

Copies exécutoires  
délivrées le :

À  
Me Jérôme  
BORZAKIAN  
Me Jean-Luc  
HIRSCH

REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

**COUR D'APPEL DE PARIS**  
**Pôle 6 - Chambre 11**

**ARRET DU 09 FEVRIER 2021**

(n° , 9 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : **N° RG 18/07032 - N° Portalis 35L7-V-B7C-B5ZOK**

Décision déférée à la Cour : Jugement du 07 Mai 2018 -Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de PARIS - RG n° 17/00963

**APPELANTES**

**Madame Nathalie PRADELLE**

55 rue des Pyrénées  
75020 PARIS

Représentée par Me Jérôme BORZAKIAN, avocat au barreau de PARIS, toque : G0242

**Association SYNDICAT SUD RAIL DES DIRECTIONS CENTRALES**

13, rue Darmaillé  
75017 PARIS

Représentée par Me Jérôme BORZAKIAN, avocat au barreau de PARIS, toque : G0242

**INTIMÉE**

**SA SNCF RESEAU**

15/17 rue Jean-Philippe Rameau  
93418 LA PLAINE SAINT-DENIS

Représentée par Me Jean-Luc HIRSCH, avocat au barreau de PARIS, toque : D1665

**COMPOSITION DE LA COUR :**

En application des dispositions des articles 805 et 907 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 08 Décembre 2020, en audience publique, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant Mme Anne HARTMANN, Présidente de chambre, chargée du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, entendu en son rapport, composée de :

Anne HARTMANN, Présidente de chambre,  
Valérie CAZENAVE, Conseillère,  
Laurence DELARBRE, Conseillère

**Greffier**, lors des débats : Madame Mathilde SARRON

## **ARRÊT :**

- contradictoire
- par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.
- signé par Anne HARTMANN, Présidente de chambre et par Mathilde SARRON, Greffier à laquelle la minute de la décision a été remis par le magistrat signataire.

## **FAITS, PROCÉDURE ET MOYENS DES PARTIES**

Mme Nathalie Pradelle, née en 1972, a été engagée par la SNCF selon un contrat de travail à durée indéterminée dit d'adaptation à l'emploi, à compter du 15 septembre 1997, en qualité d'attaché technicien supérieur.

A compter du 1er juillet 2015, elle a été rattachée à l'EPIC SNCF Réseau devenue SA SNCF Réseau, y exerçant les fonctions d'horairiste, adjointe du DPX (Dirigeant de Proximité) au service "Adaptation Sillon Nord-Est" de l'unité Sillons de la DCS (Direction de la capacité et des Sillons) avec un statut cadre. En dernier lieu, elle avait la qualification F, niveau 1.

En outre, Mme Pradelle a occupé plusieurs fonctions de représentation du personnel sous la bannière du Syndicat SUD-Rail.

Les relations contractuelles entre les parties étaient soumises à la convention collective nationale des Relations collectives entre SNCF, SNCF Réseau et SNCF Mobilités.

En dernier lieu, la rémunération mensuelle brute moyenne de Mme Pradelle s'élevait à la somme de 2.600 euros.

Mme Pradelle fait toujours partie des effectifs de la SNCF, qui occupe à titre habituel plus de dix salariés. Depuis le 8 décembre 2017, elle a rejoint la Direction Générale Ile de France de l'EPIC SNCF Réseau devenue SA SNCF Réseau où elle occupe un emploi de rédacteur de consignes/ programmes.

Soutenant être victime de harcèlement moral et de discrimination syndicale, Mme Pradelle a saisi le 8 février 2017 le conseil de prud'hommes de Paris qui, par jugement du 7 mai 2018 a statué comme suit :

- Déboute Mme Nathalie Pradelle de l'ensemble de ses demandes ;
- Déclare recevable l'intervention volontaire du Syndicat SUD-RAIL des Directions Centrales mais le déboute de ses demandes ;
- Déboute la SNCF de sa demande sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;
- Condamne Mme Nathalie Pradelle aux dépens.

