

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
D'AVIGNON
2 BOULEVARD LIMBERT - BP
10959
84092 AVIGNON CEDEX 9

Tél : 04.32.74.74.02
Fax : 04.32.74.74.03

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT DE DÉPARTAGE
PRONONCE LE 25 Septembre 2020
PAR MISE A DISPOSITION AU GREFFE

N° MINUTE : 20/ 168

N° RG F 18/00159 - N° Portalis
DC2A-X-B7C-627

SECTION Commerce (Départage
section)

Notification le :

05/10/2020

EXTRAIT DES MINUTES
DU GREFFE DU CONSEIL
DE PRUD'HOMMES
D'AVIGNON

Monsieur Jérôme COLFORT

440, Chemin du Vieux Mas
84100 UCHAUX

Assisté de Me Philippe CANO (Avocat au barreau d'AVIGNON)

DEMANDEUR

SA SNCF VOYAGEURS venant aux droits de SNCF
MOBILITÉS

9, Rue Jean-Philippe RAMEAU
93200 SAINT DENIS

Représentée par Me Jean-Philippe DANIEL (Avocat au barreau
d'AVIGNON)

DÉFENDEUR

- Composition du bureau de jugement de Départage lors des débats du
10 Juillet 2020 et du délibéré :

Monsieur Philippe ASNARD, Président Juge départiteur
Monsieur Jacky BERTACCHINI, Assesseur Conseiller (E)
Monsieur Christian BLANC, Assesseur Conseiller (E), en
remplacement de Madame Catherine DELLECI, Conseiller (E)
Madame Laura LAFON, Assesseur Conseiller (S)
Monsieur Claude DELFOLIE, Assesseur Conseiller (S)
Assistés lors des débats de Madame Johanna MESLATI, Greffier

Le Magistrat a statué conformément aux dispositions de l'article
R1454-31 du Code du Travail.

M. Jérôme COLFORT a saisi le Conseil le 05 Avril 2018 (réception
au greffe le 06 Avril 2018).

Les parties ont été convoquées le 13 Avril 2018 pour le bureau de
conciliation et d'orientation du 30 Mai 2018 devant lequel elles ont
comparu (AR signé le 16 Avril 2018 par le défendeur).

L'affaire a été renvoyée devant les conseillers rapporteurs de la mise
en état.

Par décision en date du 10 Janvier 2019 les conseillers rapporteurs de
la mise en état ont renvoyé l'affaire à l'audience de Jugement du 15
Mai 2019 (convocations envoyées le 11 Janvier 2019).

A cette audience, le conseil a entendu les explications des parties et
mis l'affaire en délibéré jusqu'au 16 Octobre 2019.

A cette date le conseil, s'est déclaré en partage de voix.

Les parties ont été convoquées par lettre simple en date du 18 Février 2020 pour l'audience de départage du 03 Avril 2020.

En raison de la crise sanitaire liée au COVID 19 l'affaire a été renvoyée à l'audience de départage du 10 Juillet 2020 (convocations envoyées le 29 Mai 2020).

A cette audience, les parties ont comparu comme indiqué en première page.

Après avoir entendu les parties en leurs explications l'affaire a été mise en délibéré.

Les parties ont été avisées que le jugement serait prononcé le 25 Septembre 2020.

Décision prononcée en application des articles 451 et 453 du Code de procédure civile en présence de Johanna MESLATI, Greffier

EXPOSE DU LITIGE

Monsieur Jérôme COLFORT, a été engagé à compter de 1998 par l'EPIC SNCF devenue SNCF MOBILITES puis SNCF VOYAGEURS, et occupait, au dernier état de la relation contractuelle les fonctions de planificateur mouvement et travaux.

Il a été en arrêt de travail une première fois à compter du 24 mars 2014 jusqu'au 7 avril 2014, du 10 mai 2014 au 23 mai 2014, à compter du 6 juillet 2014 jusqu'au 18 juillet 2014, du 6 juillet 2015 au 31 juillet 2015.

Il a été reçu en entretien clinique par un psychologue de la SNCF sur la permanence d'Avignon à 7 reprises entre le 15 juillet 2015 et le 29 mars 2018.

