 novembre 2009 M. NACHTEGAELE est entré au service de l'EPIC Réseau Ferré de France, devenu SNCF RESEAU, en qualité de gestionnaire de patrimoine foncier au sein d'une direction régionale. Les compétences en la matière de SNCF RESEAU ayant été transférées à l'EPIC SNCF par un décret de février 2015 M. NACHTEGAELE a été informé qu'il n'avait plus vocation à occuper le même poste et il s'est vu proposer à la place, en avril 2015, un poste de gestionnaire de patrimoine tertiaire qu'il a refusé. Le 26 septembre 2016 il a attiré SNCF RESEAU devant le Conseil de Prud'hommes en résiliation du contrat de travail à ses torts pour ne pas l'avoir réaffecté à un poste de même niveau. A compter du 17 janvier 2018 il a été placé en arrêts-maladie suite auxquels, par avis d'inaptitude des 5 et 26 octobre 2018, le médecin du travail a précisé que tout maintien dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé.

Le 8 novembre 2018 SNCF RESEAU a saisi le Conseil de Prud'hommes d'une demande d'annulation de l'avis du 26 octobre 2018 et de nouvelle visite de reprise. Lors de l'audience de jugement M. NACHTEGAELE demandait au premier juge de constater le caractère définitif de l'avis du 5 octobre et de déclarer sans objet celui du 26 octobre. Par décision du 8 janvier 2019 improprement qualifiée «ordonnance de référé» les premiers juges ont dit n'y avoir lieu à référé et ont rejeté les demandes. Par jugement du 15 mars 2019 rendu cette fois par le juge départiteur le Conseil de Prud'hommes a débouté le salarié de sa demande de résiliation et de celles en étant la conséquence.

C'est dans ce contexte que la Cour a été saisie d'appels interjetés :

- les 24 et 28 janvier 2019 par SNCF RESEAU et M. NACHTEGAELE contre la décision du 8 janvier 2019
- le 26 avril 2019 par M. NACHTEGAELE contre le jugement du 15 mars 2019.

Selon arrêt du 28 juin 2019 la Cour, statuant sur l'appel formé contre la décision «de référé» du 8 janvier 2019, a :

- ordonné la jonction des procédures afin de disposer d'une vision d'ensemble du litige
- infirmé la décision du 8 janvier 2019
- déclaré recevable la contestation de l'avis du médecin du travail en date du 5/10/2018
- dit n'y avoir lieu d'annuler cet avis mais l'a déclaré dépourvu d'effet pour violation du contradictoire
- sursis à statuer sur le point de déterminer si M. NACHTEGAELE est apte ou inapte
- déclaré sans objet la contestation de l'avis d'inaptitude en date du 26/10/2018
- ordonné la reprise du paiement des salaires à compter du 5/11/2018
- réservé les dépens.

Suite à cet arrêt le magistrat chargé de la mise en état a rendu une ordonnance de clôture le 19 novembre 2020 fixant les plaidoiries en formation collégiale le 24 novembre.

*Vu l'article 455 du code de procédure civile*

Vu les conclusions récapitulatives déposées par voie électronique au Greffe le 27/12/2019 par lesquelles M. NACHTEGAELE prie la Cour de déclarer SNCF RESEAU irrecevable en ses demandes, juger que suite à l'avis du 26 octobre 2018 il a été déclaré définitivement inapte à son poste, subsidiairement de le déclarer inapte à cette date et à défaut le 5 octobre 2018 et de :

.../...

-réformer le jugement du 15 mars 2019

-résilier le contrat de travail aux torts de SNCF RESEAU

-le condamner au paiement des sommes suivantes :

- *indemnité compensatrice de préavis : 12 516 euros outre l'indemnité de congés payés*
- *indemnité de licenciement : 10 075,38 euros à parfaire à la date de l'arrêt*
- *dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : 55 000 euros*
- *dommages-intérêts pour défaut de prévention du harcèlement moral : 10 000 euros*
- *dommages-intérêts pour harcèlement moral : 20 000 euros*
- *subsidiairement la même somme en réparation de son préjudice né du manquement au devoir de protection et de loyauté*
- *frais non compris dans les dépens: 10 000 euros outre l'établissement par l'employeur sous astreinte des documents de fin contrat et «solde de salaires» conformément à l'arrêt à intervenir, avec capitalisation des intérêts*