Par déclaration du 28 mai 2018, Mme Pradelle et l'association Syndicat Sud Rail des directions centrales ont interjeté appel de cette décision.

Par ses dernières conclusions adressées au greffe par le réseau privé virtuel des avocats, Mme Pradelle demande à la cour de :

- infirmer en toutes ses dispositions le jugement ainsi entrepris ;
- en conséquence, statuant de nouveau, y faisant droit ;
- dire et juger que Mme Pradelle a été victime de harcèlement moral et de discrimination en raison de son appartenance syndicale ;

- prononcer l'annulation de la sanction disciplinaire consistant en un dernier avertissement avec une mise à pied de 12 jours ouvrés en date du 14 juin 2017 ;
- ordonner le retrait de cette sanction du dossier disciplinaire de l'agent ;
- en conséquence,
- condamner l'EPIC SNCF RESEAU au paiement des sommes suivantes :
  - \* dommages et intérêts pour harcèlement moral : 40.000 euros ;
  - \* dommages et intérêts pour discrimination : 25.000 euros ;
  - \* rappel de salaire sur mise à pied : 1.044,86 euros ;
  - \* congés payés incidents : 104,48 euros ;
  - \* dommages et intérêts pour exécution de mauvaise foi du contrat de travail : 10.000 euros ;
  - \* article 700 du CPC : 2.500 euros ;
- ordonner la remise des bulletins de paie de novembre 2017, décembre 2018 et janvier 2018 rectifiés conformément à la décision intervenue et ce sous astreinte de 50 euros par jour de retard à compter du 8ème jour suivant la notification de l'arrêt aux parties ;
- dire que les sommes porteront intérêt au taux légal à compter de la saisine pour les créances salariales, et à compter du jugement à intervenir pour les créances indemnitaires (articles 1231-6 et 7 du code civil) ;
- condamner l'EPIC SNCF RESEAU aux éventuels dépens article 699 du CPC.

Par ses dernières conclusions adressées au greffe par le réseau privé virtuel des avocats la SA SNCF Réseau venant aux droits de l'EPIC SNCF Réseau demande à la cour de :

- dire et juger que Mme Pradelle n'a subi aucune discrimination syndicale ni aucun acte de harcèlement ;
- dire et juger qu'aucune exécution de mauvaise foi du contrat de travail ne peut être imputée à faute à l'EPIC SNCF Réseau aux droits duquel vient désormais la S.A SNCF Réseau ;
- dire et juger que la sanction disciplinaire dont Mme Pradelle a été l'objet, était justifiée et proportionnée aux faits qui lui ont été reprochés ;
- en conséquence,
- dire et juger Mme Pradelle mal fondée en son appel ;
- confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a débouté Mme Pradelle de l'ensemble de ses demandes ;
- dire et juger le Syndicat SUD Rail irrecevable et à tout le moins mal fondé en son appel et en ses demandes ;
- confirmer en tout état de cause le jugement en ce qu'il l'a débouté de ses prétentions ;
- condamner les Appelants, in solidum, à payer à la S.A SNCF Réseau une indemnité de 2.000 euros par application des dispositions de l'article 700 du CPC ;
- les condamner également aux dépens de première Instance et d'appel.

Pour un exposé complet des faits et de la procédure, la cour renvoie expressément au jugement déféré et aux écritures des parties ainsi que cela est prescrit à l'article 455 du Code de procédure civile.

### **SUR CE, LA COUR:**

A titre préliminaire, la cour observe que si le syndicat Sud Rail a interjeté appel, il n'était pas représenté et n'a pas conclu à hauteur de cour.

### **Sur la demande d'annulation de la sanction disciplinaire**

Pour infirmation du jugement déféré qui l'a déboutée de ce chef de prétention, la salariée expose avoir été destinataire d'une sanction disciplinaire injustifiée en date du 14 juin 2017, cette sanction intervenant comme le point final des faits de harcèlement et de discrimination perpétrés à son encontre.

