

**CONSEIL DE PRUD'HOMI**  
C.S. 20023  
31, rue du Cambout  
57003 - METZ CEDEX 01

0387752075 **REPUBLIQUE FRANCAISE**  
**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

**JUGEMENT du 03 Mars 2015**

**RG N° F 14/00512**

**SECTION Commerce**

**AFFAIRE**

**Bruno OBORA**  
contre  
**SNCF (EPIC) ETABLISSEMENT**  
**COMMERCIAL TRAINS**  
**METZ-NANCY**

**MINUTE N° 15/ 289**

**JUGEMENT DU**  
**03 Mars 2015**

**Qualification :**  
**Contradictoire**  
**premier ressort**

Notification le : **05 MARS 2015**

Date de la réception

par le demandeur :

par le défendeur :

Formule exécutoire délivrée

le :

à :

Recours :

Formé le :

Par :

**Monsieur Bruno OBORA**  
620 Chemin des Hauts de Nîmes  
Porte 58  
30900 NÎMES  
Assisté de Monsieur François TERLE (Délégué syndical  
ouvrier)

**DEMANDEUR**

**SNCF (EPIC) ETABLISSEMENT COMMERCIAL TRAINS**  
**METZ-NANCY**  
Place du Général de Gaulle  
57000 METZ  
Représentée par M<sup>e</sup> Jean-Charles SEYVE (Avocat au  
barreau de METZ)

**DEFENDERESSE**

**COMPOSITION DU BUREAU DE JUGEMENT LORS DES**  
**DEBATS ET DU DELIBERE**

Monsieur TRITZ, Président Conseiller Employeur  
Mademoiselle SIMON, Conseiller Employeur  
Monsieur PAWLIKOWSKI, Conseiller Salarié  
Mademoiselle THILLOT, Conseiller Salarié  
Assesseurs  
Assistés lors des débats de Monsieur Pierre VALSECCHI,  
Greffier

**PROCEDURE**

- Date de la réception de la demande : 07 Mai 2014
- Débats à l'audience de Jugement du 28 Octobre 2014  
(convocations envoyées le 07 Mai 2014)
- Prononcé de la décision fixé à la date du 24 Février 2015
- Délibéré prorogé à la date du 03 Mars 2015
- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code  
de procédure civile en présence de Madame CLEMENT  
Dominique, Greffier

Décision prononcée par mise à disposition au greffe du  
Conseil de Prud'hommes de METZ le 03 Mars 2015

0387752075

Par demande de saisine enregistrée le 5 Novembre 2012 au greffe du Conseil de Prud'hommes de Metz, section commerce, Monsieur Bruno OBORA attrait son employeur, l'EPIC SNCF (établissement commercial trains de METZ-NANCY) ci après dénommé SNCF, pris en la personne de son représentant légal en vue d'obtenir en dernier lieu et à titre principal :

- qu'il soit dit et jugé que Monsieur OBORA est victime de discriminations prohibées,
- l'établissement commercial trains de METZ-NANCY soit condamné à lui payer :
  - 5 000 euros à titre de dommages et intérêts pour discrimination syndicale
  - 5 000 euros à titre de dommages et intérêts pour discrimination liée à l'état de santé
  - 5 000 euros à titre de dommages et intérêts pour discrimination pour faits de grève ;
- soit ordonnée la reconstitution de carrière, à savoir :
  - reclassement à la qualification F1-21 au 1<sup>er</sup> janvier 2009
  - reclassement à la position de rémunération F1 - 22 au 1<sup>er</sup> Avril 2012 ;

Et en conséquence, condamner l'établissement à lui verser :

- 10 739,88 euros brut à titre de rappel de salaire pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2009, au 30 juin 2013
- 1 073,99 euros brut au titre des congés payés y afférents ;
- 5 847,51 euros brut à titre de rappel des primes ( GIR, PFA et gratification annuelle d'exploitation ) pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2009 au 30 juin 2013 ;
- 584,75 euros brut au titre des congés payés y afférents ;

et à calculer la perte de salaire subie à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2013.

A titre subsidiaire que soit :

- ordonnée la reconstitution de carrière à savoir : le reclassement à la qualification F1 - 21 au 1<sup>er</sup> janvier 2013

Et dit que la SNCF calculera la perte de salaire de gratification individuelle, de résultat ( GIR), de prime de fin d'année et la gratification annuelle d'exploitation à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013 ;

Dans tous les cas que :

- soit ordonnée la remise des bulletins de paie conformes à la reconstitution de carrière, à la qualification F, sous astreinte de 50 euros par jour de retard à compter du trentième jour après notification du jugement
- l'établissement commercial Trains METZ-NANCY soit condamné à lui verser :
  - 10 000 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice moral subi
  - 5 000 euros à titre de dommages et intérêts pour violation de l'article 1152-2 du Code du Travail,
  - 35 euros au titre du timbre fiscal acquitté lors de l'introduction de l'instance,
  - 800 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure civile

Ainsi qu'à supporter les entiers dépens de l'instance.

L'exécution provisoire du jugement à intervenir est également sollicitée.

Les parties ont été convoquées devant le bureau de conciliation à l'audience du 27 Novembre 2013 lors de laquelle elles ont comparu en personne, étant assistées ou dûment représentées. Aucune conciliation n'a pu aboutir et l'affaire a été envoyée devant le bureau de jugement à l'audience du 26 mars 2013 lors de laquelle elle a été renvoyée au 25 juin 2013 en raison de l'importance du nombre de pièces annoncées, mais non reçues par la défenderesse, et des délais nécessaires pour conclure.

A cette audience, la partie défenderesse venant de conclure longuement, l'affaire a été renvoyée au 19 Novembre 2013 puis au 18 mars 2013 pour plaidoirie ferme.

En raison des échecs tardifs et du nombre de renvois déjà accordés, l'affaire n'étant toujours pas prête à être plaidée, a été radiée, la reprise d'instance étant soumise à plaidoirie ferme. Une demande de réinscription au rôle a été formulée par le demandeur, les parties ont été convoquées à l'audience de jugement du 28 octobre 2014, lors de laquelle les parties étaient représentées. Elle a été plaidée puis mise en délibéré pour jugement à rendre au 24 février 2015 prorogé au 3 mars 2015, par mise à disposition au greffe du Conseil de Prud'hommes.

## FAITS ET MOYENS DES PARTIES

### A) Demandeur ( mémoire de 44 pages)

Monsieur OBORA rappelle qu'il a été embauché à la SNCF, au cadre permanent le 17 mars 1997, en qualité d'attaché opérateur, qualification B niveau 1 position 5 ( B 1.5) sur l'EEX d'Epinal, cette qualité lui garantissant un déroulement de carrière automatique.

Il a été promu au grade d'AMVK qualification C 1 09 le 1<sup>er</sup> janvier 2000.

Le 5 juillet 2001, il est reçu à l'examen de Technicien commercial voyageur, ce qui permet un déroulement de carrière sur la qualification E ( agent de maîtrise) puis d'accéder à la qualification F ( cadre).

Le 1<sup>er</sup> mai 2002, il devient responsable de l'équipe trains ( RET).

Il a eu des problèmes de santé fin décembre 2002 et la direction de la SNCF a eu connaissance de son engagement syndical en février 2004.

Le 19 février 2013, il a été reconnu travailleur handicapé. Il est délégué du personnel depuis mars 2009 et a été membre du CHSCT de février 2010 à mai 2011.

Il estime être victime de discriminations prohibées qui l'ont amené à saisir, sans succès, son directeur d'établissement, avec tentative de conciliation du directeur des ressources humaines de la région Lorraine.

En conséquence, il demande la réparation des différents préjudices subis, la reconstitution de sa carrière et les rappels de salaires, primes et congés payés qui correspondent. Les bulletins de paye conformes à la reconstitution de carrière lui seront remis sous astreinte ( qualification F au 1<sup>er</sup> janvier 2009).

### I) Sur la prescription opposée

Monsieur OBORA n'aurait dénoncé le ralentissement de sa carrière en 2004 que lors de l'audience du 30 mars 2007. Or, Monsieur OBORA présente des éléments de fait postérieurs à cette date ( 2008 à 2013) qui ne peuvent être prescrits.

Si la loi Numéro 2008-561 du 17 juin 2008 portant réforme de la prescription en matière civile réduit à 5 ans au lieu de 30 ans la prescription extinctive, il n'en reste pas moins que les dispositions qui réduisent la durée de la prescription s'appliquent aux prescriptions à compter du jour de l'entrée en vigueur de la nouvelle loi, sans que la durée totale puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure.

C'est bien ce que précise l'article 2222 du code civil. Comme la nouvelle loi est entrée en vigueur le 19 juin 2008, le délai de prescription dure jusqu'au 19 juin 2013, sans que ne soit dépassée la durée de 30 ans.

Le Conseil de Prud'Hommes ayant été saisi le 5 Novembre 2012, l'action n'est donc pas prescrite, elle est recevable.

0387752075

## II) Sur les discriminations prohibées subies

Les dispositions prohibées sont régies par les dispositions du Chapitre II du livre 1<sup>er</sup> du code du travail et notamment les articles L 1132-1 et suivants du code du travail.

Lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du Chapitre II, le salarié présente les éléments de faits laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Les juges doivent vérifier la réalité et la pertinence des éléments objectifs qui doivent être matériellement vérifiables.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné au besoin toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Le salarié n'a plus à supporter la charge de la preuve lorsqu'il invoque une discrimination.

Il a pour seule obligation de présenter au juge des éléments de faits laissant supposer l'existence d'une discrimination. ( le salarié rapporte, l'employeur prouve).

Les articles L 2141-5 et L 2511-1 du Code du Travail sont spécifiques aux discriminations consécutives aux activités syndicales et au droit de grève.

### 1) Concernant le déroulement de carrière

La SNCF avance que Monsieur OBORA ne peut avoir été discriminé parce qu'elle ne remet pas en cause sa qualité professionnelle et que ses évaluations annuelles sont très bonnes.

C'est bien le contraire, si les qualités professionnelles étaient mauvaises, Monsieur OBORA ne trouverait rien à redire sur le retard subi dans le déroulement de sa carrière au choix pour la qualification F.

Tous ses collègues de la formation Technico commercial voyageur de 2000/2001 ont bénéficié d'un meilleur déroulement de carrière.

Heureusement que l'article 13.4 Chapitre 6 du RH 0001 prévoit un quota d'attribution de positions de rémunération réservé prioritairement aux agents les plus anciens.

Cela a permis à Monsieur OBORA d'avoir une évolution normale dans les positions de rémunération. ( et non dans l'évaluation de carrière).

La SNCF a été condamnée de nombreuses fois pour discrimination prohibée.

Le système de notation et le statut ne peuvent suffire à prouver qu'il n'y a pas de discrimination.