Vu les conclusions récapitulatives déposées par voie électronique au Greffe le 30/9/2019 par lesquelles SNCF RESEAU demande à la Cour de :

- *rectifier une erreur matérielle affectant l'arrêt du 28/6/2019 quant à la numérotation des affaires jointes*
- *juger que l'avis du médecin du travail en date du 26/10/2018 est nul et de nul effet*
- *ordonner une nouvelle visite médicale avec au besoin la désignation du médecin inspecteur du travail*
- *subsidiairement se prononcer sur l'aptitude du salarié*
- *débouter M. NACHTEGAELE de l'ensemble de ses demandes*
- *le condamner au paiement de 2000 euros de dommages-intérêts pour procédure abusive outre 7000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.*

### **MOTIFS**

#### La demande de rectification d'erreur matérielle

Cette demande sera rejetée, l'arrêt du 28/6/2019 ayant sans erreur ni omission mentionné la numérotation administrative des procédures d'appels.

#### La demande de M. NACHTEGAELE tendant à voir déclarer SNCF RESEAU irrecevable en ses demandes

Par arrêt du 28/6/2019 ayant autorité de la chose jugée, la Cour a déclaré recevable la contestation, élevée devant le Conseil de Prud'hommes par le salarié et non par l'employeur, de l'avis émis le 5 octobre 2018 reposant sur des éléments médicaux. En l'état de ces éléments M. NACHTEGAELE ne peut donc utilement soutenir que la contestation qu'il lui-même élevée serait irrecevable. Pour le reste, il n'y a effectivement pas lieu de statuer à nouveau sur la demande, déjà rejetée, formée cette fois par l'employeur, tenant à l'organisation d'une nouvelle visite de reprise et à l'annulation de l'avis du 26/10/2018.

#### La demande de résiliation du contrat de travail et ses suites indemnitaires

Les moyens invoqués par M. NACHTEGAELE au soutien de son appel ne font que réitérer sous une forme nouvelle, mais sans justification complémentaire utile, ceux dont le premier juge a connu et auxquels il a répondu par des motifs abondants et pertinents

.../...

que la Cour adopte sans qu'il soit nécessaire de suivre les parties dans le détail d'une discussion se situant au niveau d'une simple argumentation.

Il sera ajouté ce qui suit :

aux termes de l'article L 1152-1 du code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Il résulte des dispositions des articles L. 1153-1 et L. 1154-1 du code du travail que pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments présentés par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. Dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

M. NACHTEGAELE présente les éléments de fait suivants :

- son poste de chargé de gestion du patrimoine ayant été supprimé dans le cadre de la réforme son employeur a violé l'accord de méthode conclu avec les syndicats le 23/7/2013 en ne lui proposant, en avril 2015, qu'un seul poste aboutissant à son déclassement
- c'est logiquement que ne souhaitant pas rester désœuvré dans un bureau vide il a proposé à son employeur une rupture conventionnelle en octobre 2015
- il a légitimement refusé une mission temporaire proposée par son employeur car elle était trop tardive et qu'elle ne répondait pas à sa situation
- il est resté sans travail entre avril 2015 et avril 2016 sans avoir reçu la moindre proposition, ce qui constitue un manquement de l'employeur à son obligation de fournir du travail
- ses conditions de travail se sont dégradées
- il a été installé dans un box portant une étiquette incohérente avec l'organigramme
- sa photo était légèrement à l'écart sur l'organigramme
- il a été exclu d'une augmentation de salaire décidée en 2016
- les pourparlers en vue de sa réaffectation ont été empreints d'une attitude méprisante de sa direction
- il a refusé la proposition de rupture conventionnelle en raison du faible montant de l'indemnité proposée
- SNCF RESEAU lui a adressé une lettre recommandée lui demandant de justifier de la prolongation de son arrêt de travail alors qu'elle avait été égarée par ses services ainsi que des courriers le sommant de justifier des raisons de son absence alors que son contrat de travail était suspendu dans l'attente de la visite de reprise
- durant l'été 2018 SNCF RESEAU n'a pas adressé à la CPAM les documents permettant le versement des indemnités journalières
- il n'a pas été invité à un séminaire en décembre 2016.