La société intimée réplique que la matérialité des faits reprochés est établie, qu'ils

constituent des manquements inadmissibles justifiant pleinement la sanction prononcée.

Par courrier du 14 juin 2017 et à l'issue d'une procédure disciplinaire, l'employeur a notifié à Mme Pradelle un dernier avertissement avec mise à pied de 12 jours ouvrés après que la salariée a été surprise le 23 janvier 2017 devant l'ordinateur de sa DPX (Mme Halleur) avec la souris à la main en train de consulter l'écran sans y avoir été autorisée.

Par application de l'article L1333-1 du code du travail en cas de litige, le juge du contrat de travail apprécie au vu des éléments retenus par l'employeur et de ceux fournis par le salarié si les faits reprochés au salarié sont de nature à justifier une sanction. Si un doute subsiste, il profite au salarié.

S'agissant de la réalité des faits reprochés à Mme Pradelle l'employeur se rapporte au courriel de Mme Halleur adressé à sa N+1, daté du 23 janvier 2017 à 11 heures 45 signalant qu'elle venait se surprendre à 11 heures 40, Mme Pradelle qui était sur son ordinateur, à la réponse de Mme Pradelle du 7 mars 2017 à la demande d'explications écrites, à la décision de suspension de l'intéressée prise par le N+3 M. Quesnel, le 15 mars 2017, au rapport de la direction de la sûreté, cellule investigation numérique produit en pièce 21 employeur, concluant à une utilisation de l'application GESICO, à une activité Outlook et à la consultation du listing de notation de l'ordinateur de Mme Halleur dans le créneau horaire entre 11heure 25 et 11heures 40 le 23 janvier 2017.

Aussi les dénégations de Mme Pradelle qui tout en reconnaissant avoir accédé « sans réfléchir » au poste informatique de travail de sa supérieure hiérarchique, invoque un dysfonctionnement de sa propre souris et affirme avoir cherché uniquement, mais sans en avoir le temps, à retrouver l'historique des demandes sur un sillon sur le logiciel GESICO, sont inopérantes. C'est en vain en outre qu'elle soutient que le rapport précité ne permet pas de lui imputer les faits dénoncés puisqu'il ressort de ses propres affirmations qu'à part la venue d'un collègue venue la saluer, aucun autre agent n'est entré dans le bureau qu'elle partageait avec Mme Halleur dans le créneau rappelé plus haut. C'est tout aussi vainement que Mme Pradelle rappelle ses bons états de service ou produit un témoignage d'une ancienne collègue n'ayant eu qu'à se louer de son travail.

La cour en déduit que la matérialité des faits est établie et qu'en considération de leur gravité, la sanction prononcée n'était pas disproportionnée.

Par confirmation du jugement déféré, Mme Pradelle sera déboutée de ses demandes d'annulation et de rappels de salaires et de retrait de cette sanction de son dossier disciplinaire. Il en va de même de sa demande d'indemnité pour exécution de mauvaise foi du contrat de travail de ce chef.

### **Sur la discrimination syndicale**

Il résulte des dispositions de l'article L.1132-1 du code du travail qu'aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, 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, une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son appartenance physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

En application de l'article L. 1134-1 du code du travail, lorsque le salarié présente des éléments de fait constituant selon lui une discrimination directe ou indirecte, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments dans leur ensemble laissent supposer l'existence d'une telle discrimination et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ses

décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. En l'espèce, la salariée affirme avoir fait l'objet d'une discrimination syndicale qui se manifeste par :

-un blocage soudain de son avancement de carrière matérialisé par la non notation au niveau 2 de la qualification F en raison de ses activités syndicales.

-l'attribution d'une GIR (Gratification Individuelle de Résultat) vexatoire au titre de l'année 2017, précisant que les années précédentes, les GIR qui lui avaient été attribuées avaient toujours été de l'ordre de 3,5%, alors que celle attribuée début 2018, au titre de l'année 2017 n'a été que de 0,5%, malgré les appréciations positives du responsable du service de rédaction de consignes (dans lequel elle aura exercé ses fonctions durant la moitié de l'année 2017).