Les éléments de fait qui laissent supposer la discrimination syndicale sont:

- ses évaluations professionnelles avant et après son engagement syndical ( 3 critères C et 1 non noté en 2004, alors qu'il est candidat Délégué du Personnel, contre 6 B avant)
- en 2004 il y avait 30 promotions à attribuer sur la position de rémunération 16 vers la position 17. Tous les agents classés du 1<sup>er</sup> au 24 rang puis 26<sup>e</sup> au 30<sup>e</sup> rang ont été promus, sauf le 25<sup>e</sup> qui était monsieur OBORA.
- le 17 février 2010, Monsieur OBORA apprend qu'il était présent le 3 février alors qu'il était en repos. N'était ce pas pour le discréditer en qualité de délégué du personnel ( apparence de jour de repos posé pour éviter de faire grève)
- lors de l'évaluation annuelle du 17 mars 2010, son supérieur mentionne à 4 reprises ses absences, et ses activités syndicales. Or l'article L 2141-5 du Code du Travail interdit à l'employeur de prendre en considération l'exercice d'activité syndicale dans l'évaluation professionnelle du salarié.

0387752075  
- A l'occasion de l'évaluation du 25 mars 2014, son supérieur hiérarchique ne l'a tout simplement pas évalué du fait de ses absences et activités syndicales.  
- Lors de l'évaluation du 25 mars 2011, son supérieur hiérarchique a réduit sa gratification individuelle de résultat du fait de ses absences et activités syndicales.  
- à la suite d'une plainte par messagerie électronique du 4 octobre 2012, le DRH annonce aux agents de maîtrise que Monsieur OBORA allait être promu à la qualification F avec effet rétroactif, en usant de son mandat de délégué du personnel pour passer devant eux. Depuis, ses collègues l'évitent.  
- La comparaison de deux panels de personnes issues de l'école régionale 2000/2001, reçues à l'examen de Technico-commercial voyageur de la filière 26 permet de constater que le déroulement de carrière de Monsieur OBORA est sérieusement ralenti, à titre d'exemple, bien que classé dans les 3 premiers, il a été dépassé par 6 collègues. (Tableau 2 / 1<sup>er</sup> panel) pour la nomination E2 19.  
Il existe une automaticité dans le déroulement de carrière pour le changement de niveau et l'avancement en position de rémunération.  
Les différences constatées dans le déroulement de carrière ne sont pas justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

- En 2007, Monsieur OBORA a dénoncé le ralentissement de sa carrière depuis 2004 et le harcèlement moral subi.  
L'inspection du travail saisie, a rappelé par lettre du 13 juin 2007 les dispositions des articles L 1132 -1 et L 1152-1 du code du travail, puis le 6 août 2007, celles des articles 1134 et 1147 du code civil. La direction régionale n'a pas apprécié, cela explique le refus de déroulement de carrière sur la qualification F depuis 2008.  
Ses supérieurs hiérarchiques N + 1 et N + 2 l'ont proposé pour accéder à la qualification F, mais la direction régionale l'a refusé. Il y a violation de l'article L 1152-2 du code du travail.

- les aptitudes professionnelles de Monsieur OBORA sont reconnues par ses supérieurs.  
Les responsables des ressources humaines et le directeur d'établissement envisagent de proposer ou d'appuyer la candidature de Monsieur OBORA pour un poste de qualification F mais sur un autre établissement que METZ NANCY en janvier et mars 2012.

## 2) sur la discrimination liée à l'état de santé

Les antécédents médicaux de monsieur OBORA sont nombreux.  
Selon l'article L 1132-1 du code du travail, aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure de discrimination en raison de son état de santé.

- lors de la notation 2008/2009, la direction régionale n'a pas noté Monsieur OBORA en raison de son absence suite à un accident. Il a fallu l'intervention du délégué CGT pour débloquer la situation.  
- lors de l'évaluation annuelle du 17 février 2006, ses supérieurs mentionnent à trois reprises ses absences.  
- A l'occasion de l'évaluation du 17 mars 2010, les absences sont mentionnées à 4 reprises.  
- lors de l'évaluation du 25 mars 2011, son supérieur ne l'a pas évalué en raison de ses absences pour maladie et a réduit sa prime GIR.  
- dans un message électronique du 11 janvier 2012, son directeur d'établissement émet ses souhaits concernant la santé de Monsieur OBORA avant un rendez vous avec le médecin du travail, c'est donc bien une pression qui est exercée en rapport avec la santé.  
- lors d'une cellule de maintien de l'emploi du 27 juin 2012, la direction veut profiter des problèmes de santé de Monsieur OBORA pour lui faire quitter l'ETC de METZ NANCY. Le reclassement ne doit intervenir que pour les salariés déclarés inaptes définitifs par le médecin du travail. La recherche de reclassement est une procédure illégale qui constitue un abus dans ce cas.  
- dans un message électronique du 28 mars 2012, le DRH de l'ETC METZ NANCY écrit que si Monsieur OBORA n'est pas validé en potentiel, ce n'est pas à cause de ses capacités mais en raison de ses ennuis de santé.  
- sur le tableau " historique temps partiel thérapeutique" pour l'année 2012, apparaissent clairement les périodes d'arrêt de travail et le nombre de jours d'arrêts maladie depuis 2009, soit sur 4 ans.

Il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, à défaut, le salarié sera considéré comme ayant été victime de discrimination. La justification du retard de carrière par les absences pour maladie se heurte à la prohibition de la discrimination à raison de l'état de santé du salarié.

L'existence d'une discrimination n'implique pas nécessairement une comparaison avec la situation d'autres salariés. Les dispositions des articles L 2141-5 à 7 sont d'ordre public, toute mesure prise par l'employeur contrairement à ces dispositions est considérée comme abusive et donne lieu à des dommages et intérêts.

### 3) Sur la discrimination pour faits de grève

Selon les dispositions des articles L 1132-2 et L 2511-1 du code du travail, aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Les juges doivent rechercher si le ralentissement de la carrière du salarié après sa participation à un mouvement de grève ne laisse pas supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte.

L'employeur doit établir que la disparité de situation constatée est justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination.

Monsieur OBORA qui a fait grève du 14 au 21 Novembre 2007 n'a pas été validé en qualification F malgré les recommandations figurant dans son évaluation du 18 janvier 2008 et ne l'est toujours pas 5 ans après.

La concomitance entre la grève et le refus de promotion est évidente.

Sur le fondement de l'article L 2148-8 du code du travail, le préjudice subi sera réparé par l'octroi de dommages et intérêts pour discrimination en raison de faits de grève.

### 4) Sur 3 éléments découverts dans les pièces de la défenderesse

#### a) dossier médical d'aptitude

La SNCF s'est constitué un dossier médical très fourni sur Monsieur OBORA parce qu'en plus de fiches d'aptitude vieilles de 6 ans, elle énumère le nombre de jours d'arrêt de travail sur plusieurs années. La discrimination sur l'état de santé est caractérisée.

#### b) déroulement de carrière

Dans le dossier " situation administrative" figurent toutes les absences détaillées de Monsieur OBORA sur la période de 15 ans allant du 1 er janvier 1998 au 31 décembre 2012. La fiche " représentation du personnel" recense les mandats syndicaux de Monsieur OBORA.

La discrimination sur l'état de santé et sur l'activité syndicale est caractérisée.

#### c) sur l'absence d'EIA en 2012 et 2013

Monsieur OBORA n'a pas eu d'évaluation annuelle en 2012 et 2013. Or, l'employeur qui ne convoque pas un représentant syndical aux entretiens annuels d'évaluation prévus par les accords collectifs de l'entreprise, commet une discrimination syndicale surtout lorsque cela a affecté ses chances de promotion professionnelle.

### III) Sur les conséquences des discriminations prohibées ou de la violation de l'article L 1152-2 du code du travail

Selon les dispositions de l'article L 1152-3 du code du travail, toute disposition ou acte contraire en méconnaissance des articles L 1152-1 et 3 est nul.

De même, selon l'article 0387752075 de, toute disposition prise au mépris du principe de non discrimination est nulle.

Le salarié victime de pratiques discriminatoires prohibées a droit en plus de dommages et intérêts, à être placé dans la situation où il se serait trouvé si le comportement dommageable n'avait pas eu lieu.

Si l'acte de discrimination prohibé a eu une incidence sur le déroulement de la carrière du salarié, le juge pourra ordonner que le salarié soit reclassé au poste qu'il aurait dû occuper si le comportement dommageable n'avait pas eu lieu.

Lorsque la discrimination est avérée, les juges doivent rechercher si le salarié remplissait les conditions pour accéder au niveau qu'il revendiquait.

Compte tenu de son évaluation 2008 et des éloges faits par ses supérieurs, Monsieur OBORA remplissait les conditions pour accéder à la qualification F ( F1 21) dès le 1<sup>er</sup> janvier 2009.

Du fait que le changement de position de rémunération se fait chaque année au 1<sup>er</sup> avril et qu'en moyenne les cadres de qualification F changent de position de rémunération tous les 3 ans, Monsieur OBORA est en droit de demander sa requalification à F 1-22 au 1<sup>er</sup> Avril 2012.

Le tribunal ordonnera la reconstitution de carrière à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2009 et en tirera les conséquences en terme de changement de position de rémunération, de salaire, et de primes. Il ordonnera la remise des bulletins de salaire conformes à la reconstitution de carrière sous astreinte.

#### IV ) Sur les dommages et intérêts pour les préjudices subis

Monsieur OBORA ayant été victime de 3 discriminations prohibées depuis 2004, se verra allouer des dommages et intérêts à hauteur de 3 fois 5 000 euros outre 10 000 euros en réparation du préjudice moral subi et 5000 euros pour violation de l'article L 1152-2 du code du travail.

#### B) Défenderesse ( mémoire de 51 pages)

Tout en rappelant le déroulement de la carrière de monsieur OBORA, la SNCF relève que contrairement à ce que prétend le demandeur, il n'existe aucune automaticité dans le déroulement de carrière des agents, excepté l'attribution des échelons à l'ancienneté.

Elle précise que depuis mars 2010, Monsieur OBORA est soumis à des restrictions médicales et a été déclaré inapte à bord des trains. Cette inaptitude a nécessité un aménagement de son poste de travail.

La SNCF conclut principalement en l'irrecevabilité de l'action du requérant compte tenu de la prescription opposable et subsidiairement au débouté des demandes infondées.

#### I) Sur la prescription

L'article L 1134-5 du code du travail prévoit que l'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrit par 5 ans à compter de la révélation de la discrimination.

Le demandeur indique dans ses conclusions qu'en 2007, il a dénoncé des ralentissements de sa carrière depuis 2004, et le harcèlement moral qu'il a subi de la part de son ancien directeur d'établissement. Sa situation a été évoquée lors des audiences des 30 mars et 30 avril 2007 avec sa direction. Pourtant, il n'a saisi le Conseil de Prud'hommes que le 5 novembre 2012 soit plus de 5 ans après avoir eu connaissance de son ralentissement de carrière. Il ya donc lieu de considérer son action irrecevable car prescrite.