L'EPIC soutient en substance que le salarié a opposé des refus systématiques à ses propositions loyales de réaffectation sur des postes de même niveau, qu'il a cherché à ne pas le laisser sans activité, qu'il n'a manqué à aucune de ses obligations et que pour favoriser un projet de reconversion professionnelle M. NACHTEGAELE a cherché à obtenir une rupture conventionnelle à des conditions exorbitantes qu'il ne pouvait agréer.

Sur ce,

.../...

il ne résulte d'aucune pièce que M. NACHTEGAELE, qui s'en tient à des allégations sans apporter d'élément concret, n'ait pas bénéficié d'une augmentation de salaire décidée pour d'autres en 2016, qu'il ait été confronté à du mépris de la part de sa direction, ne pouvant se déduire de leurs divergences de vues, que celle-ci n'ait pas adressé à la CPAM les pièces utiles au calcul de ses droits, qu'il ait été placé dans un box comportant une signalétique inadaptée, qu'un séminaire ait eu lieu auquel il n'aurait pas été convié ou que sa photo aurait été en mauvaise place sur un organigramme.

Pour le reste, il est exact que par l'effet de la réorganisation réglementaire le poste de M. NACHTEGAELE a été transféré, en 2015, à une autre entité du groupe SNCF et que jusqu'à son placement en arrêt-maladie M. NACHTEGAELE est peu ou prou resté sans occupation professionnelle. Il est également exact que dans divers courriers l'employeur lui a réclamé des justificatifs d'absences et lui a demandé de reprendre ses fonctions. Ces faits pris ensemble, ajoutés aux éléments médicaux du dossier révélant un état anxiodépressif, laissent présumer l'existence d'un harcèlement moral.

Il ressort des documents produits aux débats que l'employeur a réclamé des justificatifs d'absences et de prolongation d'arrêts-maladie que le salarié, absent du service, ne justifie pas lui avoir adressés dans les délais légaux alors qu'il en avait l'obligation. L'employeur n'a sur ce point fait que mettre en œuvre loyalement son pouvoir de direction sans pratiquer de retenue sur salaire et il justifie que ses actes reposaient sur des considérations objectives étrangères à tout harcèlement moral.

M. NACHTEGAELE ne peut par ailleurs utilement reprocher à SNCF RESEAU de l'avoir interrogé sur sa situation au terme de ses arrêts-maladie alors que :

- informé par le salarié, par courrier du 19 septembre 2018, de son intention de reprendre le travail le 24, l'employeur a fait le nécessaire pour que cette visite ait lieu le 28
- contrairement à ce qu'il avait laissé entendre M. NACHTEHAELE ne s'est pas présenté dans l'entreprise le jour indiqué pour sa reprise effective du travail, pouvant précéder la visite de reprise
- la visite prévue le 28 a été reportée au 5 octobre sans que l'employeur en soit avec certitude avisé
- dans un courrier du 9 octobre semant la confusion M. NACHTEGAELE a fait savoir à sa direction qu'il n'était pas en absence irrégulière *«tant que la visite de reprise n'a pas eu lieu»* mais il a omis de signaler que la visite avait eu lieu quelques jours auparavant. Dans ce contexte l'employeur justifie de considérations objectives étrangères à tout harcèlement moral justifiant ses demandes d'éclaircissements.

M. NACHTEGAELE soutient n'avoir reçu qu'une seule proposition de réaffectation aboutissant à ses dires à un déclassé mais SNCF RESEAU indique lui avoir proposé :

- dès le 8 avril 2015, deux mois avant l'entrée en vigueur de la réforme et donc en temps utile, un poste de gestionnaire de patrimoine tertiaire correspondant à ses compétences et à ses qualifications, poste refusé par courriel sibyllin du 30 avril 2015 en ces termes : *«j'accuse réception de votre proposition de fiche de poste de gestionnaire de patrimoine tertiaire à la quelle je ne donnerai pas suite. Respectueuses salutations»*
- le 4 juin 2015 un poste au sein du pôle industriel et ferroviaire qu'il a refusé car il ne souhaitait pas travailler avec le responsable
- le même jour un poste de pilotage d'opérations complexes au sein du pôle valorisations qu'il a également refusé.

