

CONSEIL DE PRUD'HOMMES  
41 bd Carnot - B.P. 20  
87001 LIMOGES CEDEX

Tel : 05.55.79.72.42  
Fax : 05.55.79.65.82

RG N° N° RG F 16/00359

SECTION Encadrement

FM/AR

**AFFAIRE**  
**Michel TOMAS**  
**contre**  
**EPIC SOCIETE NATIONALE DES**  
**CHEMINS DE FER FRANCAIS**  
**(SNCF)**

MINUTE N°

**JUGEMENT DU**  
**18 Septembre 2018**

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

Notification le :

Date de la réception  
par le demandeur :

par le défendeur :

Expédition revêtue de  
la formule exécutoire  
délivrée le :

à :

42497  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS  
POUR INFORMATION

19 SEP. 2013

## JUGEMENT

**Audience du : 18 Septembre 2018**

**Monsieur Michel TOMAS**  
né le 03 Décembre 1963  
Lieu de naissance : MUSSIDAN  
7 chemin de Chantelaube  
24460 CHATEAU L'EVEQUE

Assisté de Me Julia BENAÏM (Avocat au barreau de LIMOGES)

DEMANDEUR

**EPIC SOCIETE NATIONALE DES CHEMINS DE FER**  
**FRANCAIS (SNCF)**  
N° SIRET : 552 049 447 89421  
2 place aux Etoiles  
93200 ST DENIS

Représentée par **Me Eric DAURIAC** (Avocat au barreau de  
LIMOGES)

DEFENDEUR

- Composition du bureau de Jugement lors des débats

Madame DELTRIEU-THEPAUT, Président Conseiller (S)  
Monsieur MITTAUD, Assesseur Conseiller (S)  
Madame FOURNIER, Assesseur Conseiller (E)  
Monsieur LAJOURMARD, Assesseur Conseiller (E)  
Assistés lors des débats de Madame Marie-Catherine LAVAUD,  
Greffier

## PROCÉDURE

- Date de la réception de la demande : 01 Décembre 2016
- Bureau de Conciliation et d'Orientation du 30 Mai 2017
- Renvoi BJ avec délai de communication de pièces
- Débats à l'audience de Jugement du 12 Juin 2018 (convocations envoyées le 04 Juin 2018)
- Prononcé de la décision fixé à la date du 18 Septembre 2018
- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de procédure civile en présence de Madame Marie-Catherine LAVAUD, Greffier

Monsieur Michel TOMAS estimant avoir subi une discrimination syndicale affectant son déroulement de carrière, saisissait le Conseil de Prud'hommes de Limoges par lettre enregistrée le 20 novembre 2016.

L'affaire est plaidée le 12 juin 2018 et mise en délibéré au 18 septembre 2018.

## EXPOSÉ DU LITIGE

Monsieur TOMAS était engagé le 4 décembre 1989 en contrat à durée indéterminée à temps complet en qualité d'agent de surveillance par la Société Nationale de Chemins de Fer (SNCF). Il est affecté à la brigade de la Surveillance Générale (SUGE) de Paris Saint Lazare.

Il effectue une partie de sa carrière en région parisienne où il occupera divers postes, en particulier à Goussainville, puis à Paris Nord avant d'être muté en 2000 à Périgueux sur le poste de chef d'antenne locale. Sa promotion au niveau cadre, qualification F, niveau 1, intervient à compter de l'année 2008, date à laquelle il prend la direction de l'antenne Périgueux-Agen, poste qu'il occupera jusqu'à la réorganisation territoriale au cours de l'année 2010.

Suite à cette re-structuration, Monsieur TOMAS va solliciter des aménagements pour sa nouvelle prise de poste en organisant conjointement ses obligations professionnelles et familiales pour travailler à Bordeaux tout en restant domicilié à Périgueux. Il va occuper les fonctions de correspondant Sécurité (COSEC) et correspondant formation (COFO) et exercera ses missions dans un pôle d'appui de la direction territoriale de zone Sud-Ouest de la sûreté.

Par la suite et à sa demande, il intégrera la SUGE de Limoges comme responsable de site, et dirigeant de proximité : (DPX), poste qu'il occupe à ce jour. Il dépend de la Direction Territoriale de zone (DZS) située à Bordeaux et est placé sous la responsabilité du chef d'agence local Limousin Poitou Charentes.