Il a été ensuite en arrêt de travail de manière continue à compter du 22 novembre 2017 jusqu'au 20 avril 2018.

Estimant que des atteintes graves à ses conditions de travail portant atteinte à sa santé avaient été commises, et revendiquant également sa classification au niveau E, par requête visée par le greffe en date du 6 avril 2018, M. COLFORT a saisi le conseil des prud'hommes d'Avignon.

Suivant procès-verbal en date du 16 octobre 2019, le conseil des prud'hommes s'est mis en départage.

Monsieur COLFORT, a été mis à la réforme suivant décision notifiée en date du 28 février 2020.

L'affaire a été fixée à l'audience de départage du 3 avril 2020 mais en raison de l'état d'urgence sanitaire lié au Covid-19 et du plan de continuité de l'activité du TGI, elle a été renvoyée au 10 juillet 2020 en audience publique, les parties n'étant pas d'accord pour qu'elle soit évoquée sans audience en application de l'article 8 de l'ordonnance n° 2020-304 du 25 mars 2020 .

Dans ses dernières écritures déposées à l'audience, visées par le greffe et soutenues lors des débats oraux, auxquelles il est expressément renvoyé pour plus ample exposé de son argumentation, Monsieur Jérôme COLFORT demande, le dispositif de ses écritures reprenant ses moyens essentiels, de :

A/ DEMANDE D'INDEMNISATION POUR LES ATTEINTES GRAVES AUX CONDITIONS DE TRAVAIL DE L'AGENT, PORTANT ATTEINTE A SA SANTE:

Sur la base des articles L 1222-1, L 4121-1, L 4121-2 7°, L 4121-3 du Code du travail,
Vu les pièces produites,

Condamner la SNCF à paiement de la somme de 50.000 € pour les préjudices moraux subis pour atteinte à l'état de santé de M.COLFORT, subis du fait de l'atteinte grave à ses conditions de travail, du fait de modifications intempestives de l'organisation du travail, et de l'alourdissement insupportable de la charge -dont la charge mentale de travail.

B/ DEMANDE DE CLASSIFICATION AU NIVEAU E :

Que ce soit pour discrimination salariale, directe ou indirecte, ou pour l'application du principe d'égalité de traitement salarial entre Agents placés dans des situations comparables,
Dire et juger qu'il y a lieu à reprise de qualification de Monsieur COLFORT pour le temps non couvert par la prescription triennale, et d'une reconstitution de sa carrière professionnelle sur ces trois dernières années, pour lui faire bénéficier de tous les droits et avantages à cette position E, Du mois d'avril 2015 au mois d'avril 2018 inclus, et pour les périodes qui suivront, Monsieur COLFORT revendique donc un passage :

- à la qualification E 1-16 à compter d'avril 2015
- à la qualification E 1-17 à compter d'avril 2016

- à la qualification E 1-18 à compter d'avril 2017
 - à la qualification E 2-19 à compter d'avril 2018,
- Condamner la SNCF à la somme de 51.352 € BRUTS pour ces trois dernières années, outre 5.135,20 € BRUTS d'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis.

C/ DEMANDES CONSECUTIVES A LA MISE A LA REFORME D'OFFICE DE MONSIEUR COLFORT :

Dire que la mise à la réforme est consécutive aux arrêts de travail subis pour souffrance au travail de Monsieur COLFORT,

Dire que la SNCF est en conséquence responsable des préjudices subis par M. COLFORT de pertes de chances de bénéficier d'une rémunération au sein de la SNCF jusqu'à sa mise à la retraite, et d'un certain niveau de pension versée par la SNCF à partir de sa mise à la retraite, condamner dès lors la SNCF, pour les pertes de chances subies à ces titres par M. COLFORT, à paiement de la somme globale de 776.709 €,

D/AUTRES DEMANDES :

Entendre ordonner l'exécution provisoire en application de l'article 515 du CPC,

Entendre condamner la SNCF à remise de documents sociaux conformes au jugement sous astreinte de 100 € par jour de retard à compter de sa notification, le juge prud'homal se réservant le droit de liquider cette astreinte,

Entendre condamner la SNCF à paiement de la somme de 5.000 € au titre de l'article 700 du CPC et aux entiers dépens,

Entendre dire et juger qu'à titre de réparation morale complémentaire, il sera affiché pendant 6 mois sur le tableau à disposition du personnel au sein du Techno-centre d'Avignon, le dispositif du Jugement à intervenir.

