

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES  
DE TOULOUSE**

6 rue Antoine Deville  
BP 58030  
31080 TOULOUSE CEDEX 6

N° RG F 18/01085 -  
N° Portalis DCU3-X-B7C-CQTF

NAC : 80P

**SECTION Commerce chambre 2**

**AFFAIRE**  
**Sébastien GILBERT**  
**contre**  
**EPIC SOCIÉTÉ NATIONALE DES**  
**CHEMINS DE FER FRANCAIS**

**MINUTE N° 19/ 625**

**Nature de l'affaire : 80P**

**JUGEMENT DU**  
**18 Juillet 2019**

**Qualification :**

**Contradictoire**  
**1<sup>er</sup> ressort**

**Notification le : 23 JUIL. 2019**

Expédition revêtue de  
la formule exécutoire  
délivrée

le :

à :

Recours

par :

le :

N° :

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

**JUGEMENT**

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

**Audience Publique du**  
**18 Juillet 2019**

**Monsieur Sébastien GILBERT**

né le 13 Janvier 1973

Lieu de naissance : METZ

3 RUE DU BROUGUET

31450 ISSUS

Comparant, assisté de Me Jean-Pierre CABROL (Avocat au barreau  
de TOULOUSE)

*(Conclusions déposées, développées verbalement lors de l'audience  
et visées par le Greffier)*

**DEMANDEUR**

**EPIC SOCIÉTÉ NATIONALE DES CHEMINS DE FER  
FRANCAIS**

Activité : Transport de voyageurs

2 PLACE AUX ETOILES

93633 LA PLAINE SAINT DENIS CEDEX

Représentée par Me Michel BARTHET (Avocat au barreau de  
TOULOUSE)

*(Conclusions déposées, développées verbalement lors de l'audience  
et visées par le Greffier)*

**DÉFENDEUR**

Composition du bureau de jugement lors des débats et du délibéré

Madame RAYSSEGUIER Josette, Président Conseiller (S)

Madame MICHEL Sandrine, Assesseur Conseiller (S)

Monsieur COMPEAU Pierre, Assesseur Conseiller (E)

Madame FAUQUET Véronique, Assesseur Conseiller (E)

Assistés lors des débats de Madame GENTILHOMME Dorianne,  
Greffier et lors du prononcé par mise à disposition au greffe de  
Madame Pauline BONNET, Greffier

Extrait des minutes du greffe du  
Conseil de prud'hommes de Toulouse

## **PROCÉDURE :**

Acte de saisine : 25 Juillet 2018, par demande de réinscription après radiation reçue au greffe par mail du 25 Juillet 2018

Saisine initiale : RG 16/1016 en date du 18 Avril 2016, Radiation prononcée le 05 Juillet 2018 - Minute 18/622)

S'agissant d'une réinscription après radiation, le préalable obligatoire de la conciliation a eu lieu le 24 Mai 2016 sous l'ancien n° de RG 16/1016, tentative demeurant infructueuse.

Date de la convocation devant le bureau de jugement du 11 Avril 2019 à 09h00 par lettre simple du demandeur et par lettre recommandée avec AR au défendeur par le greffe en application de l'article 383 du Code de procédure civile : 14 Août 2018, accusé de réception signé le 17 Août 2018.

Date de plaidoiries : 11 Avril 2019

Date de prononcé par mise à disposition au greffe : 18 Juillet 2019

## **DIRES ET MOYENS DES PARTIES :**

Monsieur GILBERT Sébastien qui reprend oralement ses écritures soutient qu'il a été victime de harcèlement de la part de sa supérieure hiérarchique Madame CHEREL ;

Que ce harcèlement l'a conduit à une inaptitude, que la SNCF a été défaillante aussi bien dans la gestion de sa situation de harcèlement que dans la recherche d'un reclassement. Monsieur GILBERT est toujours en poste à la SNCF et demande au Conseil d'indemniser les divers préjudices subis.