S'agissant du grief lié au blocage de son déroulé de carrière, la salariée soutient en effet ainsi qu'elle l'a expliqué dans son courrier de contestation daté du 17 mars 2017 adressé à la présidente de la commission paritaire de classement (pièce 56, salariée), qu'en toute logique au regard de son ancienneté, elle aurait légitimement pu espérer être positionnée au niveau 2 de la qualification F à compter de l'exercice 2017/2018 puisqu'elle avait été proposée deux années durant (2015/2016 et 2016/2017) à ce niveau alors qu'elle n'a même pas été proposée pour l'exercice 2017/2018, causant un retard et un véritable frein à son déroulé de carrière avec des conséquences financières puisqu'elle se trouvait à la dernière position 23 de son niveau et obérant aussi son passage à la qualification G.

S'agissant du grief lié à l'attribution d'un GIR vexatoire, elle produit la fiche de paye du mois d'avril 2018 dont il ressort qu'elle n'a perçu qu'une somme de 198,70 euros tandis qu'en avril 2016 elle avait perçu une somme de 1.275,89 euros à ce titre.

Pris dans leur ensemble, les éléments dont la matérialité a été retenue ci-dessus, laissent présumer une discrimination. Il appartient donc à l'employeur de démontrer que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

L'employeur conteste l'existence de la discrimination alléguée.

Il réplique s'agissant du grief de blocage du déroulé de carrière, en se fondant sur des listings de notation et sur les listes d'aptitude après commission produits en pièces 1,2,3 et 4 (société) non utilement contredits ni même contestés, que Mme Pradelle se trouvait pour l'exercice 2016/2017 au 41<sup>e</sup> rang sur 148 du listing de notation pour l'accès au niveau 2 de la qualification F, que seuls 13 agents y ont accédé dont 8 qui avaient une ancienneté plus importante qu'elle, et que 32 agents sur les 40 qui la précédaient sont également demeurés au niveau 1. Il poursuit que pour l'exercice 2017/2018, elle se trouvait au 24<sup>e</sup> rang sur 190, que seuls 14 agents ont accédé au niveau 2, dont 6 avaient une ancienneté plus importante, de sorte que 17 agents qui la précédaient sont également restés au niveau 1.

L'employeur justifie ainsi de première part que la salariée avait bien été proposée pour l'exercice 2017/2018 contrairement à ce qu'elle a soutenu dans ses écritures et laissé entendre dans son recours adressé à la commission affirmant « *je n'ai même pas été proposée semble-t-il* » (pièce 56, salariée). Il est de seconde part établi que d'autres salariés plus anciens que l'appelante n'ont pas accédé au niveau 2 de sorte que l'employeur justifie ainsi que sa décision était étrangère à tout motif de discrimination.

En revanche, l'employeur ne démontre pas en s'abstenant totalement de conclure sur ce point, que l'attribution d'un GIR 2017 réduit à 0,5 est justifiée par un motif étranger à toute discrimination syndicale.

Il en découle que l'existence d'une discrimination syndicale est établie. Il sera alloué au salarié la somme de 1.500 euros en réparation du préjudice ainsi subi.

Le jugement sera infirmé en conséquence.

## Sur le harcèlement moral

La salariée soutient avoir fait par ailleurs l'objet de mesures de harcèlement moral et invoque à cette fin les faits suivants :

- une rétrogradation et des incitations au départ afin qu'elle quitte son poste;
  - un retrait progressif de ses tâches, de son autonomie aboutissant à vider son poste de sa substance alors qu'en considération de sa situation de salariée protégée le changement de ses conditions de travail ne pouvait intervenir sans son accord.
- La SA SNCF Réseau conteste tout fait de harcèlement moral.

Aux termes de l'article L. 1152-1 du code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont 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. En vertu de l'article L. 1154-1 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2018-1088 du 8 août 2016 applicable pour partie en la cause, lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié établit ou présente des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse 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. Il résulte de ces dispositions que, pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués 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 moral au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail. 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.