Dans ses dernières écritures déposées à l'audience, visées par le greffe et soutenues lors des débats oraux, auxquelles il est expressément renvoyé pour plus ample exposé de son argumentation, la SNCF VOYAGEURS, venant aux droits de SNCF MOBILITES, ce qui n'est pas contesté, demande de :

Dire et juger que Monsieur COLFORT ne rapporte pas la preuve d'une surcharge de travail ou de conditions d'exécution de son contrat de travail qui seraient susceptibles de porter atteinte à sa santé,

Dire et juger que Monsieur COLFORT ne rapporte pas la preuve d'une dégradation de son état de santé en lien avec ses conditions de travail,

Dire et juger qu'il n'est donc pas démontré que la SA SNCF VOYAGEURS aurait manqué à son obligation de sécurité de résultat,

Dire et juger que Monsieur COLFORT ne saurait prétendre au bénéfice d'une qualification E ni même à la rémunération revendiquée,

Dire et juger que Monsieur COLFORT ne peut valablement contester la régularité et le bien fondé de sa mise à la réforme,

Dire et juger que Monsieur COLFORT ne rapporte la preuve de l'existence et de l'étendue d'un préjudice et d'une perte de chance indemnisable de ce chef,

En conséquence,

Débouter Monsieur COLFORT de l'ensemble de ses prétentions fins et demandes,

Rejeter la demande relative à l'exécution provisoire au regard des conséquences manifestement excessives qu'elle entraînerait pour la SA SNCF VOYAGEURS,

Condamner Monsieur COLFORT aux entiers dépens.

MOTIVATION

Sur les demandes relatives à l'exécution du contrat de travail avant la mise à la réforme

Sur l'obligation de sécurité de résultat

Monsieur COLFORT, soutient que des modifications successives des conditions de travail et un alourdissement progressif de sa charge de travail ont provoqué une situation mettant gravement en jeu sa santé.

Il invoque en substance le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat pour l'avoir exposé à une surcharge de travail, notamment en lui faisant accomplir le travail auparavant dévolu à trois personnes et pour ne pas avoir pris en compte sa souffrance au travail, pourtant exprimée à de multiples reprises depuis 2015.

S'agissant de l'obligation de sécurité de l'employeur, l'article L. 4121-1 du code du travail, dans sa version applicable aux faits de l'espèce, stipule que « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. »

Il convient de rechercher si, comme il est soutenu en substance en demande, Monsieur COLFORT n'a pas été exposé à un stress permanent et prolongé à raison de l'existence d'une situation de surcharge de travail conduisant à un épuisement professionnel de nature à entraîner une dégradation de son état de santé susceptible de caractériser un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité et si l'employeur, informé de cette situation, n'a pas pris les mesures prévues par la loi pour la faire cesser.

Pour l'année 2014, Monsieur COLFORT fait valoir que dès 2014 ses conditions de travail se sont dégradées, le site d'Avignon étant entré dans un processus d'industrialisation, le site de planification ayant été rattaché à l'unité maintenance, qu'il y a eu refonte du service, qu'il a dû reprendre l'ensemble des missions de planification précédentes et que, dans ce contexte, il a subi sur son lieu de travail une crise de tétanie le 29 mars 2014.

Monsieur COLFORT produit au débat pour l'année 2014 un certificat médical de son médecin en date du 29 mars 2014, faisant état d'une dépression et d'un burn out, un certificat médical du 10 mai 2014 mentionnant une dépression réactionnelle et un burn out, et enfin un certificat du 07 juillet 2014 faisant état d'une dépression réactionnelle et enfin sa fiche de poste.