La Société Nationale des Chemins de Fer qui reprend également oralement ses écritures soutient quant à elle que Monsieur GILBERT n'a pas été victime d'un quelconque harcèlement. Que le reclassement de Monsieur GILBERT a été long eu égard à ses contraintes médicales et de ses désidératas.

## **PRÉTENTIONS DES PARTIES :**

### **• Pour le demandeur :**

Monsieur GILBERT demande au Conseil de :

Condamner l'employeur à lui verser :

- 20 000 € de dommages et intérêts en réparation du préjudice en relation avec le harcèlement moral,
- 15 000 € de dommages et intérêts en réparation du préjudice en relation avec la gestion et le traitement du harcèlement moral par l'employeur,
- 20 000 € de dommages et intérêts en réparation du préjudice en relation avec la défaillance de l'employeur au regard de son obligation de reclassement.
- 19 288 € à titre de rappel de salaires.

S'agissant de l'obligation de reclassement inexécutée et qui continue de peser sur la SNCF :

Enjoindre à l'employeur dans un délai d'un mois à compter de la notification du jugement de proposer à Monsieur GILBERT trois propositions de reclassement sur des postes équivalents avec une rémunération au moins équivalente au sein des établissements de la SNCF à Toulouse et ce sous astreinte définitive de 200 € par jours de retard (*Demande abandonnée sur audience du 11 Avril 2019*).

Le condamner enfin à la somme de 5 000 € au titre des frais irrépétibles supportés par celle-ci en application des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Accorder l'exécution provisoire.

Le condamner également à supporter les entiers dépens de l'instance.

### **• Pour le défendeur :**

La SNCF demande au Conseil de :

Rejetant toutes conclusions contraires comme injustes et mal fondées,

Débouter Monsieur GILBERT de l'ensemble de ses demandes.

Le condamner en 1 200 € sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Le condamner aux entiers dépens.

## **MOTIVATION DU CONSEIL :**

### **EXPOSE DES FAITS :**

Monsieur GILBERT est recruté au statut SNCF, en CDI, le 10 octobre 2000 au grade d'attaché opérateur relevant du collège Exécution (ouvriers, employés).

A compter du 01 septembre 2005 Monsieur GILBERT est muté au sein du Service Commercial Train de TOULOUSE.

En 2006, il réussit l'examen d'agent commercial trains.

Le 15 janvier 2008, Monsieur GILBERT valide le certificat de technicien commercial après avoir passé avec succès en 2006 et 2007 un examen interne lui permettant d'accéder au poste de Responsable Information Clientèle avec le titre d'agent de maîtrise technicien commercial qualification E.

Le 31 août 2008, le médecin du travail le déclare inapte aux horaires en 3 X 8 ; son reclassement s'étendra sur la période novembre 2008 à février 2009.

En mars 2009, Monsieur GILBERT se voit confier le poste de DPX caisse.

A compter du 30 septembre 2009, Monsieur GILBERT s'absente pour congé parental jusqu'au 1er janvier 2010.

Il est ensuite placé en arrêt maladie jusqu'au mois de septembre 2010.

Le 27 octobre 2010, le médecin du travail le déclare apte mais émet les propositions d'aménagement de poste : *« reprise en service normal mais inapte à son ancien poste à la caisse principale. »*

En 2012, Monsieur GILBERT réussit un examen de qualification E TAD RH.

En février 2014, Monsieur GILBERT est positionné en tant que Chargé de mission du Centre Mutualisé de Gestion Administrative.

Il est titularisé sur ce poste de Responsable Administratif du Personnel le 1er janvier 2015.