Au soutien de ses allégations SNCF RESEAU produit aux débats une attestation d'un cadre, M. BARBE, déclarant avoir reçu M. NACHTEGAELE en entretien le 4 juin 2015 et constaté son refus catégorique de rejoindre l'un des 3 postes proposés.

M. NACHTEGAELE conteste toute valeur probante à cette attestation mais elle répond aux exigences de recevabilité posées par le code de procédure civile et elle émane d'un salarié dont aucun élément ne permet de mettre en doute le témoignage d'autant que s'agissant du refus du poste de gestionnaire de patrimoine tertiaire il est corroboré par ses courriels des 30 avril et 8 juin 2015. Le salarié, qui admet avoir reçu par écrit le descriptif de poste détaillé versé aux débats, fait valoir qu'il n'était pas de niveau au moins équivalent au poste précédent et que l'accord de méthode conclu avec les syndicats a été méconnu. Il appert cependant que les missions proposées étaient celles de cadre gestionnaire de patrimoine de bureaux et que si elles ne comportaient plus, comme avant, une mission de pilotage de prestataires elles étaient de niveau équivalent, en termes de qualifications, classification, responsabilités et moyens alloués, à celles exercées avant la refonte, ce sans comporter de sujétion supplémentaire.

Il résulte d'autre part des productions qu'en avril 2015, concomitamment à la première proposition de réaffectation, M. NACHTEGAELE a sollicité un temps partiel afin de continuer à suivre une formation d'expert foncier agricole dans le cadre d'une reconversion. Il appert que dès 2013 l'employeur avait accepté de prendre à sa charge les cotisations et les frais de déplacements de l'intéressé pour lui permettre d'obtenir, au terme d'un cursus de 3 ans, le titre d'expert foncier et agricole. Il résulte également des pièces versées au dossier, notamment l'attestation de Mme UYSAL ayant mené l'entretien pour le compte de sa direction, que M. NACHTEGAELE a sollicité une indemnité de rupture conventionnelle de 100 000 euros en vue d'une création d'entreprise refusée en raison de son coût excessif. M. NACHTEGAELE a été reçu une seconde fois en mai 2016 pour se voir proposer une indemnité largement supérieure au minimum légal qu'il n'a pas acceptée. Il ressort d'autre part de l'attestation de M. MEYER que M. NACHTEGAELE s'est vu proposer une mission transversale consistant en 4 actions précises correspondant à ses qualifications. Il s'ensuit que l'employeur justifie que l'absence d'affectation de M. NACHTEGAELE à des tâches précises résultait de son refus d'occuper l'un des postes proposés correspondant à ses qualifications, à son niveau de compétences et à sa classification.

M. NACHTEGAELE objecte qu'étant secrétaire du CHSCT, salarié protégé, il ne pouvait se voir imposer une modification de ses conditions de travail. Cette assertion est exacte mais l'employeur n'a rien imposé et il n'a fait que proposer une modification des conditions de travail qu'il a été laissé libre de refuser. Il résulte des courriels adressés par le salarié à sa direction les 13 et 30 mai 2016 que ses refus des postes proposés par l'employeur, loin d'être justifiés par la crainte d'un déclassement qu'aucune pièce n'établit, n'avaient d'autre but que de l'amener à accepter soit son affectation à un poste assorti de responsabilités plus élevées, soit le versement d'une substantielle indemnité de rupture conventionnelle.

Il résulte de ce qui précède que le salarié n'établit pas la réalité de certains faits présentés au soutien de sa demande et que s'agissant des faits établis l'employeur justifie que ses décisions étaient toutes fondées par des considérations objectives étrangères à tout harcèlement moral.

La Cour ajoute que n'est caractérisé aucun manquement de l'employeur à son obligation de prévention et de la protection de la santé du travailleur. En effet, il a immédiatement fait le nécessaire pour organiser la visite de reprise et il l'a plusieurs fois reçu en entretien pour lui proposer de nouvelles fonctions. Par ailleurs, prenant en compte son refus de voir modifiées ses conditions de travail il a continué à lui verser sa rémunération sous déduction des retenues pour absences, sans exiger la moindre contrepartie de travail.