Les missions du dirigeant de proximité sont fixées par un référentiel interne SNCF qui fixe les compétences requises et l'ensemble des savoirs théoriques nécessaires afin d'animer, de contrôler et de gérer les missions qui lui sont confiées sur le périmètre Limousin, secteur qui lui est dévolu par la direction de zone.

Il exerce ses missions sur une unité locale reprenant le périmètre de l'ancienne région Limousin. Compte tenu de son autonomie et du niveau de responsabilité dans l'organisation de ses fonctions, Monsieur TOMAS possède sous sa responsabilité une vingtaine d'agents répartis en deux équipes : l'une basée à Brive et l'autre à Limoges, et a reçu les missions de délégation de sa hiérarchie pour ce territoire.

Le statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel est régi par le référentiel Ressources Humaines RH00001.

Par courrier du 4 octobre 2016 adressé au service des ressources humaines de la direction de la sûreté à Paris, Monsieur TOMAS fait part de son absence d'évolution de carrière, de la dévalorisation de sa fonction de cadre et la différence de traitement qu'il subit en matière d'entretien individuel et de formation au regard de ses activités syndicales et sollicite une reconnaissance professionnelle au regard des compétences développées.

En réponse à ce courrier, la SNCF par la direction juridique du groupe après instruction du dossier, informe Monsieur TOMAS le 30 novembre 2016 de sa décision de ne pas pouvoir accéder à ses demandes et précise que celui-ci n'a jamais été victime ni de discrimination ni de harcèlement moral mais traité toujours de manière bienveillante.

C'est dans ce contexte que Monsieur TOMAS a saisi le Conseil de Prud'hommes.

### **DIRES ET PRÉTENTIONS DES PARTIES**

A l'audience au cours de laquelle l'affaire est évoquée, Monsieur TOMAS sollicite du Conseil :

*Dire que Monsieur TOMAS a subi une discrimination syndicale.*

*Condamner L'EPIC SNCF à payer à Monsieur TOMAS les sommes suivantes :*

- 30.000 Euros à titre de dommages-intérêts au titre du préjudice moral pour discrimination syndicale,*
- 15.000 Euros à titre de dommages-intérêts au titre du préjudice matériel,*
- 2.500 Euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.*

*Condamner L'EPIC SNCF aux entiers dépens.*

A l'appui de ses prétentions, Monsieur TOMAS s'estime victime de discrimination syndicale au regard de ses mandats d'élu CHSCT et délégué du personnel suppléant qu'il occupe.

Il soutient qu'il s'est toujours acquitté méthodiquement des tâches qui lui avaient été confiées. Monsieur TOMAS se prévaut d'entretiens individuels annuels très satisfaisants pour prouver le préjudice allégué. Par conséquent, il sollicite à ce titre de bénéficier à minima de la règle imposée par les articles L.2145-1 et suivants du Code du Travail.

Il demande des dommages-intérêts et de prendre en compte pour leur détermination sa situation professionnelle, l'importance de son préjudice professionnel et financier et les conditions dans lesquelles ont eu lieu sa mise à l'écart.

Il évoque une stagnation dans son évolution de carrière à compter de 2010, prétend qu'il aurait dû bénéficier du deuxième niveau de la qualification de cadre, qu'il dépasse les temps moyens d'accès à l'évolution salariale au regard des autres cadres de sa catégorie. Il soutient que le ralentissement de carrière est dû à l'exercice de sa fonction syndicale. Il cite à cet effet les propos de sa hiérarchie où on le présente comme une personne très portée sur le syndicalisme.

Il soutient que depuis 2011, il a subi la restructuration de son service ainsi que les risques psycho-sociaux sans que sa hiérarchie n'évalue ceux-ci, qu'il a dû à ce titre effectuer de nombreux déménagements. Il souligne qu'il a été obligé à l'issue de sa suppression de poste de chef d'antenne locale à Périgueux d'accepter de travailler sur Bordeaux puis de venir ensuite à Limoges.

Il expose que suite aux différentes réorganisations de sa structure, le poste de responsable de chef d'agence devait lui échoir. Il prétend qu'il aurait pu accéder aux fonctions de chef d'agence au cours de l'année 2016, qu'il a postulé sans que sa candidature soit retenue.



Il fait grief à l'employeur d'avoir utilisé des méthodes vexatoires. Il se dit profondément choqué par les méthodes employées par sa direction pour le dévaloriser, il fait part de l'absence de communication de la part de cette dernière. Il souligne s'être vu traité de personne malhonnête au cours d'une réunion de notation.