Le mardi 13 janvier 2015, Monsieur VAUCLIN adresse à Monsieur GILBERT et à sa responsable Madame CHEREL un contrat d'accompagnement managérial afin *« d'apporter à Sébastien des clés managériales pour l'aider dans cette prise de poste et ainsi disposer d'atouts pour se sentir, rapidement, à l'aise dans l'exercice managérial. »*

Le 26 mars 2015, la demande de congés d'été de Monsieur GILBERT est refusée par Madame CHEREL. Monsieur GILBERT et son épouse qui est salariée d'un autre établissement de la SNCF font valoir auprès de leurs responsables la priorité dont ils bénéficient au titre du RH 01 43 qui stipule que *« un couple d'agents SNCF qui le demande, doit obtenir simultanément le congé annuel continu (24 jours dans la période du 1er mai au 31 octobre) .../... »*

*Si les deux agents n'appartiennent pas au même établissement, les deux établissements doivent s'entendre pour accorder la période simultanément à ces deux agents.../...*

*En tout état de cause, l'autorisation d'absence au titre du congé est accordée dans la mesure compatible avec le service, l'ordre de départ des agents étant déterminé par application de l'article 13 du RH 143. »*

Par mail du 13 mai 2015, Monsieur GILBERT est convoqué à une réunion dont l'objet est *« point équipe »* par sa responsable Madame CHEREL pour le 20 mai 2015.

Lors de cette rencontre du 20 mai sont présents : Madame CHEREL, Monsieur GILBERT et Monsieur SOTERAS, Responsable Territorial Atlantique.

Le 20 mai 2015, à 17h, Monsieur GILBERT adresse un mail à Monsieur BOCQUET avec pour objet : *« Médiation AM CHEREL »* par lequel il demande son intervention dans le cadre d'une médiation avec sa responsable.

Le 29 mai 2015, par lettre remise en main propre, Madame CHEREL établit un *« compte-rendu »* de la rencontre du 20 mai 2015.

Le 01 juin 2015 Monsieur GILBERT adresse un mail à Monsieur BOCQUET l'informant qu'il a reçu de son point de vue une *« lettre à charge »* et qu'il espère que la médiation soit maintenue.

Par courrier du 18 juin 2015, Monsieur GILBERT répond au courrier de Madame CHEREL.

A compter du 06 juillet 2015 Monsieur GILBERT est placé en arrêt de travail jusqu'au 06 septembre 2015 ; cet arrêt sera prolongé le 07 septembre 2015 jusqu'au 1er novembre 2015 ; le 26 octobre 2015, le médecin traitant préconise une reprise à temps partiel pour raison médicale à compter du 02 novembre 2015 jusqu'au 03 janvier, préconisation reconduite le 04 janvier 2016 jusqu'au 1er février 2016 et le 01 février 2016 prolongée jusqu'au 07 mars 2016.

Le 1er décembre 2015, dans un document intitulé « *ETUDE DE POSTE SUPPORT D'OBSERVATION* » le médecin du travail, le Docteur GONZALEZ Paz indique « *Du point de vu médical l'agent est apte à son poste.*

*Du fait de sa plainte de harcèlement moral du 05 novembre 2015, qui est en cours de traitement, et après l'avoir reçu à plusieurs occasions, il me paraît opportun de prendre des mesures conservatoires de protection. L'harcèlement moral est un délit visé par le code du travail (possibilité de dommages et intérêts et sanction disciplinaire) et par le code pénal (peine d'amende et d'emprisonnement).*

*La cohabitation entre l'agent et sa hiérarchie directe n'est pas possible, ni pour l'un ni pour l'autre.*

*Dans l'intérêt des deux agents concernés par ce conflit il faudra prévoir un bureau à son retour de congés en dehors des locaux de l'agence Paie et Famille de Midi Pyrénées.*

*L'accompagnement de l'agent devra continuer au sein de son établissement, mais pas par sa N+1.*

*L'agent m'a manifesté son souhait de partir de l'agence et il m'a donné l'autorisation orale de l'écrire. »*

Le même jour, 1er décembre 2015, le Médecin du Travail, le Docteur GONZALEZ Paz écrit à Madame BARNETCHE à la Direction des Services Rh : « *J'ai reçu en visite médicale à la demande de votre établissement Mme Pascale GARCIA (Dpx) et Mme Anne-Marie CHEREL (responsable agence), agents de l'agence Paie Famille Midi-Pyrénées.*