## II) Sur le caractère i 0387752075

Aux termes de l'article L 1134 -1 du code du travail, il appartient au salarié de présenter des éléments de faits laissant supposer l'existence d'une discrimination.

C'est seulement au vu de ces éléments qu'il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. L'employeur n'est tenu de justifier ses décisions que sur les éléments apportés par le demandeur laissant supposer l'existence d'une discrimination.

### 1) Rappel de la réglementation applicable

Les agents du cadre permanent de la SNCF sont soumis au statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel ( RH 0001) ainsi qu'aux règlements du personnel pris en son application.

Ces documents ont le caractère d'actes administratifs.

La compétence du Conseil de Prud'hommes est limitée à la bonne application du statut et des règlements pris en application de ce statut.

Les règles d'avancement applicables aux agents du cadre permanent de la SNCF sont définies par le chapitre 6 du statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel.

A l'exception de l'ancienneté des échelons, il n'existe aucune automaticité dans le déroulement de carrière et il est impossible de définir un délai de passage à la position de rémunération supérieure. Le délai de 3 ans invoqué par le demandeur est purement fictif.

Pour chacune des filières de la SNCF, il existe un tableau précisant les conditions d'accès aux différents grades de la filière concernée. De ce fait, le déroulement de carrière d'un agent d'une filière n'est pas compatible avec celui d'un agent d'une autre filière.

Les promotions à la qualification supérieure se font en fonction des vacances au sein de cette qualification et en fonction des qualités et des connaissances des agents dans le grade à acquérir. L'employeur est seul juge de l'aptitude de ses salariés.

La validation des potentiels à la qualification supérieure est effectuée pour une année concernée et relève d'une décision du comité de carrière, décision collégiale qui ne dépend pas exclusivement du supérieur hiérarchique de l'agent.

Il est procédé chaque année à la notation d'un certain nombre d'agents dont le potentiel a été validé par le comité de carrière, de façon à combler les vacances prévisibles pour l'exercice suivant. Les notes et listes d'aptitude sont établies en fonction des qualités et des connaissances nécessaires dans le nouveau grade à acquérir, après avis des délégués représentants du personnel. Un tableau d'aptitude fixe le classement définitif des futurs promus arrêté en fonction des postes à pourvoir pour les qualifications ce qui suppose une mise en concurrence des agents concernés.

Dès lors que l'employeur est le seul juge de l'aptitude des salariés, une juridiction ne saurait se substituer à l'employeur et aux commissions pour apprécier les compétences des agents.

De plus, le refus de faire bénéficier un salarié d'une promotion au choix ne peut donner lieu, le cas échéant, qu'à une action en paiement de dommages et intérêts, mais uniquement en cas d'abus de l'employeur dans l'exercice de ses prérogatives de nomination.

Le juge ne peut se substituer à l'employeur pour accorder au salarié un rappel de salaire au titre d'un avancement non obtenu.

Il n'est pas constatable que Monsieur OBORA a eu une évolution de carrière régulière et favorable, obtenant 4 positions de rémunérations en 10 ans, soit tous les 2 à 3 ans en moyenne.



Il a bénéficié des au~~0387752075~~érations correspondantes.

Si les capacités de Monsieur OBORA à tenir son emploi d'agent de maîtrise (catégorie E) sont bonnes, cela ne justifie pas pour autant qu'il dispose des capacités pour tenir un emploi de cadre (catégorie F).

Il ressort de l'évaluation individuelle de janvier 2008 que Monsieur OBORA a obtenu le niveau 2 de la qualification E et la position de rémunération 19 en octobre 2008.

Compte tenu de l'usage voulant qu'un agent soit placé pendant un délai minimum de deux ans sur le niveau 2 de sa qualification avant de pouvoir envisager de passer à la qualification supérieure, Monsieur OBORA ne pouvait être proposé au comité de carrière en 2008 pour la qualification F alors qu'il venait seulement d'obtenir le niveau 2 de la qualification E durant cette même année.

En 2011, compte tenu des appréciations de ses précédentes évaluations, Monsieur OBORA a été proposé au comité de carrière pour un poste de responsabilité supérieure, mais son potentiel n'a pas été validé (il n'a pas été le seul dans ce cas).

Cette situation n'est pas liée à l'exercice de ses mandats syndicaux (il ne saurait y avoir discrimination syndicale invoquée avant le 1<sup>er</sup> mandat datant de 2009), pas plus qu'à son état de santé.

Il résulte de la comparaison effectuée dans le déroulement de carrière d'autres agents dans une situation comparable à celle de monsieur OBORA qu'aucune discrimination n'a eu lieu à son encontre.

Au regard de ce qui précède, Monsieur OBORA ne peut établir un retard dans son déroulement de carrière lié à l'existence d'une discrimination syndicale, découlant d'un état de santé ou pour faits de grève.

## 2) Sur l'absence de discrimination

En application des règles relatives à la prescription, le conseil ne saurait se baser sur des faits antérieurs à 5 ans pour rendre sa décision, contrairement à ce que prétend le demandeur.

Monsieur OBORA invoque un certain nombre de faits, laissant supposer selon lui, l'existence de 3 discriminations différentes.

### a) discrimination syndicale

Le système de notation applicable aux agents SNCF résulte des dispositions statutaires à caractère administratif dont la légalité ne saurait être mise en cause par le juge judiciaire.

- Rien n'établit qu'en ce qui concerne les évaluations 2003/2004, l'employeur ait eu connaissance de la candidature de Monsieur OBORA aux élections de délégué du personnel.

La simple mention de journée de grève dans le dossier relatif à sa situation administrative, ne saurait révéler une discrimination syndicale.

Il est logique qu'une évaluation puisse être différente d'une année sur l'autre, compte tenu de l'évolution de l'agent dans son poste, de sa performance, et de l'atteinte ou non des objectifs fixés pour l'année considérée.

L'entretien de 2003 était le premier effectué à la suite de la mise en place du système de l'EIA à la SNCF.

Il ne pouvait donc porter sur l'atteinte d'objectifs non établis.

Ce n'est qu'à partir de 2004 qu'il a pu être relevé que certains objectifs n'étaient pas atteints.

Il est dès lors infondé de prétendre que pour son supérieur hiérarchique, les activités

syndicales ou l'appartenance à un syndicat de Monsieur OBORA complètement dans 0387752075 et de faire passer les messages à la direction.

Rien ne permet d'établir la moindre présomption de discrimination syndicale à l'égard de Monsieur OBORA dans ses entretiens 2003/2004.

- Sous réserve d'assurer un service satisfaisant, les agents les plus anciens sont classés sur la position de rémunération supérieure. Lors des opérations de notation 2004 Monsieur OBORA n'était pas prioritaire car son entretien du 24 février 2004 a mis en évidence des objectifs non atteints.

Même si Monsieur OBORA le conteste, il appartenait à son manager d'en faire l'appréciation et à l'employeur d'apprécier la qualité des services assurés afin de décider ou non de l'avancement en position de rémunération.

Si Monsieur OBORA n'a pas été retenu en avril 2004 il a néanmoins bénéficié de la position de rémunération supérieure dès l'année suivante.

- Monsieur OBORA avait posé une journée d'heures de délégation pour le 3 février 2010. Il a modifié cette demande en repos après que le préavis de grève soit posé, ceci pour des raisons déontologiques, et non pas bien avant.

Le fait de l'avoir considéré, lors de l'établissement de la paye comme gréviste alors qu'il était en repos, a été rectifié dès que le directeur d'établissement a été avisé.

Rien ne permet de prouver que les collègues de Monsieur OBORA aient pu penser qu'il avait posé un repos pour éviter de faire grève, le préjudice invoqué n'est pas établi.

La déduction salariale effectuée au titre des heures de grève n'apparaissait que sous l'appellation d'heures d'absence non rémunérées.

- L'existence d'une discrimination syndicale du fait de la mention dans les évaluations individuelles annuelles du 17 mars 2010, de ses activités syndicales n'est pas avérée en l'absence de disparité ou d'incohérence dans le déroulement de carrière.

La SNCF a établi que Monsieur OBORA a eu un déroulement de carrière conforme à la réglementation applicable et qu'il n'avait subi aucun traitement défavorable ou discriminatoire dans son évolution de carrière.

La mention dans l'évaluation du 17 mars 2010 de ses absences syndicales n'est qu'une constatation, reprise sous la rubrique "éléments de contextes ayant eu un impact sur la performance de l'année" permettait d'expliquer la raison pour laquelle certains objectifs fixés à l'agent n'ont pas pu être atteints.

Rien n'empêche d'en faire le constat pour justifier de la situation et d'en tenir compte pour ne pas pénaliser l'agent dans l'appréciation de sa performance.

En l'espèce, cette mention n'a pas impacté l'évaluation, bien au contraire, puisque celui ci a obtenu une très bonne appréciation de sa performance pour l'année écoulée.

- Les mêmes explications sont données pour l'EIA du 25 mars 2011.

Le supérieur hiérarchique a simplement noté qu'il était dans l'impossibilité d'évaluer la performance de l'agent compte tenu de ses absences et de l'impossibilité pour lui pour des raisons indépendantes de sa volonté, de réaliser ses objectifs.

Ce sont d'ailleurs les explications qui ont été données spontanément par l'agent lui même par courriel du 4 avril 2011 dans le cadre d'une demande d'entretien pour exposer sa situation.

- L'absence d'entretien individuel annuel en 2012 et 2013 est liée au fait que Monsieur OBORA était affecté à des missions temporaires et non à son poste de responsable de l'équipe train, compte tenu des restrictions médicales décidées par le médecin du travail. ( inaptitude train du 14 mai 2012 au 6 juin 2013).

Dans ces conditions, Monsieur OBORA ne pouvait remplir sa mission et son supérieur n'a pas pu évaluer ses | 0387752075 ase d'objectifs pré définis.

L'absence d'entretien relève d'un motif légitime étranger à toute discrimination. Si le conseil de Prud'hommes devait retenir l'existence d'un préjudice du fait de l'absence d'entretien, celui ci ne pourrait se résoudre qu'en dommages et intérêts au titre de la perte de chance.

- La gratification individuelle de résultat permet de reconnaître et valoriser les contributions des collaborateurs aux résultats de l'entreprise. Elle est nécessairement liée à la présence effective des salariés au cours de l'année pour permettre leur contribution individuelle à la performance collective.

Cette présence doit être établie au prorata du temps de présence, déduction faite des absences pour maladie sur l'année de référence.

L'ensemble des GIR accordées dans une équipe ne peut dépasser 3,5% de la masse salariale annuelle de l'équipe. C'est dans ces conditions qu'une prime GIR de 1,20% a été attribuée à Monsieur OBORA pour l'année 2010.

