

CONSEIL DE PRUD'HOMMES  
DE PARIS  
SERVICE DU DÉPARTAGE  
27, rue Louis Blanc  
75484 PARIS CEDEX 10  
Tél : 01.40.38.52.39

BP

SECTION  
Encadrement chambre 3

RG N° F 09/14639

Notification le : 22 MAI 2012

Date de réception de l'A.R. :

par le demandeur:

par le défendeur :

Expédition revêtue de la  
formule exécutoire  
délivrée :  
le :

à :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

## JUGEMENT

contradictoire et en premier ressort

Prononcé par mise à disposition au greffe le 10 Mai 2012

Composition de la formation lors des débats :

M. Rémy CERESA, Président Juge départiteur  
M. OLIGO, Conseiller Salarié  
Assesseur

assistée de Madame LACROIX, Greffier

ENTRE

**Mme Emmanuelle RAULT**  
11 ET 19 AVENUE DU CHATEAU  
BATIMENT D2  
92190 MEUDON  
Assistée de Me Mathilde JOUANNEAU (Avocat au barreau de  
PARIS)

DEMANDEUR

ET

**SNCF** en la personne de son représentant légal  
34 RUE DU COMMANDANT MOUCHOTTE  
75699 PARIS CEDEX 14  
Représenté par Me Emmanuel JOB (Avocat au barreau de HAUTS  
DE SEINE) substituant Me Jean-Luc HIRSCH (Avocat au barreau  
de PARIS)

DEFENDEUR

## PROCÉDURE

- Saisine du Conseil : 12 Novembre 2009
- Convocation de la partie défenderesse par lettres simple et recommandée dont l'accusé réception a été retourné au greffe avec signature en date du 14/11/2009
- Audience de conciliation le 04 mai 2010.
- Partage de voix prononcé le 31 mars 2011
- Débats à l'audience de départage du 05 Mars 2012 à l'issue de laquelle les parties ont été avisées de la date et des modalités du prononcé .

## DEMANDES PRÉSENTÉES AU DERNIER ETAT DE LA PROCÉDURE

Demande principale

Chefs de la demande

- Dommages et intérêts pour harcèlement moral ..... 34 554,00 €
- Dommages et intérêts pour rupture abusive ..... 34 554,00 €
- Exécution provisoire
- Article 700 du Code de Procédure Civile ..... 2 000,00 €

## EXPOSÉ DU LITIGE

Engagée le 29 septembre 2008 par la SNCF comme chargée d'affaires à la D.R.H. Madame Emmanuelle RAULT a été licenciée pour insuffisance professionnelle aux termes d'une lettre du 27 août 2009.

Vu les conclusions des parties, visées par la greffière et reprises oralement et auxquelles il est renvoyé pour plus ample exposé,

## MOTIFS

### Sur le 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

Aux termes de l'article L. 1154-1 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 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. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Madame Emmanuelle RAULT soutient qu'elle a subi des réflexions constitutives de harcèlement de la part de son supérieur hiérarchique immédiat qui avait déjà été sanctionné, des pratiques d'isolement, en étant tenue à l'écart de l'équipe et d'informations concernant son travail, et des pratiques dévalorisantes comme la distribution de fourniture.

La SNCF conteste le harcèlement moral, soutenant qu'aucune parole vexatoire, irrespectueuse ou dévalorisante n'est prouvée.

Sur ce point précis des propos et attitudes vexatoires émanant de son supérieur immédiat elle produit la lettre dans laquelle elle cite les propos en question et qu'elle a adressée le 20 juillet à la direction des ressources humaines. Elle produit l'attestation d'un ancien salarié (sa pièce N° 40) qui déclare que le supérieur immédiat de Madame Emmanuelle RAULT a fait l'objet, à son souvenir en 2005, d'une dénonciation et d'un changement de service conservatoire après qu'une stagiaire ait vu par hasard une scène pornographique sur son ordinateur. La SNCFT n'a pas contesté dans le détail cette attestation et n'a produit aucun élément l'infirmant. Par ailleurs La SNCFT reconnaît que ce supérieur « N+1 » n'organisait pas de réunion de service ce qui constitue une erreur de management.

Ni l'incident de 2005 ni la pratique managériale consistant à se dispenser de réunions de service ne sont constitutifs de harcèlement moral, et ils ne contribuent pas à donner corps à l'allégation de Madame Emmanuelle RAULT sur les propos et l'attitude de son supérieur immédiat qu'elle cite dans la lettre du 20 juillet.

Dès lors Madame Emmanuelle RAULT, en se limitant, sur le point précis du comportement de son supérieur immédiat qu'elle estime constitutif d'un harcèlement, à produire un courrier qu'elle a écrit, n'établit pas de faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement.