*Depuis le mois de juillet 2015 elles me disent assurer, en plus de leur poste de travail, le poste du deuxième Dpx (Mr Sébastien GILBERT) suite à son absence.*

*A cette surcharge de travail s'ajoute le climat délétère et déstabilisateur provoqué comme conséquence de la relation conflictuelle entre Mme CHEREL et Mr GILBERT, avec des conséquences sur les équipes des gestionnaires.*

*De plus Mme CHEREL est très touchée par la procédure d'« harcèlement moral » de la part de Mr GILBERT, processus en cours.*

*Tout cela dans un établissement qui vit la mise en place du nouveau logiciel depuis janvier 2015, avec des difficultés connues et anomalies en cours de rectification.*

*Un travail d'apaisement avait été réalisé jusqu'à maintenant. Ce travail est devenu plus compliqué est il est en péril.*

*Je crois qu'un renfort est nécessaire pour éviter que la situation, du point de vue du risque psychosocial (individuel comme collectif) dégénère.*

*D'autre part, la cohabitation entre Mme CHEREL et Mr GILBERT n'est pas possible, ni pour l'un, ni pour l'autre, ni pour les équipes.*

*Dans l'intérêt des deux agents il faudra prévoir un bureau au retour de congés de Mr GILBERT en dehors des locaux de l'agence.*

*L'accompagnement de l'agent devra aussi se faire avec un autre interlocuteur que son N+1, qui est très fragilisée par la procédure en cours et en grand risque psychosocial.*

*Mr GILBERT m'a exprimé son souhait de quitter l'agence, tout en gardant son poste de Dpx ce qui me paraît contradictoire. »*

Monsieur GILBERT est en arrêt maladie du 04 au 31 janvier 2016.

Par courrier du 18 janvier 2016 Madame BARNETCHE répond au courrier de Monsieur GILBERT du 04 novembre 2015 et conclut « *.../... L'ensemble des éléments factuels portés à notre connaissance au cours de cette enquête atteste de toute évidence que vous n'avez en aucun cas subi des agissements répétés de harcèlement moral en regard des articles L 1152-1 et suivants du code du travail et 222-33-2 du code pénal, de la part de Madame Anne-Marie CHEREL.*

*Nous actons le fait que vous êtes autorisé à chercher d'autres postes et que vous pourrez être muté dès que vous aurez trouvé un nouveau poste. Dans l'attente des missions vous serez confiées par votre responsable. »*

Le 16 février 2016, Monsieur GILBERT est déclaré INAPTE au poste DPX Agence Paie et Famille Midi-Pyrénées par le Médecin du travail.

Le 31 mars 2016 la cellule de maintien dans l'emploi se réunit pour examiner la situation de Monsieur GILBERT.

Le 18 avril 2016, Monsieur GILBERT saisit le Conseil de Prud'hommes de TOULOUSE.

A compter d'avril 2016 Monsieur GILBERT est mis à disposition de l'EPIC SNCF mobilité au sein de l'établissement TRACTION MPY.

Le 27 septembre 2018, Monsieur GILBERT accepte une offre de reclassement dans le prolongement de sa mission RH.

Le 1er janvier 2019, Monsieur GILBERT est officiellement reclassé sur le poste de référent administratif au sein de l'EPIC SNCF MOBILITE à Toulouse.

## DISCUSSION :

### Comparution personnelle des parties

Attendu que l'article R.1453-1 du Code du Travail dispose que : « *Les parties comparaissent en personne, sauf à se faire représenter en cas de motif légitime. Elles peuvent se faire assister.* »

Qu'en l'espèce Monsieur GILBERT est présent et assisté de son conseil,

Qu'en conséquence les parties comparaissent et peuvent être entendues.

### Le ressort

Attendu que l'article D1463-3 du Code du Travail dispose que : « *Le taux de ressort de compétence en dernier ressort du conseil de prud'hommes est de 4000,00 €* ».