Mme Pradelle invoque les incitations au départ telles qu'elle les a vécues au travers des échanges de courriels avec Mme Bertrand, sa N+2, laquelle va selon elle, tout mettre en œuvre pour l'évincer du service. Elle cite à cet égard le courriel du 22 janvier 2016 de Mme Bertrand commandant son évaluation 2015 sans lui fixer d'objectifs pour 2016, le tableau de février 2015 prévoyant qu'elle sortirait des effectifs au 1er semestre 2016 alors qu'elle n'avait émis aucune velléité dans ce sens, le courriel de Mme Vantorre son ancienne N+1 adressé à M. Quesnel, son N+3 critiquant la posture de la direction à son égard (pièce 21), la formulation de son EIA 2016, dans laquelle il lui sera mentionné « *l'agent ne souhaite pas changer de poste et refus de proposer des souhaits d'évolution* » qui renvoie selon elle au registre de la faute et qu'elle a dénoncée auprès du N+3 (pièce 24), le courrier de l'inspecteur du travail daté du 1er avril 2016 à Sud Rail (pièce 26) qui évoque qu'il lui semble « *sur la base des seuls éléments portés à sa connaissance que Mme Pradelle subisse des pressions répétées de Mme Bertrand lui prêtant l'intention de quitter le service (...)* », le courrier du 23 mars 2016 de réponse de M. Quesnel au syndicat Sud Rail confirmant sa volonté de l'évincer (pièce 22), l'annonce de l'arrivée d'un nouvel agent (pièce 31), les courriels par lesquels sa N+1 l'a réduite à une simple exécutante, (pièce 35), le message d'absence de sa N+1 du 29 août 2016 précisant être remplacée en cas de besoin par Mme Bertrand ou M. Caverivière (pièce 35), le courriel daté du 14 septembre 2016 dans lequel elle se plaint d'être reléguée aux fonctions de simple horairiste et d'être écartée de certains courriels (pièce 45), le courriel du 29 septembre 2016 dans lequel elle se plaint d'être destinataire de courriels contradictoires de façon à la pousser à la faute, les courriels par lesquels elle a informé l'employeur de la dégradation de son état de santé (pièces 46 et 47) et les prescriptions de Prozac pendant plus de deux ans.

Ces faits présentés, matériellement établis pour ceux antérieurs au 8 août 2016, et les certificats médicaux produits, pris dans leur ensemble laissent supposer l'existence d'un harcèlement moral. Il appartient dès lors à l'employeur d'établir qu'ils sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

La SNCF conteste toute manoeuvre destinée à contraindre l'appelante à quitter son poste expliquant que le 24 mars 2015 alors que celle-ci était en congé de maladie, Mme Bertrand en sa qualité de N+2 a effectué un point RH avec Mme Vantorre DPX prédécesseur de Mme Halleur sur les projets de mobilité des agents, estimant légitime que la salariée après trois années de maîtrise de son poste d'horariste, soit en janvier 2016, puisse prétendre à une évolution de carrière qui n'a cependant pu être discutée au cours de son EIA (entretien individuel annuel) 2015 du fait de son absence. Elle ajoute que si cette proposition n'a pas été évoquée dès son retour au cours de l'entretien de mi parcours en septembre 2015 par Mme Vantorre, Mme Bertrand en janvier 2016 a souhaité s'en entretenir avec l'intéressée qui a alors tenté d'exploiter la situation alors qu'il a toujours été clair qu'il s'agissait d'évoquer des souhaits d'évolution ou de mutation éventuels sans aucune agressivité managériale comme prétendue par la salariée. Elle rappelle à ce titre, que début février 2016 Mme Bertrand avait donné un avis favorable à son accession au niveau 2 de la qualification F(pièce 10) et que la salariée a bénéficié d'une GIR de 3,27% en avril 2016. L'employeur précise avoir répondu à l'inspecteur du travail notamment par lettre du 3 mai 2016 faisant clairement la démonstration de l'absence de harcèlement moral de l'intéressée (pièce 12) et que malgré les affirmations de souffrance au travail de cette dernière, le médecin du travail sollicité l'a déclarée apte sans réserves le 3 mars 2016 (pièce 13).