- Monsieur OBORA prétend que la direction aurait, le 6 septembre 2012, fait courir des rumeurs de promotion à la qualification F avec effet rétroactif pour Monsieur OBORA qui aurait usé de son mandat de délégué du personnel pour passer devant les autres agents.

Le courriel du 4 octobre 2012 émanant du demandeur et adressé à la direction, ne saurait établir la réalité des accusations. Il s'agit du ressenti de l'agent qui se sent manifestement mis à l'écart. Dès 2004, le supérieur hiérarchique de Monsieur OBORA avait signalé qu'il devait améliorer ses relations avec ses collègues de travail et réintégrer l'équipe des RET. Les allégations non fondées n'ont aucune valeur probante quant à la prétendue discrimination syndicale invoquée.

- Monsieur OBORA a intégré l'ETC lorraine en septembre 2001 à la qualification E 1 position de rémunération après avoir obtenu son examen en juillet 2001.

Il a évolué vers :

E1 -17 au 1<sup>er</sup> avril 2005

E1-18 au 1<sup>er</sup> avril 2008

E2 -19 au 1<sup>er</sup> octobre 2008

E 2 - 20 au 1<sup>er</sup> avril 2011

Le passage à une qualification supérieure dépend des qualités et des connaissances dans le poste à acquérir et ne revêt aucun caractère automatique. Il est impossible de comparer des évolutions de carrière reposant sur l'acquisition de compétences particulières sans avoir démontré au préalable disposer des compétences requises. Monsieur OBORA ne le démontre aucunement.

L'ancienneté n'est pas suffisante pour accéder à une qualification supérieure.

Malgré cela, il ressort des notations 2012 2013 que pour les 6 agents promus à la qualification F, la durée moyenne de séjour sur la qualification E est de 135 mois avant d'obtenir la qualification F alors que Monsieur OBORA avait, au premier avril 2013, 139 mois d'ancienneté sur la qualification E.

Sur les 6 agents promus, quatre avaient une ancienneté supérieure à la moyenne pouvant aller de 150 à 188 mois. Monsieur OBORA n'est donc pas en retard sur son avancement.

En outre, une différence de traitement ne peut être mise en évidence que par référence à des situations similaires, ce que ne fait pas Monsieur OBORA qui aurait dû comparer sa situation avec celle des agents ayant obtenu l'examen de technicien commercial à la même époque que lui et ayant rejoint le même établissement ( ETC Lorraine). Le premier panel sera donc écarté.

S'agissant du 2<sup>ème</sup> panel, trois agents sur les huit ayant obtenu la qualification F avant 2012 justifiaient objectivement de compétences particulières ou de la réalisation de missions spécifiques ( pièces 24 25 26)

Sont promus en partiel la qualité globale de services donne le plus satisfaction, ce qui est la base de l'appréciation de l'employeur.

Il n'est pas surprenant que l'évolution de carrière de certains agents ne soit pas similaire à celle de Monsieur OBORA, leur situation n'étant pas identique. Parmi les comparants du 2<sup>ème</sup> panel de Monsieur OBORA, certains sont toujours à la qualification E. Il en va de même avec d'autres agents ayant un parcours similaire à Monsieur OBORA non repris dans son panel qui sont, eux aussi, toujours à la qualification E.

- Monsieur OBORA estime avoir subi un ralentissement de carrière depuis 2004 ainsi qu'un harcèlement moral suite à la dénonciation faite en 2007 à sa direction.

Deux audiences du 30 mars et du 30 avril 2007 avec le directeur du management n'auraient pas permis de remédier à la situation.

Force est de constater à la lecture des comptes rendus d'audience que des propositions ont été faites pour sortir des difficultés exprimées vis à vis de son ancien directeur d'établissement.

Une prise de poste sur un autre établissement et une mobilité hors région lui ont été proposées. Elles ont été rejetées par l'intéressé qui souhaitait un poste à la qualification F, ce qui était totalement impossible en 2007, Monsieur OBORA n'ayant obtenu la qualification E niveau 2 qu'en 2008.

L'intervention de l'inspecteur du travail en juillet 2007 n'a abouti à aucune mesure contraignante, mais à de simples observations et un rappel à la réglementation.

A ce jour, Monsieur OBORA n'a jamais vu son potentiel validé pour accéder à la qualification supérieure et en tout état de cause, il n'établit pas un ralentissement de carrière suite à la dénonciation effectuée en 2007.

- Bien que le directeur d'établissement ait appuyé la candidature ou proposé à Monsieur OBORA de candidater à certaines offres de poste de qualification F, il était nécessaire que le potentiel soit validé en comité de carrière puis que Monsieur OBORA soit noté et classé au tableau d'aptitude avant de pouvoir obtenir effectivement un poste de qualification supérieure.

Or, le comité de carrière qui s'est prononcé en 2011 et 2012 sur le potentiel de Monsieur OBORA, suite à la proposition du directeur d'établissement, n'a pas validé son potentiel pour la qualification F.

La composition des comités de carrière s'accommode mal de toute idée d'arbitraire et de discrimination dans la détection des potentiels. Ses décisions, valables pour une année déterminée, peuvent toujours être réexaminées l'année suivante, dans une formation de composition différente.

La démarche du directeur d'établissement révèle un réel intérêt à l'égard de Monsieur OBORA afin de lui permettre d'évoluer. Du fait que Monsieur OBORA n'a pas fait l'objet de propositions sur des postes qui se seraient libérés sur l'établissement de METZ/NANCY, est tirée la conclusion que le but recherché était de l'évincer de l'Etablissement Commercial TRAINS de METZ/NANCY.

L'un des postes qui s'est libéré nécessitait des compétences très pointues, un chevauchement anticipé sur 18 mois ayant été mis en place avant, tandis que l'autre poste a été publié par 2 fois à la bourse de l'emploi, sur le site intranet, sans que Monsieur OBORA ne manifeste son intérêt.

Il est rappelé que chaque poste répond à des compétences spécifiques devant être possédées par les agents et que ce poste ne peut être proposé à un agent qui aurait la qualification nécessaire, mais pas les compétences indispensables pour le poste en question.

Il est peu probant de prétendre que le fait de ne pas avoir proposé ces deux postes au sein de l'établissement n'a pas conduit à la suppression de ces postes dans d'autres entités et d'en tirer comme conséquence une volonté d'éviction.

En conclusion, les éléments développés suffisent à démontrer que le déroulement de carrière de monsieur OBORA est en tout point conforme à la réglementation applicable à la SNCF et qu'aucun des éléments allégués ne permet de laisser supposer l'existence d'une discrimination syndicale à l'encontre de Monsieur OBORA.

#### b) sur la discrimination liée à l'état de santé

Le requérant prétend qu'à l'occasion de l'exercice des notations 2008/2009 la direction aurait indiqué ne pas vouloir le noter en raison de son absence suite à un accident. Ces propos qui auraient été rapportés par un délégué syndical ne sont pas prouvés. Il est à noter que la procédure statutaire en matière de notation prévoit la possibilité de déposer une réclamation auprès d'un délégué qui porte sa demande devant la commission de notation, ce qui n'a pas été le cas.

Monsieur OBORA a bien été noté lors de l'exercice 2008/2009.

La mention des absences du salarié lors de l'entretien individuel annuel du 17 février 2006 avait pour seul objet d'adapter l'évaluation des objectifs fixés initialement à son temps de présence. C'est ainsi que certains objectifs ont pu être considérés comme atteints compte tenu du temps réduit dont a disposé l'agent pour les réaliser.

Ses absences ne lui ont donc pas porté préjudice et la mention contenue dans l'EIA du 17 février 2006 ne saurait caractériser une quelconque discrimination.

Lors de l'EIA du 17 mars 2010, la mention des absences a également permis d'adapter l'évaluation de sa performance à son temps de présence. La majorité des objectifs a été considérée comme atteinte et le poste maîtrisé, son implication dans le poste était reconnue.

Lors de l'EIA du 25 mars 2011, le supérieur hiérarchique a simplement indiqué qu'il était dans l'impossibilité d'évaluer la performance de l'agent compte tenu de ses absences et de l'impossibilité pour lui de réaliser ses objectifs pour des raisons indépendantes de sa volonté.

Cette mention n'a eu aucune répercussion négative sur le déroulement de la carrière de monsieur OBORA.

S'agissant du courriel du 11 janvier 2012, on s'étonnera de l'interprétation très personnelle qu'en fait le demandeur.

Le directeur recherchait des solutions adaptées à l'agent compte tenu des restrictions médicales qu'il pourrait avoir et manifestait son souhait de conserver l'agent à son poste et dans son équipe pour pouvoir lui maintenir l'astreinte, ce qui était financièrement plus intéressant pour l'agent.

Cette recherche de meilleure solution ne saurait être discriminatoire.

Lorsque le salarié est déclaré inapte, l'employeur est tenu à une obligation de reclassement, que l'inaptitude soit temporaire ou définitive.

Les principes et procédures qui s'appliquent dans le cadre d'une procédure de maintien de l'emploi sont repris dans un référentiel spécifique "Inaptitude et reclassement" (RH 06360)

La démarche initiée par le directeur d'établissement d'envisager un changement de poste, en fonction de l'évolution de l'inaptitude de Monsieur OBORA même de façon temporaire, répond aux obligations légales et ne peut être considérée comme constituant une discrimination liée à l'état de santé.

La SNCF n'avait d'autre choix que de tenir compte des restrictions médicales quand bien même elles ne seraient pas. C'est dans ce contexte que la cellule de maintien dans l'emploi a été activée et s'est réunie le 27 juin 2012. Le fait d'envisager un reclassement ne signifie pas automatiquement que ce soit extérieur à l'ETC Lorraine, même s'il est évident qu'il n'existe pas forcément une quantité infinie de postes disponibles correspondant aux souhaits de l'agent et aux restrictions médicales.

Depuis que son inaptitude a été levée le 6 juin 2013, l'agent a de nouveau occupé ses fonctions de responsable Equipe train avec les aménagements nécessaires.

Le mail du 28 mars 2012 émanant du DRH en poste depuis un mois à l'ETC lorraine visait uniquement à appuyer la candidature de l'agent pour un poste sur lequel il souhaitait postuler selon sa demande de la veille. ( les accusations du demandeur quant au précédent poste du DRH sont hors de propos et erronées).

Il ne saurait être tiré aucune conséquence de ce courriel.

Le document "historique du temps partiel thérapeutique" établissant le relevé des périodes d'arrêt de travail et le nombre de jours d'arrêts maladie serait discriminatoire et conservé par la direction pour en tenir compte dans le cadre de l'évaluation annuelle des agents. Ce n'est pas un document destiné à l'employeur mais une pièce établie par le centre mutualisé de gestion administrative à l'attention de la caisse de prévoyance et de retraite du personnel dans le cadre de l'indemnisation des agents en arrêt de travail ou de temps partiel thérapeutique ou pour les informer du fait qu'ils arrivent en fin de période d'indemnisation. ( chapitre 12 du statut).