Qu'en l'espèce, Monsieur GILBERT a saisi le Conseil de Prud'hommes en 2016.

Qu'en conséquence, le taux de compétence à retenir pour définir le ressort est de 4000,00 €.

Attendu que l'article R1462-1 du Code du Travail dispose que : « *Le conseil de prud'hommes statue en dernier ressort :*

*1° Lorsque la valeur totale des prétentions d'aucune des parties ne dépasse le taux de compétence fixé par décret ;*

*2° Lorsque la demande tend à la remise, même sous astreinte, de certificats de travail, de bulletins de paie ou de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer, à moins que le jugement ne soit en premier ressort en raison du montant des autres demandes ».*

Qu'en l'espèce le taux de compétence à retenir est celui de 4000,00 €,

Que la valeur totale des prétentions du demandeur dépasse cette somme.

En conséquence, le Conseil de Prud'hommes statue en premier ressort.

### La qualification de la décision

Attendu que l'article 467 du Code de Procédure Civile dispose que : « *Le jugement est contradictoire dès lors que les parties comparaissent en personne ou par mandataire, selon les modalités propres à la juridiction devant laquelle la demande est portée* ».

Que les parties ont valablement comparues.

Qu'en conséquence, le jugement est contradictoire.

### Sur l'exécution du contrat de travail

#### *Sur le harcèlement moral :*

Attendu les dispositions 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 susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité ou de compromettre son avenir professionnel.* »

Et L 1154-1 du même code qui dispose :

« *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 salarié, présente des éléments de fait laissant supposer 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 utile.* »

En l'espèce, Monsieur GILBERT soutient qu'il est victime d'un harcèlement moral de la part de sa responsable, Madame CHEREL, et présente les éléments de faits suivants :

*Dégradation soudaine des conditions matérielles de travail et une mise à l'index :*

Le 26 mars 2015, Monsieur GILBERT s'est vu refusé une demande de congés. Il ressort des pièces versées aux débats que Monsieur GILBERT souhaitait partir en congés du 27 juillet 2015 au 31 juillet 2015 et ensuite 3 semaines au mois d'août. Madame CHEREL a refusé la dernière semaine de juillet, au motif que ces dates n'étaient pas compatibles avec les exigences du service, l'autre DPX étant en congé. Les époux GILBERT ont fait valoir leurs droits à congés simultanés auprès de leurs responsables, différents mails ont été échangés et un compromis semble avoir été trouvé.

Ce refus ne constitue pas un élément laissant supposer l'existence d'un harcèlement.

*Mise à l'écart et exclusion :*

Alors que Monsieur GILBERT a été placé en arrêt de maladie à compter du 06 juillet 2015 jusqu'au 02 novembre 2015, lors de sa reprise à temps partiel, il ressort de l'attestation de Madame MENARD : « .../...En septembre, nous apprenons que le poste de Monsieur GILBERT est placé à la bourse de l'emploi, je ne comprends pas, personne ne nous a dit qu'il ne reviendrait pas. Nous remontons dans notre bureau, les bureaux étant finis. Chacun retrouve sa place sauf pour le bureau de Monsieur GILBERT, son local est vide, pas de table, pas d'ordinateur branché, pas de téléphone. A notre interrogation, Mme CHEREL nous répond « on verra plus tard, c'est pas urgent.../.... »

Il ressort des pièces versées aux débats que durant les mois de juin et juillet 2015 une médiation a été menée, qu'en septembre 2015, Monsieur GILBERT écrivait un SMS à ses collègues en ces termes : « Bonjour, Mon arrêt de travail est prolongé jusqu'au 01 novembre inclus.

Bonne continuation à toutes et à mon remplaçant. See you soon in another life Sébastien. »

Que le 07 septembre 2015, le Médecin du Travail écrivait par mail à Madame CHEREL : « J'ai vu le 07 septembre 2015 Mr Sébastien GILBERT, en visite médicale de pré reprise.