Il fait valoir l'absence d'entretien individuel pour l'année 2015 et qu'on lui attribue un avis défavorable pour son évolution de carrière. Il critique l'appréciation du bien fondé de cette mesure.

Par ailleurs, la SNCF conteste la réalité et la gravité des faits exposés par Monsieur TOMAS et demande au Conseil de :

*Débouter Monsieur TOMAS de ses demandes.*

*Condamner Monsieur TOMAS à la somme de 2.000 Euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile ainsi qu'aux entiers dépens.*

A l'appui de ses prétentions, elle dément tout fait de discrimination syndicale envers son salarié et considère qu'au travers de la demande de dommages-intérêts concernant la discrimination que Monsieur TOMAS aurait subie, il s'agit d'une demande totalement infondée et irrecevable. Elle fait valoir que celle-ci ne repose sur aucun élément concret et souligne que les éléments de preuve produits par Monsieur TOMAS alléguant un préjudice sont insuffisants. Qu'en tout état de cause, il ne démontre pas de l'importance de son préjudice.

L'employeur observe chez Monsieur TOMAS un management perfectible et fait part d'un niveau d'investissement et de qualités professionnelles très décevants. Elle produit à cet effet les entretiens annuels d'évaluation (EIA) pour démontrer ses écarts, souligne que ces derniers évaluent la performance de Monsieur TOMAS comme moyenne. Elle évoque le fait que malgré la faiblesse de ses résultats, il n'a pas été lésé dans l'évolution de sa carrière et a continué à bénéficier d'un avancement très correct comme en témoigne l'évolution en position de rémunération, correspondant aux délais moyens. Que sa progression s'avère régulière et conforme au statut.

Elle souligne par ailleurs qu'il a été sanctionné pour une faute pleinement justifiée au regard des manquements concernant ses missions. Elle reproche à Monsieur TOMAS une falsification de déclarations d'accident du travail.

Qu'en matière d'entretiens annuels d'évaluation de la performance, seul celui de 2015 n'a pas été effectué en raison de l'absence de l'évaluateur et du salarié, que Monsieur TOMAS a malgré tout, pu bien bénéficier de l'appointement associé (GIR). Il est ajouté que l'entreprise a fait part de bienveillance à l'égard de Monsieur TOMAS comme en démontre l'accès à ses demandes d'affectation.

Elle met en évidence les aménagements de poste sollicités par Monsieur TOMAS pour bénéficier d'horaires adaptés à sa situation familiale, considère qu'elle a accédé aux demandes de ce dernier pour améliorer ses conditions de travail, horaires réduits et bi-localisation du poste sur Périgueux et Bordeaux. De plus, elle souligne avoir accédé favorablement à sa demande de mutation à Limoges pour occuper un poste de responsable d'antenne alors que celui-ci est calibré pour un niveau de qualification inférieure au sien de par l'organisation de la structure, une des plus petites sur le périmètre de la zone sud-ouest.

Elle soutient que Monsieur TOMAS n'a jamais subi de remontrances injustifiées, que son rôle de cadre et de responsable n'a jamais été dévalué, que la direction de zone pouvait parfaitement refuser ou modifier le montant des primes proposées aux agents par leur hiérarchie et qu'il ne s'agissait pas ainsi d'une mesure de dévalorisation.

S'agissant du manquement de l'employeur dans les domaines de l'exclusion et de sa mise à l'écart, elle expose que Monsieur TOMAS ne démontre pas que la SNCF a commis un quelconque manquement à ceux-ci.

Pour de plus amples exposés des faits, de la procédure, des moyens et de l'argumentation des parties, il est expressément renvoyé aux écritures déposées par les parties.

## **DISCUSSION**

### **- Sur la discrimination syndicale :**

Il résulte des dispositions de l'article L.2141-5 du Code du Travail qu'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 en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

L'article L.2141-8 précise que toute mesure prise par l'employeur contrairement à ces dispositions est considérée comme abusive et donne lieu à dommages-intérêts.

Le salarié qui se considère victime doit apporter devant les juges des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination. Au vu de ces éléments, l'employeur doit alors prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge doit ensuite former sa conviction après avoir ordonné, au besoin, toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles.

S'agissant du grief invoqué par Monsieur TOMAS concernant une stagnation professionnelle qu'il convient d'examiner, il faut souligner au préalable que le salarié occupe un poste de cadre responsable au sein d'une unité opérationnelle avec une fonction managériale. Il exerce parallèlement à ses fonctions un mandat de délégué du personnel suppléant jusqu'en février 2019.