Pour l'année 2015, le salarié fait valoir qu'il a subi un nouvel arrêt de travail à compter du 6 juillet 2015 pour les mêmes raisons, qu'une réunion s'est tenue le 29 juillet 2015, suivie d'un nouvel échange le 22 octobre 2015, qu'à compter de cette période, il a été reçu régulièrement par le pôle de soutien psychologique, que sa charge de travail a continué à croître, avec l'intégration d'un nouvel outil pour gérer les TER ainsi que des travaux sur les installations et les voies l'obligeant à assurer une coordination encore plus complexe par rapport à la production .

Il produit au débat :

- les certificats médicaux des 6 juillet 2015 et 1er août 2015, faisant état d'une dépression réactionnelle,
- un document dénommé « compte rendu d'entretien du 29 juillet 2015 », élaboré par le salarié,
- une proposition de mission émanant de M. DORIER suite à cet entretien : élaboration du programme hebdomadaire du site de production d'Avignon,
- un compte rendu d'entretien du 22 octobre 2015, l'un imprimé, l'autre manuscrit, faisant état du souhait du salarié de changer de poste suite à sa charge de travail estimée comme étant trop lourde,
- une attestation d'un psychologue clinicien attestant avoir reçu M. COLFORT en entretien clinique sur la permanence d'Avignon les 15 juillet 2015, 22 juillet 2015, 31 juillet 2015, 27 novembre 2015 et 7 décembre 2015.
- diverses prescriptions médicales

- le programme hebdomadaire de production semaine 20 de 2015, suite au nouvel outil TER, élaboré par ses soins,
- des demandes de travaux,
- un document relatif à l'occupation des voies semaine 20,
- le planning du personnel pour la semaine 20,
- un document de suivi charge (de travail) pour 2015.

Pour l'année 2016, le salarié invoque que sa fiche de poste a encore été modifiée et que sa charge de travail a continué à s'alourdir, qu'il a dû, de fait assurer la coordination des travaux pour recevoir et entretenir les nouveaux engins TER, qu'il a eu également la charge de la conception des indicateurs de performance, que lors des congés de M. RICARD planificateur maintenance, il a dû remplacer ce dernier, ainsi d'ailleurs qu'en atteste sa fiche de poste du 29 juillet 2016, qu'il s'est vu attribuer de fait la coordination des travaux.

Il produit à ce titre :

- la carte de compétence territoriale du site d'Avignon,
- le programme de la semaine 29 de 2016,
- des mails de Mme ANDRIEU et M. FERNANDEZ,
- un dossier des indicateurs de performance sur l'année 2016,
- un mail lui attribuant une prime de 425 € du fait de sa grande implication depuis la mise en place de la réorganisation,
- sa fiche de poste datée du 28 juillet 2016.

Pour l'année 2017, le salarié allègue que le développement et la technicité du poste de planificateur ainsi que sa complexité se sont poursuivis depuis la fin des travaux effectués en 2016, entraînant une suractivité avec notamment 2100 opérations de maintenance supplémentaire.

Il produit à cette fin notamment :

- de nombreux documents et tableaux élaborés par ses soins en pièces 39 à 48,
- des échanges de mails avec son responsable, en date du 28 avril 2017, concernant ses demandes de changement de poste,
- quatre arrêts de travail des 22 novembre 2017, 15 décembre 2017 et 13 janvier 2018 et 17 février 2018, celui du 15 décembre 2017 mentionnant un syndrome d'épuisement professionnel, les autres certificats une dépression réactionnelle.

De son côté, la SNCF fait valoir que contrairement à ce que soutient le salarié, il n'y a pas eu accroissement de sa charge de travail mais une réorganisation du travail avec un nouvel outil de gestion informatique permettant de gérer plus simplement et plus rapidement les tâches affectées à celui-ci, entraînant un gain de temps permettant l'ajout d'autres fonctions sans pour autant augmenter le volume total de travail.

Elle dénie en substance avoir manqué à son obligation de sécurité, ayant au contraire accédé aux demandes de changement de poste du salarié.

Il est donc acquis puisque n'étant pas contesté par la SNCF et ressort d'ailleurs des fiches de poste de M. COLFORT de 2014 et 2016, sans qu'il y ait lieu de procéder à une vérification d'écriture, qu'à compter de 2014 de nouvelles fonctions ont été affectées au salarié en sus de celles qu'il occupait auparavant en sa qualité de planificateur.