C'est uniquement à cet effet que ce document est établi, ce qui ne saurait être constitutif de discrimination.

D'ailleurs à aucun moment, les absences de Monsieur OBORA ne lui ont été reprochées ou ne lui ont porté préjudice dans le cadre de son évolution de carrière.

### c) Sur la discrimination pour fait de grève

Monsieur OBORA prétend qu'il y aurait concomitance entre sa participation au mouvement de grève du 14 au 21 novembre 2007 pour la défense du régime des retraités et son non accès à la qualification F.

Il a été démontré que monsieur OBORA n'a subi aucun ralentissement et n'a subi aucun préjudice. Monsieur OBORA n'apporte aucun élément laissant supposer un lien entre son prétendu ralentissement de carrière et sa participation à la grève de 2007.

Il est cité à titre d'exemple le nom d'une personne ayant participé à la grève de 2007 pendant 9 jours et qui a obtenu sa qualification F dès le 1<sup>er</sup> avril 2008.

### 3) Sur les demandes du requérant

Il résulte de l'ensemble des éléments développés par la SNCF que les demandes formulées par Monsieur OBORA ne sont prouvées ni en droit ni en fait

#### a) sur le repositionnement rétroactif en qualification et position de rémunération

Monsieur OBORA sollicite son repositionnement rétroactif à la qualification F, niveau 1 position de rémunération 21 au premier janvier 2009 et à la position de rémunération 22 au 1<sup>er</sup> avril 2012.

Il a été rappelé qu'il n'existe aucune automaticité dans l'accès à une qualification supérieure. L'avancement des agents en qualification est fonction des qualités et des connaissances nécessaires dans le grade à acquérir qualité dont l'appréciation résulte du seul pouvoir de l'employeur.

De même, il n'existe 0387752075 dans l'accès à une qualification supérieure. L'avancement des agents en qualification est fonction des qualités et des connaissances nécessaires dans le grade à acquérir, qualité dont l'appréciation résulte du seul pouvoir de l'employeur.

De même, il n'existe aucune automaticité dans l'accès à une position de rémunération supérieure, l'avancement en position étant fonction de l'expérience acquise et de la maîtrise de l'emploi tenu qui, là encore, résulte de l'appréciation de l'employeur.

Si une partie des agents les plus anciens est classée par priorité sur la position de rémunération supérieure, c'est uniquement à condition d'effectuer un service satisfaisant.

Le requérant ne peut pas s'appuyer sur des prétendus délais moyens d'avancement pour en déduire les dates potentielles auxquelles il aurait dû changer de qualification.

L'autorité judiciaire ne peut substituer son appréciation à celle de l'employeur pour intervenir dans la notation et l'avancement des salariés.

Le juge ne pourrait, le cas échéant, qu'accorder des dommages et intérêts uniquement en cas d'abus de l'employeur dans l'exercice de ses prérogatives de nomination, ce qui n'est aucunement le cas en l'espèce.

Monsieur OBORA ne peut prétendre, sans méconnaître les dispositions statutaires et le pouvoir d'appréciation des aptitudes des salariés par l'employeur, qu'il aurait dû bénéficier de la qualification F. Ses différentes demandes de repositionnement en qualification et position de rémunération avec leurs conséquences en matière de rappel de salaires, de primes et congés payés y afférents qui sont totalement injustifiés, seront rejetées.

#### b) sur les dommages et intérêts pour différentes discriminations et préjudices

Il a largement été démontré que le déroulement de carrière du demandeur était en tout point conforme à la réglementation applicable, reposant sur des éléments objectifs.

La réalité du préjudice subi n'est pas établie dans le cas d'espèce.

Monsieur OBORA n'a pas non plus pu établir un retard dans son déroulement de carrière qui serait lié à l'existence d'une discrimination syndicale, liée à l'état de santé ou à des faits de grève.

Il a vu sa carrière évoluer de façon régulière et favorable obtenant quatre positions de rémunérations en 10 ans soit une tous les deux à trois ans.

Ses demandes seront rejetées.

#### c) sur les dommages et intérêts pour violation de l'article L 1152-2 du code du travail

Le demandeur n'établit aucun élément de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement à son encontre et la SNCF a démontré l'absence de toute discrimination dans son déroulement de carrière. La demande d'indemnisation fondée sur l'article L 1152-2 du code du travail sera rejetée.

#### d) sur l'article 700

En l'absence de toute discrimination ou harcèlement, il y aura lieu de débouter Monsieur OBORA en sa demande fondée sur l'article 700 du code de procédure civile et de le condamner à verser à la SNCF une somme de 500 euros pour les frais qu'elle a dû engager pour assurer sa défense.

**SUR CE, LE CONSI**

0387752075

Vu la procédure, les mémoires et pièces régulièrement versés aux débats, ainsi que les explications recueillies à l'audience du 24 octobre 2014, auxquels il est expressément renvoyé pour plus ample exposé des faits et moyens des parties,

Vu les dispositions du " dictionnaire des filières " ( RH 0263) du "statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel ( RH 0001), du référentiel ressources humaines ( RH 00131), "rémunération du personnel cadre permanent", la note technique sur la gratification individuelle de résultat, le référentiel ressources humaines ( RH 00360), " Inaptitude et reclassement", vu le référentiel ( RH 00002), "gestion régionale des carrières des agents de maîtrise (qualification E) et cadres", vu le référentiel ( VO 0651) " référentiel emploi RET";

Attendu que Monsieur Bruno OBORA est agent SNCF au cadre permanent et relève des dispositions du statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel ( RH 0001) ainsi que des règlements du personnel pris pour son application,

Attendu que Monsieur OBORA conteste son déroulement de carrière et s'estime victime de discriminations prohibées devant aboutir à condamner la SNCF à lui verser :

- des rappels de salaires, de primes et congés payés pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2009 au 30 septembre 2012,
- des dommages et intérêts pour discriminations syndicales, liée à l'état de santé, pour fait de grève, pour préjudice moral, et pour violation de l'article L 1152-2 du code du travail, ainsi qu'à reconstituer sa carrière avec l'octroi de la qualification F, niveau 1, position de rémunération 21 au 1<sup>er</sup> janvier 2009 et position de rémunération 22 au 1<sup>er</sup> avril 2012, le tout avec rectification des bulletins de paye conformes à cette reconstitution.

Attendu que la SNCF conclut principalement à l'irrecevabilité de l'action du requérant compte tenu de la prescription quinquennale découlant de l'article 1134-5 du code du travail et subsidiairement au débouté des demandes de Monsieur OBORA totalement infondées.

**1) Sur la prescription**

Vu les dispositions de la loi n° 2008-561 du 17 juin 2008 reprises dans l'article L 1134-5 du code du travail, ✕

Attendu qu'aux termes de l'article L 1134-5 du code du travail " l'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrit par 5 ans à compter de la révélation de la discrimination" ;

Attendu que Monsieur OBORA a dénoncé dès 2007 le ralentissement de sa carrière depuis 2004 et le harcèlement moral qu'il estime avoir subi de la part de son ancien directeur d'établissement,

Cette dénonciation intervenant lors d'audiences qui lui ont été accordées les 30 mars et 30 avril 2007 ,

Attendu que l'article 26-II de la loi du 17 juin 2008 dispose " les dispositions de la présente loi qui réduisent la durée de la prescription s'appliquent aux prescriptions à compter du jour de l'entrée en vigueur de la présente loi, sans que la durée totale puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure" ( ces dispositions étant reprises par l'article 2222 du code civil)

Attendu que la prescription extinctive s'appliquant avant le 19 juin 2008 ( date d'entrée en vigueur de la nouvelle loi) était de 30 ans ;

Attendu que le nouveau délai, réduit à 5 ans, de la prescription court à partir du 19 juin 2008, jusqu'au 18 juin 2013 tandis que l'ancien délai aurait expiré en 2037 ;

Attendu que Monsieur OBORA a saisi le CPH en date du 5 novembre 2012 ;

Le Bureau de Jugement du Conseil de Prud'hommes dit et juge que l'action de Monsieur



OBORA à l'encontre 0387752075 SNCF, introduite le 5 Novembre 2012, donc bien avant la fin du délai de prescription expirant le 18 juin 2013, n'est pas prescrite et qu'elle est recevable

## II) Sur les discriminations prohibées invoquées et leurs conséquences sur le déroulement de la carrière de Monsieur OBORA

Vu les dispositions des articles 1132-1 et suivants du Code du Travail ( discrimination activités syndicales et santé) ainsi que celles des articles L 2141-5 et L 2511 -1 du même code, ( droit syndical, droit de grève)

Attendu que selon les termes de l'article L 1134-1 du code du travail, " lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, le salarié présente les éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Attendu que l'article L 2145 - 5 dispose " il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions, notamment en matière d'avancement, de rémunération..."

Attendu que l'article L 2511-1 stipule que l'exercice du droit de grève ne peut donner lieu à aucune mesure discriminatoire telle que mentionnée à l'article L 1132-1, notamment en matière de rémunération"

Attendu que les discriminations prohibées ne constituent que des présomptions simples que l'employeur peut combattre par tout moyen de preuve , notamment que sa décision est justifiée par des motifs étrangers à toute discrimination.

### 1) Sur le dispositif applicable au déroulement de carrière

Attendu que les déroulements de carrière des agents du cadre permanent de la SNCF sont repris par les dispositions du statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel ( RH 0001) ainsi que celles des règlements pris en application, ayant caractère de règlement administratif

Attendu que de ce fait, la compétence de la juridiction prud'homale est limitée à la bonne application du statut et des règlements ;

Attendu qu'en ce qui concerne le déroulement de carrière des agents, les dispositions des chapitres 5 et 6 du statut s'appliquent, notamment celles précisant que nul ne peut être promu s'il ne figure pas au tableau d'aptitude, sous réserve que son service soit satisfaisant.

Les notes d'aptitudes sont arrêtées et les listes d'aptitude établies par le notateur après avis des délégués titulaires, du groupe auquel est ressorti le grade à acquérir, réunis dans une commission de notation présidée par le notateur assisté de deux adjoints.

Le notateur arrête le tableau d'aptitude pour changement de qualification en fonction du nombre de vacances existant, et prévues pour l'exercice suivant.

Les agents à faire figurer au tableau d'aptitude à un grade sont ceux qui figurent en tête de liste d'aptitude à ce grade.

Attendu qu'il résulte des dispositions des chapitres 5 et 6 du statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel, que les conditions de déroulement de carrière sont strictement définies et qu'il n'existe aucune automaticité dans le déroulement de carrière d'un agent, exception faite de l'attribution à l'ancienneté des échelons ;

Attendu qu'il n'est pas possible de définir un délai de passage contrairement à ce que fait monsieur OBORA en avançant un délai de 3 ans.