L'agent est toujours en arrêt maladie, jusqu'au 1 novembre 2015. Je n'ai pas donné donc un avis sur l'aptitude ou l'inaptitude au poste.

Par contre, suite à notre entretien, je pense qu'il ne pourra pas reprendre le poste de DPX du CMGA qu'il occupait.

Je pense qu'il ne le souhaite pas.

Dans l'avenir, d'ailleurs, il m'a précisé vouloir un poste sans management, sans travail en équipe, puisqu'il retrouve des difficultés dans ce type de poste. »

Dans ces conditions il était donc indispensable d'envisager le remplacement de Monsieur GILBERT à son poste et il n'y avait pas lieu de faire une annonce quelconque liée à la situation de Monsieur GILBERT à ses collègues.

Lors de sa reprise il n'est pas contesté que Madame CHEREL a reçu Monsieur GILBERT pour l'informer de l'annonce passée et de son avenir au sein de ce service. Monsieur GILBERT s'offusque de la situation alors même qu'il reconnaissait quelques mois plus tôt éprouver des difficultés dans ce type de poste, dires confirmés par l'attestation de Madame MENARD : « .../... Il a compris que les connaissances étaient de notre côté. Donc nous avons besoin de lui pour travailler correctement mais lui aussi avait besoin de nous pour apprendre ce nouveau métier qui s'offrait à lui. Et personnellement je trouve qu'il ne s'en sortait pas trop mal.../... »

Il n'y a donc pas eu mise à l'écart ni exclusion de Monsieur GILBERT à son retour le 02 novembre 2015.

*Sur la dévalorisation, le dénigrement et les débordements de langage :*

Il ressort de l'attestation de Madame MENARD : « .../... Madame CHEREL fermait souvent la porte du bureau de Mr Gilbert et des fois nous entendions que la discussion devenait houleuse, l'intonation des voix montait mais avec tout de même une certaine retenue pour ne pas que l'on puisse entendre le contenu des échanges. Un clash a du avoir lieu lors d'une réunion RH avec tous les dirigeants car elle a fini aussi vite qu'elle a commencé. Mme Cherel et Monsieur Gilbert sont revenus les visages fermés. Dans le bureau, nous nous sommes toutes regardées nous sentions bien que l'air était électrique. Quand la porte s'est de nouveau ouverte Madame Cherel sort en colère, le regard froid et Monsieur Gilbert est abattu, il a l'air anéanti. Au fil des jours qui ont suivi Mme Cherel avait toujours quelque chose à reprocher à Mr Gilbert, dossier pas fait assez vite, ou explication peu claire ou encore erreur qu'il aurait du éviter. Même quand il n'est pas là (en congé) j'ai entendu Madame Cherel dire « C'est encore Gilbert qui n'a pas fait son travail. ».../... »

Outre le fait que ces éléments ne sont pas circonstanciés, qu'ils émanent d'une seule personne, Madame MENARD, ils ne sont pas de nature à laisser supposer un harcèlement. En effet Madame MENARD relate que l'intonation des voix montait, mais avec retenue pour que la conversation ne soit pas audible du reste du service, de même les propos de Madame MENARD ne démontrent pas que Madame CHEREL dévalorisait ou dénigrait Monsieur GILBERT devant ses collègues.

S'il y a pu avoir débordement de langage, il n'y a pas eu dévalorisation ou dénigrement de Monsieur GILBERT devant ses collègues.

#### *Sur le volet médical :*

Il ressort du dossier médical qu'à partir du mois de juillet 2015 Monsieur GILBERT a été placé en arrêt maladie pour « *Trouble de l'adaptation avec réaction anxio dépressive* ».

Que Monsieur Gilbert relate une souffrance au travail, un problème avec sa hiérarchie, problème de congés payés, souffrance malgré la médiation.