S'il appartient bien à l'employeur de rapporter la preuve qu'il n'a pas violé son obligation de sécurité, quand le salarié se plaint auprès de lui d'une surcharge de travail de nature à entraîner une dégradation de son état de santé susceptible de caractériser un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité il lui appartient cependant au salarié d'établir les manquements précis qu'il reproche à l'employeur à l'origine de sa situation.

Il convient de rechercher si l'attribution, qui n'est pas contestée, de nouvelles fonctions à M. COLFORT a entraîné une surcharge de travail pour ce dernier et si l'employeur n'a pas pris des mesures pour y remédier dans le cadre de son obligation de sécurité.

Il est établi par le courrier de M. DORIER dirigeant UEO maintenance Avignon Miramas en date du 7 septembre 2015, que, suite à l'audience du 29 juillet 2015 et à l'entretien du 7 septembre 2015 il a été proposé au salarié à partir de la reprise de son travail une mission d'élaboration du programme hebdomadaire du site de production d'Avignon et qu'il serait fait régulièrement un point ensemble sur la réalisation de cette mission.

Il est constant qu'en l'absence d'accord du salarié, un nouvel entretien a été organisé en octobre 2015, que le 12 novembre 2015, dans le cadre du repositionnement du salarié vers un poste pérenne en adéquation avec les restrictions médicales, il a été proposé à celui-ci, fiche de poste étant jointe, un poste de GOF sur le site de Marseille ST CHARLES, puis le 13 février 2017 suite à la réussite de l'intéressé à l'examen de AMLP un poste de « DPX mouvement » à Marseille Guibal, toutes propositions auxquelles le salarié n'a pas donné suite et également, en juillet 2016, un poste de planificateur mouvement à Avignon, ayant donné lieu à l'établissement d'une fiche de poste signée par M. COLFORT, ce que ce dernier ne discute pas.

Il résulte de ces éléments que l'employeur n'est pas resté inactif face aux demandes ou doléances de son salarié et a, au contraire, pris en compte celles-ci en lui proposant de nouvelles missions adaptées à son état de santé.

Force est de relever que, pour la période postérieure à juillet 2016 il n'est fourni par M. COLFORT aucun élément établissant que celui-ci s'est plaint à son employeur d'une quelconque surcharge de travail et, à cet égard, dans les échanges de mails du 26 avril 2017 entre M. SIMONS et M. COLFORT, ce dernier ne se plaint nullement d'une telle surcharge de travail mais postule, sans faire aucune référence à son état de santé ou à une souffrance au travail, à différents postes qu'il estime comme lui étant théoriquement accessibles compte tenu de la future évolution organisationnelle d'Avignon, le salarié précisant que peu importe la qualification D ou E, et qu'il n'est pas gourmand sur ce point.

Pour les années antérieures à 2017, les certificats médicaux d'arrêt de travail, établis par le médecin traitant et non le médecin du travail, ne permettent pas d'établir de lien entre l'état de santé du salarié et ses conditions de travail, le praticien n'ayant par hypothèse rien constaté par lui-même et s'étant borné à reprendre les déclarations de son patient.

Pour l'année 2017, le fait que le médecin traitant de M. COLFORT ait constaté un épuisement professionnel, ne saurait caractériser un quelconque manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, dès lors que, contrairement à ce qu'il soutient, le salarié, après juillet 2016, n'a jamais exprimé clairement à son employeur une souffrance au travail, résultant de l'augmentation de sa charge de travail ou encore d'une désorganisation de l'entreprise et ne prouve de surcroît nullement l'existence, à compter de juillet 2016, d'une telle surcharge de travail qui serait à l'origine de son épuisement professionnel, étant observé que la situation dénoncée aujourd'hui par M. COLFORT n'a pas empêchée la poursuite de la relation de travail jusqu'en 2020, date de la mise à la réforme de l'intéressé.

Enfin, il est constant que le salarié a été en formation en octobre 2017 et il n'établit pas que cette formation, qui de surcroît est, aux termes de l'article L. 4121-1 du code du travail susvisé, l'une des mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, a été source pour lui d'un stress ayant contribué à la dégradation de son état de santé.