Attendu que l'avancement au grade se fait conformément au tableau des filières après inscription à un tableau d'aptitude, les grades étant répartis entre les différentes filières. De ce fait, le déroulement de carrière d'un agent d'une filière n'est pas comparable avec un agent d'une autre filière.

Attendu que dans ce contexte, l'employeur est seul juge de l'aptitude de ses salariés et qu'un agent ne saurait être nommé sur une qualification que s'il a les capacités pour tenir un emploi sur cette qualification, ce qui nécessite une validation des potentiels relevant du comité de carrière qui est une institution collégiale.

Attendu que l'agent dont le potentiel est détecté et validé pour une année déterminée par le comité de carrière est ensuite noté et placé ou non sur la liste d'aptitude en fonction de sa notation puis classé au tableau d'aptitude en fonction des postes à pourvoir pour la qualification à acquérir la promotion effective à la qualification supérieure se fait au fur et à mesure de l'ouverture des vacances dans l'ordre du tableau d'aptitude et compte tenu des spécialités des agents.

Attendu que Monsieur OBORA entend voir son potentiel F validé en 2008 et postuler sur des postes de cette qualification qui ne lui auraient pas été ouverts en raison des discriminations subies,

Attendu que l'employeur est seul juge de l'aptitude de ses salariés et qu'une juridiction ne saurait se substituer à l'employeur et aux commissions de notation, pour apprécier les compétences des agents et intervenir dans la notation et l'avancement des salariés,

Attendu que le refus de faire bénéficier un salarié d'une promotion au choix ne peut donner lieu le cas échéant qu'à une action en paiement de dommages et intérêts, mais uniquement en cas d'abus de l'employeur dans l'exercice de ses prérogatives de nomination, le juge ne pouvant se substituer à l'employeur pour accorder au salarié un rappel de salaire au titre d'un avancement non obtenu,

## 2) sur la carrière de Monsieur OBORA

Attendu que Monsieur OBORA qui a intégré la SNCF en 1987 et réussi l'examen de technicien commercial en septembre 2001 a obtenu la qualification E niveau 1, position de rémunération 16 à compter de cette même date ;

Attendu qu'il a obtenu

- en avril 2005 la position de rémunération 17
- en avril 2008 la position de rémunération 18
- en octobre 2008 le niveau 2 de la qualification E et la position de rémunération 19
- en avril 2011 la position de rémunération 20

Soit 4 positions de rémunérations en 10 ans et une position tous les deux à trois ans en moyenne, qu'il n'est donc pas contestable que Monsieur OBORA a eu une évolution de carrière favorable, avec les augmentations accompagnant ces évolutions, en progressant au sein de ses qualifications

Attendu que l'octroi d'une position de rémunération supplémentaire est fonction de la qualité des services assurés et de l'expérience acquise dans l'emploi tenu, tandis que l'accès à une qualification supérieure dépend des qualités et des connaissances nécessaires ainsi que de la capacité, dans le grade à acquérir.

Attendu qu'un agent ne peut être nommé sur la qualification F (encadrement) que si son potentiel pour y accéder a été détecté et validé par le comité de carrière.

Attendu que si les c 0387752075 loi de qualification E sont indiscutables, cela ne signifie pas pour autant que Monsieur OBORA avait les capacités pour tenir un emploi de qualification F et donc d'accéder à un poste de cadre,

Attendu qu'il est d'usage dans l'entreprise qu'un agent soit placé au minimum pendant 2 ans sur le niveau 2 de sa qualification avant de pouvoir envisager de passer à la qualification supérieure ;

Attendu que Monsieur OBORA ne pouvait pas être proposé au comité de carrière pour la validation de son potentiel à la qualification F alors qu'il venait seulement d'obtenir le niveau 2 de sa qualification E en octobre 2008;

Attendu qu'en janvier 2009, et mars 2010, ses performances étaient jugées entre " bonnes et très bonnes", certains des objectifs non atteints en 2010 n'ayant pas été pris en compte du fait de ses absences pour maladie ;

Attendu qu'en mars 2011, l'agent a été proposé par son manager en comité de carrière pour un poste de responsabilité supérieur, mais que le comité n'a pas validé son potentiel tout comme cela l'a été pour d'autres agents

Attendu que dans ces conditions, Monsieur OBORA ne peut reprocher son non accès à la qualification F et que cette situation n'est aucunement liée à des discriminations syndicales ou autres, étant rappelé que le 1<sup>er</sup> mandat syndical ne remonte qu'à avril 2009;

Attendu que les comparaisons effectuées avec le déroulement de carrière d'autres agents placés dans des situations comparables à Monsieur OBORA effectuées par la SNCF prouvent l'absence de toute discrimination à son égard

## EN CONSÉQUENCE,

Au regard de l'ensemble de ces éléments, le Bureau de Jugement estime que Monsieur OBORA ne peut prétendre, sans méconnaître les dispositions statutaires et le pouvoir d'appréciation des aptitudes du salarié par l'employeur, qu'il aurait dû bénéficier de la qualification F dès 2009

### B) Sur l'absence de discrimination

Monsieur OBORA évoque des faits constitutifs selon lui de discrimination syndicale de santé, et pour faits de grève

L'employeur n'a jamais eu connaissance d'activités syndicales de Monsieur OBORA avant son 1<sup>er</sup> mandat de 2009 et de formations syndicales en 2010 ;

#### 1) Sur les discriminations syndicales

Attendu que selon Monsieur OBORA, la différence d'appréciation entre les évaluations 2003 et 2004 serait due à la candidature de Monsieur OBORA aux élections délégués du personnel du 25 mars 2004;

Attendu qu'aucune mention dans ce sens ne figure dans l'EIA de 2004 ;

Attendu que la mise en place du système d'entretiens individuels annuels débuté en 2003 et qu'elle ne peut donc porter sur l'atteinte d'objectifs antérieurs

Attendu que si l'évaluation 2003 fait état d'une implication élevée de l'agent dans son poste, pour 2004 les objectifs n'ont pas tous été atteints, ce qui a justifié des appréciations différentes de celles de l'année précédente, sans qu'aucun lien avec une activité syndicale ne soit établi ;

Attendu que lors des opérations de notation 2004, du fait de la non atteinte des objectifs 2003, Monsieur OBORA n'était pas prioritaire pour bénéficier du classement à la position de rémunération supérieure et n'a émis aucune réserve à ce sujet ;

Attendu que de tout 0387752075 employeur d'apprécier la qualité des services assurés par l'agent afin de décider ou non de l'avancement en position de rémunération ;

Attendu que si Monsieur OBORA n'a pas été retenu en 2004, il a néanmoins bénéficié de la position de rémunération supérieure dès l'année suivante, lors des opérations de notation d'avril 2005 ;

Attendu que si du fait d'une erreur rapidement rectifiée, Monsieur OBORA a été considéré comme gréviste le 3 février 2010, puis en repos à sa demande, rien ne vient prouver que ses collègues qui n'ont pas accès à ses bulletins de paie, aient pu penser qu'il posé une journée de repos pour éviter de faire grève, étant d'ailleurs observé qu'aucune mention spécifique à la grève n'apparaît sur le bulletin de paie initial

Attendu que l'existence d'une mention d'activité syndicale figurait bien sur l'EIA du 17 mars 2010, mais que cette seule mention, qui permettait d'expliquer la non atteinte des objectifs fixés à l'agent, est insuffisante pour caractériser l'existence d'une discrimination, d'autant plus que le but était de ne pas pénaliser l'agent dans l'appréciation de sa performance, ce qui résulte bien des appréciations très favorables inscrites au dossier et constituerait plutôt une mesure favorable à l'évolution de sa carrière vers la qualification F revendiquée ;

Que dès lors Monsieur OBORA est donc pour le moins mal venu en ses accusations de discrimination pour faits de grève qui n'est pas caractérisée négativement ;

Attendu que lors de l'EIA du 25 mars 2011, le notateur a bien indiqué qu'il était dans l'impossibilité d'évaluer la performance de l'agent compte tenu de ses absences et de la non atteinte des objectifs pour des raisons indépendantes de sa volonté ce qui est d'ailleurs corroboré par le courriel de monsieur OBORA du 4 avril 2011, indiquant " si mes 132 jours d'absences ne m'avaient pas pénalisé, j'aurais finalement atteint tous mes objectifs.

Attendu que les mentions reprochées dans l'EIA du 25 mars 2011 constituent un simple constat permettant de prouver pourquoi les objectifs fixés n'ont pas été atteints, sans impacter l'évaluation de l'agent sur l'année 2010, et ne sauraient caractériser l'existence d'une discrimination syndicale ,

Attendu qu'en 2012 2013 Monsieur OBORA a été déclaré "inapte train" donc a l'exercice de ses fonctions de responsable équipe train par le médecin du travail, au vu des dispositions du référentiel emploi VO 0651 qui indique que le "RET réalise ses missions en majorité à bord des trains", qu'il a donc été affecté à des missions compatibles avec les restrictions médicales conformément aux obligations de sécurité de résultat incombant à l'employeur et que de ce fait son supérieur n'a pas été en mesure de réaliser l'entretien individuel pour évaluer ses performances sur la base des objectifs prédéfinis sur le seul poste de responsable équipe train, que dès lors l'absence d'entretien relève d'un motif légitime étranger à toute discrimination, et n'a causé aucun préjudice à Monsieur OBORA ;

Attendu qu'en tout état de cause, l'absence d'EIA sur 2012/2013 ne saurait se résoudre qu'en dommages et intérêts pour perte de chance et non point en l'obtention avec effet rétroactif de la promotion revendiquée,

Attendu que Monsieur OBORA conteste également le montant de gratification individuelle de résultat pour l'année 2010, attribuée à hauteur de 1,20% de la rémunération annuelle brute,

Attendu que la GIR est définie par l'article 93 du RH 0131 qui permet de reconnaître et valoriser la contribution des collaborateurs aux résultats de l'entreprise, qu'elle est donc nécessairement liée à la présence effective des salariés au cours de l'année pour permettre leur contribution personnelle à la performance collective,

Attendu que le manager déterminant la prime, le fait en cohérence avec le niveau d'atteinte des objectifs individuels fixés, ainsi qu'avec la performance globale pour l'année,

Attendu que Monsieur OBORA dans son courriel du 6 avril 2011, relève lui même que 132 jours d'arrêt pour maladie l'ont pénalisé dans l'atteinte de ses objectifs, que dans ces conditions une GIR de 1, 20% a été accordée, le juge du fond n'étant pas compétent pour en apprécier le niveau, ni en l'espèce, l'existence d'une discrimination fondée sur le niveau de sa gratification octroyée,

0387752075

Attendu que Monsieur OBORA fait état de rumeurs en septembre 2012, qui lui auraient porté préjudice concernant une promotion à la qualification F avec effet rétroactif en usant de son mandat de délégué du personnel pour passer devant les collègues,