Pour l'ensemble de ces raisons le salarié sera débouté de ses demandes par confirmation du jugement entrepris.

#### La contestation de l'avis d'inaptitude

Dans leurs nouvelles écritures les parties n'ont pas tiré les conséquences de l'arrêt ayant sursis à statuer sur le litige afférent à l'(in)aptitude. La juridiction prud'homale est en effet saisie d'une contestation de l'avis en date du 5 octobre 2018. Il résulte de l'article L 4624-7 du code du travail que la décision de la juridiction prud'homale se substitue aux avis et conclusions du médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale. M. NACHTEGAELE est mal fondé de soutenir que son inaptitude aurait définitivement été décidée le 26 octobre 2018 alors que sa contestation a été jugée sans objet.

Il sera prononcé, sans qu'une expertise se justifie, sur l'aptitude ou non du salarié à exercer les fonctions de gestionnaire de patrimoine tertiaire auxquelles l'employeur a décidé de l'affecter.

Il est en premier lieu relevé que M. NACHTEGAELE ne fournit aucune information sur l'évolution de son état de santé depuis la visite de reprise. Il revendique son inaptitude sur la base exclusive des avis du médecin du travail et sur des considérations juridiques sans présenter le moindre élément sur sa santé et les conséquences à en tirer quant à sa capacité à exercer les fonctions précitées. L'hypothèse, non soutenue, d'un épuisement professionnel est exclue dès lors que le harcèlement moral n'est pas retenu et que depuis plus de 5 ans le salarié a continué à percevoir sa rémunération sans exercer la moindre activité.

Les seules pièces de nature médicale produites à son dossier sont les suivantes:

-en premier lieu des ordonnances d'un médecin généraliste en dates des 24 février et 15 juin 2018 pour la délivrance des médicaments lisibles suivantes :

-XERACALM : crème et huile dermatologique

-ALPRAZERAM , tranquillisant, le médecin ayant noté et souligné «*si besoin*»

-SPIFEN 400, anti-inflammatoire, assorti d'une prescription pour une ceinture lombaire.

Ces prescriptions concernent en partie des problèmes dermatologiques et de dos ce qui ne suffit pas caractériser l'inaptitude pas plus qu'une prescription de tranquillisants en cas de besoin

-en deuxième lieu une feuille de délivrance, par une pharmacie, du tranquillisant ALPRAZERAM en date du 23/11/2018 sans aucun renouvellement.

-en troisième lieu des feuilles d'arrêt de travail révélant un placement en arrêts-maladie entre le 17/1/2018 et le 17/2/2019 mais aucune pièce n'est fournie pour la période postérieure. Il n'est du reste ni établi ni même allégué que depuis 2018 le salarié ait consulté un médecin ni *a fortiori* qu'il présente une pathologie.

En dernier lieu, le salarié produit deux courriers d'un psychiatre au médecin du travail, en date des 8 août et 14 septembre 2018, ainsi rédigés :

*«cher confrère, je vois en consultation votre patient M. NACHTEGAELE qui présente un état dépressif grave invalidant s'inscrivant au regard de ses propos dans le cadre d'un burn out professionnel. Cet état ayant nécessité son placement en arrêts-maladie depuis le 17/1/2018. Ce jour son état de santé mentale reste extrêmement fragile, fluctuant, vulnérable, non rétabli, non consolidé. Il empêche à mon sens d'envisager une quelconque reprise d'activité professionnelle qualitative et pérenne même à temps partiel dans les 3 mois à venir. Je reverrai le patient dans un mois pour apprécier l'évolution de son état de santé mentale»*

*«cher confrère, je revois en consultation votre patient M. NACHTEGAELE qui présente un état dépressif grave invalidant s'inscrivant au regard de ses propos dans le cadre d'un burn out professionnel. Cet état ayant nécessité son placement en arrêts-maladie depuis le 17/1/2018. Le patient est conscient de l'impossibilité de reprendre une activité professionnelle dans l'entreprise sans mettre en péril son état de santé mentale. A cet égard je pense nécessaire que le patient puisse bénéficier d'un licenciement pour inaptitude médicale à tous les postes dans l'entreprise afin de lui permettre de poursuivre son rétablissement et de se projeter professionnellement ce qui participe de son rétablissement. C'est dans cette perspective que je demande au patient de vous rencontrer dans le cadre d'une visite de préreprise pour que si vous partagez mon avis vous puissiez l'accompagner dans cette procédure dans les meilleures conditions»*