Sur les pratiques de dénigrement qu'elle reproche plus largement aux autres membres de l'entreprise, Madame Emmanuelle RAULT verse aux débats deux attestations de stagiaire. La première, Mme Kalkas indique qu'elle n'a pas travaillé avec Madame Emmanuelle RAULT mais qu'elle a été témoin de dénigrement de son caractère et de son travail en dehors de sa présence par ses supérieurs. Toutefois les termes employés par les supérieurs hiérarchiques ne sont pas cités, le conseil ne peut donc pas en contrôler la qualification, étant rappelé que toute critique de la qualité du travail ou de la personnalité du salarié n'est pas ipso facto un fait de harcèlement moral. L'autre stagiaire M. Le Mentec déclare également avoir assisté à des discussions lors desquelles la hiérarchie critiquait le travail de Madame Emmanuelle RAULT, mais son attestation ne cite pas non plus les termes entendus.

Au soutien de son allégation de pratiques d'isolement Madame Emmanuelle RAULT se prévaut de l'attestation de M. Le Mentec selon laquelle elle n'était jamais conviée aux réunions de service là où les autres responsables de son niveau étaient présents et n'était pas informée de points concernant son travail évoqués lors de ces réunions; toutefois il ne résulte pas de l'attestation que M. Le Mentec a pu constater lui-même directement l'absence de Madame Emmanuelle RAULT à toutes les réunions de cadres de son niveau, ce qui suppose qu'il y ait assisté et ce qui est peu vraisemblable. Madame Emmanuelle RAULT se borne à affirmer qu'elle n'était pas destinataire d'informations la concernant mais elle ne produit aucune pièce justificative sur ce point.

Enfin la circonstance que Madame Emmanuelle RAULT ait distribué à une seule reprise les fournitures à ses collaborateurs n'est pas de nature à porter atteinte à sa dignité.

Ainsi les pièces versées aux débats n'établissent pas les faits laissant présumer les pratiques alléguées au soutien du harcèlement moral.

Il n'y a dès lors pas lieu de rechercher si l'employeur a manqué à son obligation de prévenir des faits de harcèlement.

La demande est en conséquence mal fondée et doit être rejetée.

#### Sur le licenciement

La lettre de licenciement est motivée en substance :

« L'entretien de prise de poste réalisé le 26 janvier 2009 a donné lieu à des objectifs en lien direct avec cette phase d'intégration et de découverte. Compte tenu du fait que certains des objectifs n'étaient pas atteints un point d'étape a eu lieu le 7 avril 2009 à l'issue duquel les objectifs ont été réactualisés.

Début juillet 2009 il est apparu que votre qualité de service n'était pas satisfaisante et que les objectifs nouvellement fixés n'étaient pas toujours atteints (...)

1- Manque d'autonomie, de capacité d'analyse et de synthèse, de sens de l'organisation et de réactivité :

(...) Notamment quant à l'organisation de la gestion des questions RH dans l'entité vous n'avez finalisé aucun des processus attendus en février et mars qui avaient pour objectif de réguler les relations avec les prestataires RH, accompagner les dirigeants des Services Généraux dans leurs missions de management et contribuer au pilotage de l'entité. Les documents demandés, attendus notamment en février et mars 2009 n'ont toujours pas été remis malgré le point d'étape du 7 avril 2009. La première proposition de schéma prévisionnel de formation faite à votre chef de département pour finaliser les dossier dans les délais impartis ne comportait pas les éléments d'aide à la décision.

2- Insuffisance en matière de compétence RH et de pilotage :

(...) Vous n'avez pas été en mesure de proposer en toute autonomie l'état des lieux des ressources de l'entité pour en dégager les orientations attendues en matière de gestion prévisionnelle des emplois et compétences. De même vous n'avez pas proposé les éléments quantitatifs et qualitatifs devant déterminer une politique d'alternance dans les divers métiers des Services Généraux.

3 – Non respect des échéances :

Au delà des échéances non tenues pour les objectifs fixés lors de l'entretien individuel de prise de poste le 7 avril 2009 des rappels ont dû vous être faits... sur les dossiers de gestion courante (saisonniers, schéma prévisionnel de formation 2010, synthèse des candidatures à l'offre d'emploi patrimoine) »

Madame Emmanuelle RAULT soutient qu'à cause des attaques « répétées » de son supérieur immédiat constitutives de harcèlement moral et du manque de soutien de sa hiérarchie elle s'est sentie dévalorisée, que les conditions dans lesquelles elle est entrée en fonction ont freiné considérablement ses possibilités de réussite, et enfin que les objectifs fixés le 26 janvier 2009 étaient irréalisables dans le délai d'un mois qui lui a été imparti ; elle fait valoir que son entretien de prise de poste a eu lieu quatre mois après son entrée en fonction et non quelques jours après comme le prévoient les règles internes de La SNCFT, et que les échanges et le dialogue avec sa hiérarchie faisaient défaut.

La SNCF conteste ces affirmations.

Lors de l'entretien du 26 janvier 2009 Mme Philippe, le « N +2 » de Madame Emmanuelle RAULT, lui a assigné neuf objectifs, dont six « processus » à réaliser d'ici fin février et deux objectifs pour le 15 février.