Attendu que le courriel du 4 octobre 2012 émanant de Monsieur OBORA s'insurgeant contre le fait que des collègues puissent croire que la promotion soit la conséquence du mandat de délégué du personnel exercé, ne constitue qu'une preuve à soi même, et que rien ne prouve que la rumeur propagée émane de la direction,

Attendu que dès l'EIA de 2004, le problème des relations avec les collègues de travail avait été signalé et que la mise à l'écart de Monsieur OBORA par les collègues de travail n'est donc pas tout à fait nouvelle, si tant est qu'elle soit la conséquence de la rumeur alléguée ;

Que dans ces circonstances, et s'agissant d'une "rumeur", elle ne saurait établir quelconque discrimination de la part de la direction de la SNCF,

Attendu que chacune des parties interprète à sa façon les panels d'agents comparant leur évolution de carrière pour attester ou non de discriminations qui auraient bloqué ou non l'avancement de Monsieur OBORA,

Attendu qu'au delà des comparaisons effectuées, il convient de rappeler que le passage à une qualification supérieure dépend des qualités et des connaissances dans le poste à acquérir et ne revêt aucun caractère automatique ;

Attendu que Monsieur OBORA aurait d'abord dû s'attacher à démontrer qu'il avait les compétences requises pour pouvoir prétendre à la qualification F revendiquée et en exercer les fonctions,

Attendu qu'en ce qui concerne l'ancienneté de service invoquée dans la qualification E avant de pouvoir prétendre obtenir la qualification F la défenderesse démontre que pour les notations 2012 2013, les 6 agents promus en qualification F avaient une ancienneté de 150 à 188 mois,

Attendu que l'ancienneté de Monsieur OBORA étant de 139 mois sur la qualification E au 1<sup>er</sup> avril 2013, aucun retard de promotion sur le critère d'ancienneté ne saurait être invoqué et imputé à une discrimination

Attendu que le nombre de promotions est limité chaque année par les prévisions de postes à pourvoir et dépend entre autre de la qualité des services assurés ainsi que de l'expérience acquise, les premiers promus sont évidemment ceux dont la qualité de services donne le plus de satisfaction ,

Attendu que les différences pouvant exister dans le déroulement de carrière des agents sont justifiés par des éléments objectifs résultant de leur cursus, des compétences professionnelles particulières acquises et de l'appréciation de leur qualité de service dont l'employeur est seul juge,

Attendu que parmi les "comparants" cités par Monsieur OBORA certains sont toujours à la qualification E, qu'il en est de même avec d'autres agents ayant un parcours similaire au demandeur et non repris dans son panel, que dès lors force est de constater que l'évolution professionnelle des agents est justifiée par des éléments objectifs non discriminatoires.

Attendu que Monsieur OBORA objecte que son ralentissement de carrière serait consécutif à sa dénonciation en 2007 du ralentissement de sa carrière depuis 2004 et au harcèlement moral subi de la part de sa direction d'établissement, ceci malgré deux audiences les 30 mars et 30 avril 2007 ,

Attendu qu'il ressort des comptes rendus de ces audiences que des propositions ont été faites à Monsieur OBORA pour sortir des difficultés exprimées en lui proposant de prendre un poste sur un autre établissement sur la même zone géographique et en étudiant, s'il le souhaitait, une mobilité hors région ;

0387752075  
Attendu que ces propositions faites par l'intéressé qui souhaitait impérativement un poste de qualification F, poste pour lequel la direction estimait qu'il n'avait pas les compétences nécessaires, sans compter qu'en 2007, Monsieur OBORA n'était qu'au niveau 1 de la qualification E et qu'il aurait au moins fallu passer deux ans sur le niveau 2 non encore acquis de la qualification E ;

Attendu qu'en juin 2007, Monsieur OBORA a saisi l'inspection du travail de ses difficultés en matière de discrimination et de harcèlement ;

Attendu que suite à cette saisine, Monsieur OBORA a été reçu par l'inspecteur du travail des transports, qui a ensuite rappelé à l'employeur ses obligations, sans plus, et invité Monsieur OBORA à le tenir informé si la situation ne devait pas s'améliorer ;

Attendu que l'Inspecteur du Travail n'a pas jugé nécessaire de prendre des mesures plus contraignantes à l'égard de la SNCF et que Monsieur OBORA n'a plus repris contact avec lui par la suite, que dès lors la situation dénoncée par l'intéressé n'est pas établie, ni caractérisée autant qu'il ne l'affirme et en tire les conséquences,

Attendu que le fait que le supérieur hiérarchique de Monsieur OBORA valide de bonnes performances dans le poste occupé ne signifie pas que ce dernier dispose des compétences nécessaires pour tenir un poste de qualification supérieure, les agents ne pouvant être nommés dans cette qualification supérieure que lorsqu'ils ont les capacités pour tenir un emploi de cette qualification ;

Attendu que l'appréciation de la capacité d'un agent à tenir un emploi à la qualification supérieure se fait en fonction des qualités et des connaissances nécessaires dans le grade à acquérir, le potentiel devant être validé, contrairement à l'avancement en position de rémunération qui est réalisé en fonction de la qualité des services assurés et de l'expérience acquise dans le poste tenu par l'agent, conformément aux dispositions du chapitre 6 du statut,

Attendu que Monsieur OBORA a pu bénéficier d'un avancement régulier assurant sa progression au sein de sa qualification par l'octroi de positions de rémunération supplémentaires, sans que cela ne signifie qu'il ait eu depuis 2007 ou même 2009, les capacités à tenir un emploi correspondant à une qualification de cadre,

Attendu qu'à ce jour, Monsieur OBORA n'a jamais vu son potentiel nécessaire à l'accession à la qualification F validé par le comité de carrière ( ce qui exclut toute décision discrétionnaire) et qu'il n'établit pas un ralentissement de carrière suite à sa dénonciation intervenue en 2007 et par la suite, consécutif aux différentes discriminations invoquées,

Attendu qu'il peut arriver qu'un agent dont le potentiel n'est pas encore reconnu ni validé en comité de carrière, postule sur un poste de qualification supérieure qui ne pourra lui être attribué que sous réserve de voir ensuite son potentiel validé et d'être noté pour sa qualification supérieure, que c'est dans ces conditions que le directeur d'établissement a appuyé la démarche de Monsieur OBORA à partir de 2011 visant à présenter sa candidature pour un poste de qualification F, ces propositions montrant, au contraire de toute discrimination, l'appui apporté à l'agent pour lui permettre d'évoluer au sein de l'entreprise,

Attendu que le comité de carrière dont la composition s'accorde mal de toute idée d'arbitraire et de discrimination dans la détection des potentiels, s'est prononcée en 2011 et 2012 sur le potentiel de Monsieur OBORA suite à la proposition du directeur d'établissement, mais ne l'a pas validé,

Attendu que loin de révéler une discrimination, la démarche du directeur d'établissement prouve un réel intérêt pour Monsieur OBORA et son évolution de carrière,

Attendu que Monsieur OBORA prétend que le but recherché par sa direction était de l'évincer de l'ETC Metz/ Nancy car des postes, venant de se libérer sur l'établissement, ne lui avaient pas été proposés,

Attendu que l'un des postes nécessitait des compétences très pointues qui ont nécessité 18 mois de recrutement de telle sorte que lorsque le titulaire est parti, sa remplaçante était déjà en place,

Attendu que pour l'autre poste publié à 2 reprises à la BOURSE DE L'EMPLOI pour laquelle les agents peuvent postuler librement, Monsieur OBORA n'a pas manifesté son intérêt ni déposé sa candidature. Il est donc malvenu de le reprocher à son employeur étant observé que le choix d'un candidat pour un poste ne se fait pas uniquement au regard de sa qualification, mais surtout au regard de ses compétences et expérience adaptées aux exigences du poste vacant, le choix revenant à l'employeur au regard des aptitudes.

Au vu des éléments développés par les parties, le bureau de jugement du Conseil de Prud'hommes estime que le déroulement de la carrière de Monsieur OBORA est conforme aux dispositions de la réglementation applicable à la SNCF et que l'existence d'une discrimination syndicale n'est pas avérée, malgré les éléments de fait présentés comme tels par le biais d'un raisonnement orienté pour les besoins de la cause,

## 2) Sur les discriminations liées à l'état de santé

Attendu que Monsieur OBORA prétend qu'à l'occasion de l'exercice 2008/2009 sa direction avait refusé de le noter en raison de l'absence consécutive à un accident. Comme le requérant a été bien noté pour cet exercice les allégations de discrimination ne sauraient prospérer,

Attendu que pour l'EIA 2006, des mentions relatives à son état de santé auraient figuré dans les documents d'entretien constituant une discrimination prohibée,

Attendu que les mentions d'absence avaient pour seul objet d'adapter l'évaluation des objectifs fixés initialement au temps de présence, ce qui a permis de considérer que certains objectifs étaient atteints compte tenu du temps de travail réduit dont disposait l'agent pour les réaliser ; Il y a lieu de considérer que les mentions indiquant les absences ne sauraient caractériser l'existence d'une discrimination à l'encontre de Monsieur OBORA,

Attendu qu'à l'occasion de l'EIA du 17 mars 2010, l'indication des absences pour maladie n'avait pour objectif que d'adapter l'évaluation de la performance au temps de présence, ce qui a permis de bonnes appréciations en faveur de Monsieur OBORA  
Il est mal venu de prétendre qu'une telle évaluation serait révélatrice de discrimination liée à l'état de santé,

Attendu qu'à l'occasion de l'EIA du 25 mars 2011, "les absences suite à des soucis de santé" ont figuré sur la fiche d'entretien de façon à justifier la performance insuffisante et la participation faible,

Cette mention n'a eu aucune répercussion négative sur le déroulement de carrière du requérant,

Attendu que, suite au courriel du directeur d'établissement en date du 11 janvier 2012, Monsieur OBORA estime que le directeur émet des souhaits concernant l'état de santé et fait du chantage,

Attendu que la lecture de ce courriel permet de constater qu'en fait, le directeur est à la recherche d'une situation adaptée à l'agent en fonction des restrictions médicales possibles, qu'en conséquence, le caractère discriminatoire de ce document n'est pas établi,

Attendu qu'à la suite de la réunion de la cellule de maintien dans l'emploi du 27 juin 2012, Monsieur OBORA estime que sa direction veut profiter de ses problèmes de santé pour lui faire quitter l'ETC de Metz Nancy, quand bien même il avait exprimé son souhait de rester à l'ETC en question.

Attendu que la démarche initiée par le directeur d'établissement à la suite des restrictions exprimées par le médecin du travail, visait à rechercher un poste adapté aux restrictions médicales subies par Monsieur OBORA, (lequel poste ne serait pas obligatoirement extérieur à l'ETC Lorraine) ; elle ne peut être considérée comme une discrimination liée à l'état de santé.

Attendu que, depuis le 0387752075 de Monsieur OBORA au travail à bord des trains et aux fonctions de sécurité, celui-ci a été réintégré dans ses fonctions de RET.