La SNCF expose par ailleurs que c'est l'attitude agressive de Mme Pradelle qui a largement contribué à détériorer la situation conflictuelle au sein du service, attisée par son organisation syndicale dont les attaques virulentes par tracts ont suscité en septembre 2016 une lettre ouverte de soutien de cadres de la DCS (pièce 14). Elle souligne que Mme Halleur, qui comme Mme Bertrand, était directement visée, a été particulièrement affectée de la situation, qu'elle a effectué une déclaration de maladie professionnelle du fait de son état dépressif le 27 janvier 2017, dont le caractère professionnel a été retenu et a été de nombreux mois en arrêt de travail. L'employeur ajoute que le 22 juillet 2016, M. Quesnel a été contraint de rappeler la salariée à plus de modération dans ses propos, suite à un courriel du 20 juin 2016, (pièce 16) lui confirmant par ailleurs que ses fonctions n'étaient pas changées ce qu'il a réaffirmé dans le courrier adressé à l'inspecteur du travail le 17 octobre 2016 (pièce 17) en expliquant la nécessité de la mise en place d'une entité renfort dans l'équipe Nord-Est en vue de permettre d'assumer l'augmentation de la charge de travail sans impact sur Mme Pradelle. Elle produit le document de présentation au CHSCT de cette organisation (pièce 18) et l'organigramme de la DCS en janvier 2017 faisant apparaître cette cellule renfort, sur lequel Mme Pradelle demeure adjoint du DPX (pièce 19).

A la lecture des pièces précitées, la cour retient qu'il ne peut être reproché à l'employeur d'avoir été, en la personne de Mme Bertrand N+2 de Mme Pradelle, en janvier 2016, à l'origine d'un rendez-vous mobilité avec la salariée en vue d'envisager ses perspectives d'évolution de carrière, (le contraire aurait sans doute pu être déploré) après trois années de maîtrise non contestée de son poste même si cette démarche a d'emblée suscité la méfiance de la salariée qui a souhaité être accompagnée d'un représentant du personnel, bien qu'il ne s'agisse pas d'un entretien disciplinaire, ce qui lui a été finalement accordé. La cour observe qu'il n'est rien ressorti de défavorable de cet entretien pas plus que des différents courriels adressés par Mme Bertrand postérieurement à celui-ci, qui démontrent qu'il n'a jamais été question d'imposer une mobilité à l'appelante mais qu'il s'est agi de lui proposer « *si elle le souhaitait* » d'accéder à de nouvelles fonctions. A cet égard, les courriels de Mme Bertrand des 25 janvier et 29 janvier 2016 ne viennent que préciser sa démarche managériale, visant dans le respect des souhaits éventuels que Mme Pradelle aura pu exprimer à l'issue de son EIA, à connaître ces derniers, afin de lui proposer les postes adéquats vacants ou susceptibles de le devenir avant qu'ils ne soient mis au vivier. Il ne peut être déduit de ces courriels utilisant un ton courtois et pondéré, une quelconque

pression ou une atteinte à l'intégrité psychique de Mme Pradelle et ils ne caractérisent pas l'agressivité managériale à son égard qu'elle dénonce, étant observé qu'il ressort du dossier que l'employeur a pris acte de l'absence de velléité de mobilité de l'intéressée après que celle-ci l'ait clairement affirmé dans son courriel du 25 janvier 2016, sans qu'il ne lui en soit tenu rigueur. En effet, il est justifié que Mme Bertrand a donné début février 2016 un avis favorable sur proposition de la DPX Mme Halleur, à l'accession de Mme Pradelle au niveau 2 de sa qualification F et que cette dernière a perçu en avril 2016 une GIR de 3,27% de sa rémunération brute. Ni l'attestation de Mme Vantorre ancienne DPX de Mme Pradelle par ailleurs également déléguée syndicale SUD Rail, ni les interventions de l'inspecteur du travail qui prend la précaution de préciser qu'il se prononce au vu des informations données et invite la salariée à faire trancher le litige par le conseil de prud'hommes, ni même le fait qu'il ait été envisagé de mentionner dans l'EIA 2015 son refus de mobilité, ce qui au pire doit être considéré comme une maladresse qui a été rectifiée, ne sont pas de nature à modifier cette analyse.