En considération de ce qui précède, il n'est pas établi que l'employeur a manqué à son obligation de sécurité de résultat, de sorte que Monsieur COLFORT sera débouté de ses différentes demandes de dommages intérêts à ce titre.

sur la classification

Monsieur COLFORT, invoque dans la motivation de ses écritures deux ruptures aux principes d'égalité de traitement avec ses collègues placés dans une situation similaire à la sienne, ainsi qu'une discrimination indirecte s'agissant de l'évolution de sa carrière.

Il fait valoir en premier lieu, au titre de l'atteinte à l'égalité de traitement, que, au sein du groupe d'agents SNCF ayant réussi l'examen pour pouvoir accéder à la qualification E, il est le seul à ne pas avoir accédé à cette qualification.

Monsieur COLFORT, fait en second lieu valoir une discrimination indirecte, ou à tout le moins une atteinte au principe d'égalité de traitement, résultant de ce que la SNCF ne l'a pas fait évoluer comme ses collègues parce qu'il n'acceptait pas une mobilité géographique, ne souhaitant pas changer sa résidence administrative et encore familiale.

Il paraît également invoquer le rôle joué par ses suspensions de son activité pour maladies, sans pour autant en tirer des conséquences.

Il est constant que, dans sa fiche de desiderata en matière de résidence, Monsieur COLFORT avait exprimé son souhait de rester dans la même zone géographique.

Si la SNCF ne conteste pas que Monsieur COLFORT a réussi en 2011 l'examen d'accès à un grade relevant de la qualification E, elle se prévaut du chapitre 6 du référentiel ressources humaines (RRH) applicable aux agents statutaires de la SNCF, situation d'agent statutaire soumis au statut qui est effectivement celle de M. COLFORT, lequel statut prévoit les modalités d'avancement des agents sur la qualification supérieure et particulièrement de l'article 3.1.1 du chapitre 6 du RRH.

Il n'est pas contesté ni contestable, ni même discuté, que ce référentiel est opposable au salarié soumis au statut.

L'article 1.2.2 du chapitre 6 déroulement de carrière du référentiel des ressources humaines stipule que : *L'avancement en grade est la nomination à un grade placé sur la qualification supérieure ou sur le niveau supérieur dans la même qualification. Il se fait conformément aux tableaux des filières après inscription à un tableau d'aptitude.*

Pour certains grades énumérés aux tableaux des filières, il ne peut être attribué de notes d'aptitude qu'aux agents ayant, au préalable, satisfait aux épreuves d'un examen ou d'un concours.

L'article 3.1.1 du chapitre 6 du RRH, Notation pour les grades du premier niveau des qualifications, dispose à ce titre que :

Il est procédé chaque année à la notation d'un certain nombre d'agents de façon à combler les vacances prévisibles pour l'exercice suivant et à éviter, dans la mesure du possible, d'avoir à recourir à des notations complémentaires.

Les agents retenus pour cette notation reçoivent une note variant de 12 à 20 permettant de déterminer leur rang de classement à la liste d'aptitude (1).

Ces notes sont attribuées en fonction des qualités et des connaissances nécessaires dans le grade à acquérir et, notamment :

- de la compétence ou des connaissances professionnelles confirmées, le cas échéant, par un examen ou un constat d'aptitude ;*
- de l'esprit d'initiative et de la faculté d'adaptation ;*
- de la capacité de commandement et d'organisation ;*
- du goût et de l'aptitude à l'étude et à la recherche.*

L'article 4 Établissement des listes d'aptitude stipule que :

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

Les agents notés sont portés sur les listes d'aptitude dans l'ordre décroissant des notes d'aptitude. En cas d'égalité de notes, la priorité est donnée successivement :

- pour l'accès à une qualification supérieure, à l'agent placé sur la qualification la plus élevée, puis à l'agent qui a le plus d'ancienneté dans la qualification, à égalité d'ancienneté, à l'agent le plus âgé ;*
- pour l'accès au niveau supérieur de la même qualification, à l'agent placé sur la position la plus élevée, puis à l'agent qui a le plus d'ancienneté dans la qualification, à égalité d'ancienneté, à l'agent le plus âgé.*

Il ressort des dispositions susvisées, que l'obtention par Monsieur COLFORT de l'examen permettant d'accéder au grade supérieur était une condition nécessaire pour l'attribution d'une note d'aptitude permettant l'accès à un grade supérieur, mais pas une condition suffisante, l'accès au niveau supérieur dépendant ensuite des notes d'aptitude attribuées aux salariés concernés.