Que les critères de classification du personnel repris au référentiel RH de la SNCF déterminent de manière unique le positionnement des emplois en qualification, en niveau, puis en position de rémunération.

Monsieur TOMAS fait grief à la SNCF une absence d'évolution de carrière normale et prétend qu'il aurait dû accéder au 2<sup>ème</sup> niveau de la qualification F en 2015 et évoque ainsi une perte de chance.

Il convient de préciser que les opérations de notation en niveau et en position de rémunération se déroulent annuellement et font l'objet d'un classement préalable pour les agents de même qualification sur l'entité dont ils dépendent par appréciation de leur hiérarchie de proximité : pour Monsieur TOMAS, il s'agit de la direction de la DZS Sud-Ouest. Les agents susceptibles de bénéficier d'une revalorisation salariale sont ensuite regroupés régionalement par catégorie de qualification sur une liste, toutes filières confondues, qui va respecter un aspect prioritaire et de choix. Qu'il existe 8 qualifications, 35 positions et 2 niveaux à l'intérieur de chaque qualification.

Les dotations budgétaires de la part de la direction RH de la SNCF déterminent le contingent des personnels pouvant être promus. Les nominations sont effectuées lors d'une commission de notation régionale présidée par le Directeur de Région avec une prise d'effet au courant de l'année.

En l'occurrence, Monsieur TOMAS est positionné qualification F, niveau 1, position 23 et n'est pas concerné par un changement de qualification. Que les règles applicables en matière de notation peuvent s'appliquer à Monsieur TOMAS pour accéder au niveau 2 de sa catégorie et changer de position de rémunération.

A l'examen de sa situation salariale, il apparaît qu'il a accédé à la position 21 lors de sa nomination en tant que cadre. Positionné 23, il a régulièrement progressé au sein de la grille de rémunération ce qui constitue bien une augmentation salariale et qu'il ne peut matériellement invoquer son absence comme une stagnation dans sa rémunération.

Aucune autre pièce produite par l'intéressé ne vient contredire les éléments analysés ci-dessus. De plus, il ne fournit pas les listes de notation permettant de visualiser son positionnement, les critères de différenciation avec les autres agents ainsi que les recours engagés vers la commission régionale de notation comme l'y autorise le statut.

Pour le Conseil ce grief n'est pas avéré.

Par ailleurs, Monsieur TOMAS évoque l'obstacle fait par sa hiérarchie pour son accès aux offres de poste. Il est constant que les appréciations formulées par le manager lors des EIA peuvent être un obstacle à une promotion. Parmi les éléments d'appréciation pour vérifier que Monsieur TOMAS aurait été lésé, il se rapporte à ses entretiens individuels d'appréciation : ceux-ci ont bien été réalisés de 2011 à 2017, manque celui de 2015 pour lequel aucune des parties n'a consenti à l'effectuer : à la lecture de ces derniers, l'employeur n'évoque nullement les responsabilités syndicales du salarié au cours de son évaluation et les appréciations portées par son évaluateur sur la performance apparaissent correctes et n'ont pas suscité de remarques particulières de l'intéressé.

A l'examen de l'entretien de 2016, il est bien envisagé par l'employeur sur la rubrique "axe de progrès" une évolution sur des postes de qualification supérieure.

Monsieur TOMAS expose également avoir fait acte de candidature sur des postes vacants et n'avoir pas reçu de réponse de la part de l'employeur. Qu'il convient de rappeler que la gestion prévisionnelle des emplois de la SNCF conformément au statut de ses agents prévoit de candidater sur une bourse de l'emploi où sont reprises les offres de postes vacants.

Il est constant que le premier pouvoir de l'employeur est son pouvoir de direction qui lui permet de prendre les décisions pour organiser le fonctionnement de l'entreprise, de décider de l'affectation aux emplois. Ce pouvoir se manifeste à l'occasion du recrutement, de la promotion des salariés. Que dans les faits, la SNCF a choisi des cadres plus expérimentés pour satisfaire les vacances de postes au sein de la DZS Sud-Ouest. En conséquence pour le Conseil, au vu des éléments produits par l'intéressé, il ne peut être retenu le fait que Monsieur TOMAS a volontairement été écarté du processus de promotion.