Il n'est pas contesté que Monsieur GILBERT rencontrait des difficultés managériales à son nouveau poste. Le volet médical ne peut être retenu comme élément de fait laissant supposer un harcèlement.

En conséquence le Conseil dit et juge que Monsieur GILBERT n'a pas été victime de harcèlement moral et le déboute de sa demande indemnitaire à ce titre.

#### Sur les dommages et intérêts en réparation du préjudice en relation avec la gestion et le traitement du harcèlement moral par l'employeur.

Attendu les dispositions de l'article 1142 du Code Civil « *Toute obligation de faire ou de ne pas faire se résout en dommages et intérêts en cas d'inexécution de la part du débiteur* »

Et de l'article 1147 du même Code, « *Le débiteur est condamné, s'il y a lieu, au paiement de dommages et intérêts soit à raison de l'inexécution de l'obligation, soit à raison du retard dans l'exécution, toutes les fois qu'il ne justifie pas que l'inexécution provient d'une cause étrangère qui ne peut lui être imputée, encore qu'il n'y ait aucune mauvaise foi de sa part.* »

En l'espèce Monsieur GILBERT reproche à la SNCF sa gestion et le traitement du harcèlement moral qu'il a subi.

Outre le fait que le Conseil a dit et jugé qu'il n'y a pas eu de harcèlement moral à l'encontre de Monsieur GILBERT, qu'il ressort des pièces versées aux débats que l'employeur a pris, dès qu'il en avait connaissance, des mesures afin de mettre un terme au conflit qui opposait Monsieur GILBERT à sa responsable en mettant en place une médiation, que l'entreprise a accepté un coaching personnel afin de mettre Monsieur GILBERT dans les meilleurs dispositions pour aborder son nouveau poste.

En conséquence, le Conseil rejette la demande indemnitaire de Monsieur GILBERT en réparation du préjudice en relation avec la gestion et le traitement du harcèlement moral par l'employeur.

#### Sur la demande de dommages et intérêts en réparation du préjudice en relation avec la défaillance de l'employeur au regard de son obligation de reclassement :

Attendu les dispositions de l'article L 1 226-2 du Code du Travail :

« *Lorsque le salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.*

*Pour application du présent article, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L 233-1, aux I et II de l'article 233-3 et à l'article 233-16 du code de commerce.*

*Cette proposition prend en compte, après avis du comité social et économique, lorsqu'il existe, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.*

*L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement de temps de travail. »*

En l'espèce, Monsieur GILBERT a été déclaré inapte à son poste de DPX agence Paie et Famille Midi-Pyrénées par le Médecin du Travail, le Docteur Paz GONZALEZ, le 16 février 2016 ;

Une Cellule Maintien dans l'Emploi se réunit pour examiner le cas de Monsieur GILBERT le 31 mars 2016, Monsieur GILBERT s'est vu confié à compter du mois d'avril 2016 une mission d'appui RH au sein de l'établissement Traction Midi-Pyrénées qui se poursuivra jusqu'en mars 2018.

Il ressort des pièces versées aux débats que Monsieur GILBERT a été suivi durant les années 2016, 2017 et 2018 ce qui l'a conduit à être officiellement reclassé sur le poste de référent administratif au sein de l'EPIC SNCF MOBILITES à Toulouse le 1er janvier 2019.

En conséquence le Conseil dit et juge que la SNCF a rempli son obligation de reclassement de Monsieur GILBERT, et le déboute de sa demande indemnitaire à ce titre.

Le Conseil prend acte que, sur audience, Monsieur GILBERT a abandonné sa demande d'enjoindre l'employeur dans un délai d'1 mois à compter de la notification du jugement de lui proposer trois propositions de reclassement sur des postes équivalents avec une rémunération au moins équivalente au sein des établissements de la SNCF à TOULOUSE et ce sous astreinte définitive de 200 € par jour de retard.