S'agissant de la modification de ses conditions de travail, la cour retient que contrairement à ce que soutient Mme Pradelle, celle-ci a conservé ses fonctions y compris d'adjointe au DPX ainsi que le démontrent tant l'organigramme de la DCS daté du 28 février 2017 produit en pièce 19 page 4, que les explications de M. Quesnel à l'inspecteur du travail le 17 octobre 2016 et le document de présentation au CHSCT de la création d'une entité renfort avec un adjoint dédié destiné à assumer l'augmentation de la charge de travail de l'entité Nord Est notamment. La cour retient que les messages d'absence de Mme Halleur renvoyant pour compétence vers d'autres salariés ou l'envoi de courriels ne mettant pas Mme Pradelle dans la boucle ou les prétendues instructions contradictoires dont elle se plaint ne sont pas de nature à démentir la situation.

Il ressort en réalité du dossier, ainsi que l'ont retenu les premiers juges que Mme Pradelle a par son attitude contribué à la dégradation de la situation existante au sein du service cherchant notamment à instrumentaliser la proposition d'évolution qui lui a été faite et d'autres événements anodins, dans un contexte de succession rendue difficile suite au départ de l'ancienne DPX, à tel point que c'est Mme Halleur, sa N+1, qui a fait une déclaration de maladie professionnelle du fait de la remise en cause de son autorité, ce qui n'a d'ailleurs pas totalement échappé à l'inspecteur du travail lui-même qui sollicité, a par courriel du 26 juillet 2016 dénoncé « *le ton agressif des propos tenus par Mme Pradelle dans son courriel du 20 juin 2016* », soulignant que « *même s'ils sont l'expression d'une situation tendue (...) [le ton agressif] ne contribue pas à atténuer cette situation préjudiciable à tous.* » (pièce 31, salariée). Cela explique aussi que M. Quesnel, ainsi qu'il le rappelle dans son courrier du 23 mars 2016 adressé aux représentants de Sud Rail, (pièce 22 salariée) ait eu le souci devant la mésentente perceptible « *de prendre des décisions pour la santé de l'ensemble des collaborateurs concernés, Mme Pradelle et aussi sa ligne hiérarchique* » ce qui ne saurait lui être reproché.

La cour déduit de ce qui précède que l'employeur justifie que les décisions prises sont étrangères à tout fait de harcèlement moral lequel n'est par conséquent pas établi. Mme Pradelle, par confirmation du jugement déféré, sera déboutée de sa demande indemnitaire de ce chef.

### **Sur les autres dispositions**

Partie perdante, même partiellement, la SA SNCF Réseau est condamnée aux dépens d'instance et d'appel, le jugement déféré étant infirmé sur ce point.

La solution donnée au litige commande toutefois de débouter les parties de leurs prétentions sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile et de dire que chacune des parties supportera ses propres dépens.



**PAR CES MOTIFS**

**CONFIRME** le jugement déféré sauf en ce qui concerne la demande concernant la discrimination syndicale et les dépens.

Et statuant à nouveau du chef infirmé et y ajoutant:

**CONDAMNE** la SA SNCF Réseau à payer à Mme Nathalie Pradelle une indemnité de 1.500 euros pour discrimination syndicale.

**DÉBOUTE** les parties de leur demande sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

**CONDAMNE** la SA SNCF Réseau aux entiers dépens d'instance et d'appel.

**LE GREFFIER**

**LE PRÉSIDENT**