Les autres éléments pour justifier la discrimination syndicale dont il dit avoir fait l'objet reposent sur deux attestations. Le salarié fait grief à son employeur d'avoir prononcé des propos vexatoires à son encontre en réunion de travail et il fournit à cet effet deux attestations de collègues de travail.

Qu'à l'analyse de la déclaration fournie par Monsieur JEANROT qui souligne la remarque de Madame DUMONT, directrice de zone, qui cite lors d'une réunion les agents comme syndiqués et le dirigeant porté sur le syndicalisme. Il s'en déduit qu'au regard des termes employés, vraisemblablement assimilés dans le contexte à des remarques insignifiantes, ne sont pas provocants ni empreints d'agressivité et ne portent pas atteinte aux droits et à la dignité du salarié.

Que d'autre part, le témoignage de Monsieur NICOL qui atteste avoir constaté lors d'une réunion annuelle que la directrice de Zone a traité Monsieur TOMAS de malhonnête à deux reprises, mais ne fait pas état d'autres faits relativement graves susceptibles de constituer une attitude discriminatoire de l'employeur.

Que si certains propos se rejoignent dans les deux attestations notamment sur les dires de la directrice, ils ne confirment pas de la part de celle-ci d'intention de nuire et d'une attitude vexatoire.

Attendu que si un dénigrement systématique, des propos récurrents, humiliants ou vexatoires et rabaissants d'un supérieur hiérarchique sont fautifs, en l'occurrence leur réalité et leurs répétitions n'est pas établie. En conséquence, pour le Conseil, il n'apparaît pas de manquements de l'employeur et les faits qui sont reprochés par Monsieur TOMAS ne revêtent pas de caractère sérieux laissant présumer une quelconque forme de discrimination liée à ses activités syndicales.

Il ne peut être sérieusement discuté d'une mise à l'écart de la part de l'employeur à l'encontre de Monsieur TOMAS au regard des éléments de preuve apportés par celui-ci. Ils traduisent le fait qu'il ne soit pas convié à des réunions et téléconférences. Ils sont pour le Conseil insuffisamment circonstanciés et ne démontrent pas d'une volonté manifeste de sa direction de l'éloigner de ses missions contractuelles.

En conséquence et tenant compte des éléments énoncés ci-dessus, le Conseil juge que Monsieur TOMAS n'a pas fait l'objet de discrimination syndicale et rejette sa demande de dommages-intérêts à ce titre.

Attendu qu'en ce qui concerne la demande à titre de dommages-intérêts pour le préjudice matériel, Monsieur TOMAS étant débouté de la première demande, il ne peut être fait droit à cette dernière, l'une étant la conséquence de l'autre.

**- sur l'article 700 du Code de Procédure Civile et dépens :**

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

*1° à 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'Etat".*

Monsieur TOMAS succombe à titre principal à l'instance et sera donc condamné aux dépens.

Les parties ont chacune été contrainte de s'exposer à des frais afin d'assurer leur représentation devant le Conseil de céans. En conséquence, en tenant compte de l'équité, le Conseil juge de ne condamner aucune des parties.

**PAR CES MOTIFS**

Le Conseil de Prud'hommes de Limoges, section Encadrement, statuant publiquement, contradictoirement et en premier ressort, après en avoir délibéré conformément à la Loi.

**DÉBOUTE Monsieur Michel TOMAS** de l'ensemble de ses demandes et conséquences induites au titre de la discrimination syndicale.

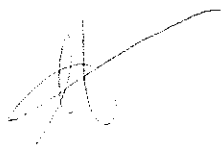
**DÉBOUTE** les parties au titre de leurs demandes concernant l'article 700 du Code de Procédure Civile.

**CONDAMNE Monsieur Michel TOMAS aux entiers dépens.**

Ainsi fait, jugé et prononcé par mise à disposition au greffe le dix huit septembre deux mille dix huit.

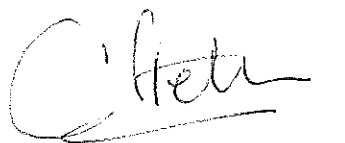
**Le Greffier**

**Marie-Catherine LAVAUD**

A handwritten signature in dark ink, appearing to be 'M. C. Lavaud', with a long horizontal stroke extending to the right.

**Le Président**

**Michèle DELTRIEU-THEPAUT**

A handwritten signature in dark ink, appearing to be 'M. Deltrieu-Thépaud', with a large initial 'M' and a horizontal stroke at the end.