#### Sur la reconnaissance du statut cadre et son indemnisation :

Attendu les dispositions de l'article 9 du Code de Procédure Civile : *« Il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention. »*

En l'espèce Monsieur GILBERT soutient qu'il peut prétendre au statut de cadre car sa fonction de responsable administratif du personnel induisait qu'il avait la responsabilité d'une équipe.

Or le descriptif de son poste atteste bien qu'il relève de la qualification E identifiée comme Agent de Maîtrise.

En conséquence le Conseil dit et juge que Monsieur GILBERT relève bien de la qualification E, Agent de Maîtrise, et le déboute de sa demande de rappel de salaire.

#### Sur l'article 700 du Code de Procédure Civile :

Attendu que l'article 700 du Code de Procédure Civile dispose : *« Le juge condamne la partie tenue aux dépens ou qui perd son procès à payer :*

*1° A l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens ;*

*2° Et, le cas échéant, à l'avocat du bénéficiaire de l'aide juridictionnelle partielle ou totale une somme au titre des honoraires et frais, non compris dans les dépens, que le bénéficiaire de l'aide aurait exposés s'il n'avait pas eu cette aide. Dans ce cas, il est procédé comme il est dit aux alinéas 3 et 4 de l'article 37 de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991.*

*Dans tous les cas, 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 des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à ces condamnations. Néanmoins, s'il alloue une somme au titre du 2° du présent article, celle-ci ne peut être inférieure à la part contributive de l'État. »*

En l'espèce Monsieur GILBERT est partie perdante au principal,

Le Conseil tenant compte de l'équité et de la situation économique de Monsieur GILBERT dit qu'il n'y a pas lieu à cette condamnation.

#### Sur les dépens :

Attendu que les articles 695 et 696 du Code de Procédure Civile disposent :

695 : *« Les dépens afférents aux instances, actes et procédures d'exécution comprennent :*

*1°) les droits, taxes, redevances ou émoluments perçus par les secrétariats des juridictions ou l'administration des impôts à l'exception des droits, taxes et pénalités éventuellement dus sur les actes et titres produits à l'appui des prétentions des parties ;*

*3°) les indemnités des témoins ;*

*4°) la rémunération des techniciens ;*

*5°) les débours tarifés ;*

*6°) les émoluments des officiers publics ou ministériels ;*

*7°) la rémunération des avocats dans la mesure où elle est réglementée « y compris les droits de plaidoiries ».*

696 : *« La partie perdante est condamnée aux dépens, à moins que le juge, par décision motivée, n'en mette la totalité ou une fraction à la charge d'une autre partie »,*

En l'espèce Monsieur GILBERT succombe au principal,

En conséquence il convient de mettre à la charge de Monsieur GILBERT les dépens et frais éventuels d'huissier en cas d'exécution forcée.



**PAR CES MOTIFS :**

**Le CONSEIL DE PRUD'HOMMES de TOULOUSE, section COMMERCE, Chambre 2**, siégeant en Bureau de Jugement, statuant publiquement, après avoir délibéré conformément à la loi CONTRADICTOIREMENT et en PREMIER RESSORT,

**DONNE ACTE** que, sur audience, Monsieur Sébastien GILBERT a abandonné sa demande d'enjoindre l'employeur dans un délai d'1 mois à compter de la notification du jugement de lui proposer trois propositions de reclassement sur des postes équivalents avec une rémunération au moins équivalente au sein des établissements de la SNCF à TOULOUSE et ce sous astreinte définitive de 200 € par jour de retard.

**DÉBOUTE** Monsieur Sébastien GILBERT de l'intégralité de ses demandes.

**DIT** n'y avoir lieu à application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

**CONDAMNE** Monsieur Sébastien GILBERT aux entiers dépens.

Le présent jugement a été signé par le Président et le Greffier et prononcé par mise à disposition au greffe de la section commerce, chambre 2 les jour, mois et an susdits.

Le Greffier

P. BONNET

**EXPEDITION CERTIFIEE  
CONFORME**  
23 IIIII . 2019

Le Président

J. RAYSSEGUTER