Le premier point de la lettre de licenciement ne reproche pas à la salariée de ne pas avoir respecté ces délais expirant en février, mais de n'avoir déposé aucun de ces documents à la date du licenciement. Certes le procès-verbal de l'entretien du 7 avril ne mentionne plus les neuf objectifs évoqués le 26 janvier mais seulement la G.P.E.C. et les documents sur la formation. Toutefois Madame Emmanuelle RAULT ne conteste pas la réalité du retard invoqué dans la lettre de licenciement et notamment elle ne soutient pas que les neuf objectifs fixés le 26 janvier ont été abandonnés après l'entretien du 7 avril 2009 ce qui serait d'ailleurs invraisemblable. Elle n'établit pas que le retard ait eu pour cause l'absence de soutien de la part de sa hiérarchie, ou le défaut partiel d'organisation des stages d'accueil réservés aux cadres entrants, ou le retard apporté à la tenue de son entretien de prise de poste qui a eu lieu seulement le 26 janvier. L'attestation de M. Le Mantec évoquant le manque d'appui de la hiérarchie n'est pas convaincante parce qu'elle ne se réfère pas à des faits précis dont il aurait été témoin et qu'elle adresse des reproches généraux à La SNCF (comme ne pas avoir défini le poste de Madame Emmanuelle RAULT, ou ne pas prendre en compte la mauvaise réputation interne des Services Généraux) sans les démontrer ce qui jette un soupçon de partialité sur son attestation. D'autre part Madame Emmanuelle RAULT n'établit pas de faits laissant présumer un harcèlement.

Le grief de la défaillance dans la remise des objectifs fixés le 26 janvier est par conséquent réel et sérieux.

Sur le deuxième reproche, de défaut de proposition d'un état des lieux pour en dégager les orientations en matière de gestion prévisionnelle des emplois et compétences (G.P.E.C.), Madame Emmanuelle RAULT soutient qu'elle a remis un document de synthèse le 31 juillet, et que le retard de deux mois (le délai pour la remise ayant été fixé à fin mai lors de l'entretien du 7 avril) s'explique par l'ampleur de la tâche en question qui a nécessité de

mettre à jour une base de données préexistante et d'organiser une rencontre avec l'ensemble des responsables. Cette explication générale n'est cependant pas convaincante dès lors que Madame Emmanuelle RAULT ne soutient pas en détail que le temps à consacrer à ses autres tâches a été la cause du retard pris dans l'élaboration du document de G.P.E.C. D'autre part si Madame Emmanuelle RAULT a accompagné le document remis le 31 juillet de questions apparemment pertinentes et sans réponse pour elle sur les futures décisions politiques à prendre concernant les mutations des Services Généraux, il reste qu'elle aurait pu poser ces questions auparavant à l'occasion de la remise d'un projet d'étape.

Le grief est par conséquent réel et sérieux.

Sur le troisième grief, consistant notamment dans le retard apporté depuis le 15 juin (date fixée lors de l'entretien du 7 avril) à la remise du schéma prévisionnel de formation, Madame Emmanuelle RAULT fait valoir l'absence de précision de la commande initiale mais sans décrire en détail en quoi réside cette imprécision qu'elle n'avait pas invoquée avant le 20 juillet. Notamment elle ne soutient pas qu'elle ne connaissait pas la « nouvelle organisation » qui, selon le compte-rendu de la réunion du 7 avril, devait concerner le schéma prévisionnel de formation à rendre. Le grief est donc réel en ce qui concerne le schéma prévisionnel de formation. Il n'est cependant pas sérieux car Madame Emmanuelle RAULT a adressé un document (sa pièce communiquée n° 41, certes non accompagnée de la pièce jointe annoncée dans le mail mais la SNCF ne soutient pas que cette pièce jointe était inexistante ou critiquable) le 25 juin, soit avec un léger retard qui ne saurait être une cause de licenciement à lui seul.

Enfin, en ce qui concerne l'annonce parue en interne pour le poste de chargé de patrimoine, les affirmations de Madame Emmanuelle RAULT dans la présente instance ne sont pas celles qu'elle a développées dans sa réponse du 20 juillet, où elle ne contestait pas avoir omis de remettre une synthèse qualitative des candidatures comme il lui avait été demandé. Ce grief est réel et sérieux, même si à lui seul il n'aurait pas justifié le licenciement.

Sur le retard concernant le dossier « saisonniers » la SNCF se dispense de produire la moindre pièce justificative.

Il résulte de ce qui précède que parmi les trois griefs sur lesquels le licenciement est fondé, le retard de plusieurs semaines mis pour la remise des processus ~~sus~~ mentionnés lors de l'entretien du 26 janvier et du document G.P.E.C. est caractérisé, et qu'il constitue un manquement certain de la salariée qu'aucune circonstance n'excuse.

Le licenciement repose dans ces conditions sur une cause réelle et sérieuse, et la contestation doit être rejetée.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil, présidé par le juge départiteur statuant seul, après avis du conseiller présent, par jugement contradictoire et en premier ressort, par mise à disposition au greffe

Rejette les demandes.

Laisse les dépens à la charge de Madame Emmanuelle RAULT.

LE GREFFIER CHARGÉ DE  
LA MISE À DISPOSITION

A. Lajouie

COPIE CERTIFIÉE CONFORME  
✓ Le Greffier en Chef



LE PRESIDENT,