Dans ces conditions, aucune discrimination liée à l'état de santé de Monsieur OBORA ne saurait être retenue.

Attendu que les ennuis de santé évoqués dans un courriel du Responsable des ressources humaines du 28 mars 2012 seraient selon Monsieur OBORA révélateurs d'un retard dans son déroulement de carrière,

Attendu que ce courriel visait uniquement à appuyer la candidature de Monsieur OBORA à sa demande au poste d'adjoint de gestion de site à Nancy en la déclarant pertinente au poste, en précisant que les ennuis de santé subis devaient être résorbés suite à une opération chirurgicale récente, en rappelant qu'il avait déjà eu des missions similaires et que s'il n'était pas encore validé en potentiel ce n'était pas à cause de ses capacités,

Attendu que le RRH incriminé, venant d'être nommé début 2012 en LORRAINE, n'avait participé à aucun comité de carrière concernant Monsieur OBORA et ne connaissait pas les raisons de la non validation de son potentiel à la qualification F de telle sorte que ses suppositions "en raison de ses ennuis de santé" ne sauraient traduire que son opinion personnelle face aux excellentes notations et propositions qui n'avaient pas prospéré,

Que compte tenu de ce contexte aucune discrimination en raison de l'état de santé ne saurait être imputée à la SNCF,

Attendu que Monsieur OBORA estime que le tableau "historique temps partiel thérapeutique pour l'année 2012" mentionnant les périodes d'arrêt de travail et le nombre de jours d'arrêts maladie depuis 2009, qui devait ne mentionner que les jours de mi-temps thérapeutique, servirait en réalité à tenir compte des jours d'arrêt lors de l'évaluation annuelle des agents et prouverait une discrimination.

Attendu que le document produit est un document établi par le centre mutualisé de gestion administrative en charge du suivi administratif des agents, à l'intention de la caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la SNCF dans le cadre de l'indemnisation des agents en arrêt maladie ou en temps partiel thérapeutique ou à l'attention de l'agent pour l'informer du fait qu'il arrive en fin de période d'indemnisation totale, que l'implication de la direction d'établissement dans son édition ou de son utilisation à d'autres fins n'est pas démontrée,

Attendu qu'à aucun moment, les absences pour raison de santé n'ont été reprochées à Monsieur OBORA et ne lui ont porté préjudice dans l'évolution de sa carrière,

Que de ces faits, il résulte qu'aucune discrimination liée à l'état de santé de Monsieur OBORA n'a eu lieu,

En conséquence, le bureau de jugement du Conseil de Prud'hommes de Metz estime qu'au vu des allégations de Monsieur OBORA et des explications ainsi que de preuves fournies par la SNCF, l'existence d'une discrimination liée à l'état de santé du requérant n'est pas établie,

### 3 ) sur la discrimination pour faits de grève,

Attendu que Monsieur OBORA prétend qu'il y avait concomitance entre sa participation au mouvement de grève du 14 au 21 novembre 2007 (8 jours consécutifs) pour la défense du régime spécifique des retraites et son non accès à la qualification F.

Attendu que ce ralentissement de carrière a déjà été invoqué par Monsieur OBORA comme remontant à 2004, sur le fondement de la discrimination syndicale,

Attendu qu'il a été précédemment démontré par la SNCF la quasi impossibilité de prétendre en 2007 accéder à la même qualification F en l'absence d'une ancienneté suffisante dans le niveau 2 de la qualification E



0387752075  
Attendu que certains agents ayant participé à cette grève même parfois pendant une durée un peu plus longue que Monsieur OBORA ont obtenu leur qualification F et l'un d'eux même dès le 1<sup>er</sup> avril 2008 ;

Attendu que malgré les notations et appréciations très favorables du directeur d'établissement ainsi que l'objectif de validation pour la qualification F, il appartenait au comité de carrière de valider ou non la potentialité et la notation de Monsieur OBORA selon les critères qui lui sont propres et qui s'imposent au juge de fond,

Le Bureau de Jugement du Conseil de Prud'hommes estime que la discrimination pour faits de grève invoquée par Monsieur OBORA n'est au vu des éléments qu'il apporte et de ceux fournis par la SNCF, pas établie.

#### 4) Sur les demandes formulées par Monsieur OBORA

##### a) sur le repositionnement rétroactif

Attendu que Monsieur OBORA sollicite son repositionnement rétroactif à la qualification F niveau 1, positionnement de rémunération 21 au 1<sup>er</sup> janvier 2009, et à la position 22 au 1<sup>er</sup> avril 2012 ;

Attendu qu'il n'existe aucune automaticité dans l'accès à une qualification supérieure, l'avancement des agents ou qualification étant fonction des qualités et des connaissances nécessaires dans le grade à acquérir, dont l'appréciation relève du seul pouvoir de l'employeur ;

Attendu que le requérant ne saurait s'appuyer sur de prétendus délais moyens d'avancement pour en déduire les dates potentielles auxquelles il aurait dû changer de qualification ;

Attendu que l'autorité judiciaire ne peut substituer son appréciation à celle de l'employeur pour intervenir dans la notation et l'avancement des salariés, le juge pouvant tout au plus accorder des dommages et intérêts en cas d'abus de l'employeur dans sa prérogative de nomination, ce qui n'est pas le cas en l'espèce,

Attendu que Monsieur OBORA ne peut prétendre sans méconnaître les dispositions statutaires et le pouvoir d'appréciation des aptitudes des salariés par l'employeur qu'il aurait dû bénéficier de la qualification F,

En conséquence, Le bureau de Jugement du Conseil de Prud'hommes rejette les demandes de repositionnement en qualification et en position de rémunération formulées par Monsieur OBORA de même que ses demandes de rappels de salaires, primes et congés payés afférents,

##### b) Sur les demandes de dommages et intérêts pour différentes discriminations ( syndicale, état de santé, grève, préjudice subi...)

Attendu que Monsieur OBORA sollicite différents dommages et intérêts liés aux différentes discriminations invoquées,

Attendu que le bureau de jugement du Conseil des Prud'hommes a estimé qu'aucune des discriminations alléguées n'était avérée, aucun retard dans le déroulement de carrière de Monsieur OBORA n'apparaissant évident,

En conséquence, le Bureau de Jugement du Conseil de Prud'hommes déboute Monsieur OBORA en toutes ses demandes de dommages et intérêts liées à la discrimination

##### c) sur les dommages et intérêts pour violation de l'article L 1152-2 du Code du travail

Attendu que Monsieur OBORA estime avoir été victime d'un refus de promotion à la qualification F en raison de la dénonciation en juin 2007, de faits de discrimination et de harcèlement moral subis,

0387752075  
Attendu que le bureau de jugement du Conseil de Prud'hommes a estimé que les faits de discrimination reprochés à la SNCF n'étaient pas avérés, et que par conséquent le harcèlement moral consécutif n'était pas établi,

En conséquence, le bureau de jugement du conseil de prud'hommes rejette la demande de dommages et intérêts formulée sur le fondement de l'article L 1152-3 du code du travail

d) sur l'article 700 du code de procédure civile

Attendu que Monsieur OBORA succombe en toutes ses prétentions en la présente instance,

Attendu que dans toutes les instances, le juge condamne la partie tenue aux dépens ou à défaut, la partie perdante à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. Le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée.

Il peut même d'office pour des raisons tirées de ces mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à cette condamnation.

Attendu qu'en l'espèce, la disparité des moyens et l'équité commande de laisser chacune des parties supporter ses propres frais irrépétibles engagés pour les besoins de l'instance, que cependant, les frais et dépens éventuels seront supportés par le demandeur qui succombe,

Le Bureau de Jugement du Conseil de Prud'hommes dit qu'il y a lieu à condamnation d'aucune des parties sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile mais que Monsieur OBORA supportera seul les éventuels frais et dépens de l'instance

**PAR CES MOTIFS**

Le bureau de jugement du Conseil des Prud'hommes de METZ section commerce statuant publiquement contradictoirement, en 1<sup>er</sup> ressort et après en avoir délibéré conformément à la loi,

**DIT ET JUGE** que l'action de Monsieur Bruno OBORA à l'encontre de la SNCF introduite devant le Conseil de Prud'hommes de METZ le 5 Novembre 2012, n'est pas prescrite en vertu des dispositions de l'article L 1134-5 du code du travail compte tenu de l'article 26 II de la loi du 17 juin 2008, la prescription quinquennale commençant de courir à compter de la publication et de l'entrée en vigueur de cette loi. Elle est donc recevable.

**DIT ET JUGE** que les discriminations alléguées par Monsieur Bruno OBORA en matière syndicale, pour état de santé et faits de grève, ne sont pas avérées, la situation constatée étant justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. En conséquence, la reconstitution de carrière par reclassement à la qualification F, les rappels de salaires, primes et congés payés y afférents ainsi que les demandes de dommages et intérêts correspondants à ces discriminations n'ont pas lieu d'être. Monsieur Bruno OBORA est donc débouté sur ces chefs de demande et leurs conséquences,

**DIT ET JUGE** qu'en l'absence de discrimination avérée, le préjudice moral sensé en résulter ne saurait exister et donc être indemnisé. Monsieur Bruno OBORA est donc également débouté en sa demande de réparation du dit préjudice,

**DIT ET JUGE** que le harcèlement moral visé à l'article 1152-2 du code du travail n'est pas établi et que la demande de dommages et intérêts en résultant ne saurait prospérer,

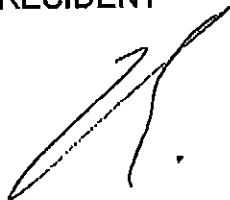
**DIT** que chacune des parties supportera au nom de l'équité, ses propres frais irrépétibles en l'instance,

DIT que Monsieur Br 0387752075 ra seul les éventuels frais et dépens de l'instance

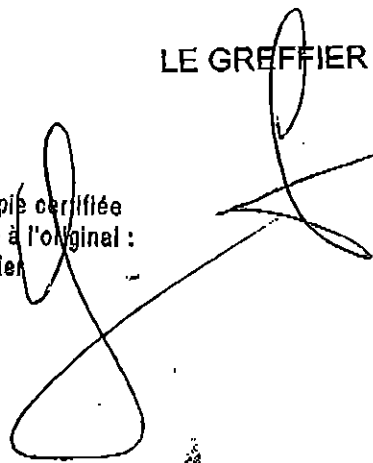
DEBOUTE les parties en toutes leurs autres prétentions

AINSI jugé et prononcé par mise à disposition au greffe du Conseil de Prud'hommes de METZ le 24 février 2015, prorogé au 3 mars 2015. Le présent jugement a été signé par Roland TRITZ président, et Dominique CLEMENT, greffier.

LE PRÉSIDENT



LE GREFFIER



Pour Copie certifiée  
conforme à l'original :  
Le Greffier