Ces lettres, reposant sur les déclarations du salarié sans trace d'investigations du praticien, ont manifestement pour objet de faciliter son licenciement pour inaptitude et de lui assurer les moyens de sa reconversion. Le diagnostic posé est nettement imprécis de la part d'un spécialiste ne décrivant les composantes d'aucune pathologie et n'apportant aucun éclairage technique. Il n'est ni établi ni même allégué que le salarié ait bénéficié d'un traitement allopathique suite à ces consultations ni que le psychiatre l'ait adressé à d'autres professionnels de santé pour traiter ce qui pourrait relever d'une simple anxiété. Par ailleurs, le rédacteur de ces courriers a outrepassé sa mission en indiquant qu'une reprise professionnelle n'était pas possible si elle n'était «qualitative» et en suggérant que le burn-out était possiblement dû aux conditions de travail. Ces courriers ne peuvent donc entrer en ligne de compte pour caractériser une dégradation de l'état de santé du salarié.

Il sera ajouté que celui-ci n'a pas produit son dossier médical alors qu'il en avait la possibilité.

La Cour note par ailleurs que la visite de reprise du 5 octobre 2018 a eu lieu suite à un report de la visite programmée par l'employeur déclarant, sans être utilement contesté, ne pas en avoir été informé. Par ailleurs, dans les deux avis d'inaptitude, strictement identiques à quelques détails près, le médecin du travail a indiqué avoir échangé sur la situation du salarié le 5/10/2018 mais cette assertion, renouvelée telle quelle le 26, est d'autant plus sujette à caution que cité comme témoin il n'a pas comparu devant le Conseil de Prud'hommes et la Cour et qu'auparavant il s'était abstenu de répondre à un courriel de l'employeur sollicitant ses explications. Toujours est-il que sans même évoquer l'hypothèse d'avis d'inaptitude faux, ce qui fait l'objet de la plainte déposée par SNCF RESEAU devant le procureur de la République, l'opinion du médecin du travail obtenue dans de telles conditions ne permet pas de retenir la thèse d'un état de santé dégradé justifiant une inaptitude au poste.

En synthèse, il ne résulte d'aucun élément que M. NACHTEGAELE présente un état de santé le rendant inapte aux fonctions de gestionnaire de patrimoine tertiaire. Il sera donc déclaré apte auxdites fonctions.

#### Les autres demandes

Il n'apparaît pas que le salarié ait commis une faute dans son droit d'agir en justice ni que sa défense ait dégénéré en abus. La demande de dommages-intérêts pour procédure abusive sera donc rejetée.

Le contrat de travail n'étant pas rompu il n'y a pas lieu d'ordonner la délivrance des documents terminaux. Il serait inéquitable de condamner l'une ou l'autre des parties en appel au paiement d'une indemnité sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

**PAR CES MOTIFS, LA COUR**

.../...



REJETTE la demande de rectification d'erreur matérielle

DECLARE irrecevable la demande de SNCF RESEAU tendant à voir ordonner une nouvelle visite de reprise et annuler l'avis du 26 octobre 2018 mais recevables ses autres demandes

CONFIRME le jugement du 15 mars 2019 en toutes ses dispositions

DEBOUTE en conséquence M. NACHTEGAELE de sa demande de résiliation et de ses demandes indemnitaires

Le DECLARE apte aux fonctions de gestionnaire de patrimoine tertiaire figurant dans la fiche de poste versée aux débats

DEBOUTE SNCF RESEAU de sa demande de dommages-intérêts pour procédure abusive

DIT n'y avoir lieu, en appel, à condamnation sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile

CONDAMNE M. NACHTEGAELE aux dépens d'appel.

LE GREFFIER

PRESIDENT

LE

S. LAWECKI

DOUXAMI

M.