Monsieur COLFORT qui avait effectivement réussi l'examen pour passer à la qualification E, pouvait en conséquence prétendre à l'attribution de notes d'aptitude pour cette qualification, mais, contrairement à ce qu'il soutient, l'obtention de l'examen ne lui permettait pas d'accéder automatiquement à ce niveau supérieur qui n'était nullement un droit acquis.

Il résulte en outre des dispositions susvisées, que l'accès d'un agent à la qualification supérieure se fait en fonction du rang de classement sur la liste d'aptitude et, en cas d'égalité de notes, en fonction de la qualification la plus élevée, puis de l'ancienneté dans la qualification et enfin, en cas d'égalité d'ancienneté dans la qualification, en fonction de l'âge du salarié concerné.

Force est de relever que M. COLFORT ne produit aucun élément justifiant de son rang de classement sur la liste d'aptitude pour l'accès à la classification E ainsi que des salariés auxquels il se compare dans son tableau pièce 55.

De même, le tableau émanant de M. COLFORT, comparant son évolution de carrière avec celle d'autres collègues ayant comme lui obtenu l'examen adéquat, outre le fait qu'il s'agit d'une preuve qu'il s'est faite à lui même, est inexploitable, s'agissant des autres critères de classification en cas d'égalité de notes dans le rang de classement tels que la qualification la plus élevée, l'ancienneté dans la qualification, et en cas d'égalité d'ancienneté dans la qualification, l'âge.

En conséquence, quand bien même les salariés auxquels M. COLFORT se compare avaient tout comme lui réussi l'examen permettant l'accès au grade supérieur, l'argumentation du salarié relative à l'avancement à la qualification E du seul fait qu'il avait obtenu l'examen permettant d'y accéder, est rejetée.

Selon l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses mesures d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations : *Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de sa grossesse, de son apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son patronyme, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, de son état de santé, de sa perte d'autonomie, de son handicap, de ses caractéristiques génétiques, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.*

Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un

désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

La discrimination inclut tout agissement lié à l'un des motifs précités subis par une personne et ayant pour objet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

L'article L. 1134-1 du code du travail prévoit qu'en cas de litige relatif à l'application de ce texte, le salarié concerné présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte telle que définie par l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, au vu desquels il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, et le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Il s'en suit qu'il appartient à Monsieur COLFORT de présenter des éléments de faits laissant supposer l'existence de la discrimination indirecte dont il fait état.

Selon le principe d'égalité de traitement invoqué par le requérant, une personne exerçant des fonctions comparables à celles d'un autre salarié doit bénéficier du même salaire et de la même qualification et il incombe à l'employeur d'assurer l'égalité de rémunération entre les salariés dès lors qu'ils sont placés dans une situation identique.

Sont considérés comme ayant une valeur égale "les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse" (Cass. soc., 6-7-10, n°09-40021).

A cet égard, force est de relever comme il a été vu ci-avant, que le tableau en pièce 55 dont se prévaut le salarié pour se comparer aux salariés ayant été nommés avant lui à la qualification E ne comporte aucun élément sur le déroulement de carrière de ces derniers sur la notation dont ont bénéficié ceux-ci, sur les fonctions qu'occupaient ceux-ci, permettant d'affirmer que les salariés auxquels le requérant se compare occupaient des fonctions comparables aux siennes.

Au surplus, il s'agit d'un tableau élaboré par Monsieur COLFORT, qui n'est corroboré par aucun autre élément objectif et vérifiable, dénué à ce titre de toute valeur probante comme l'objet justement la partie requise.

Cette pièce ne saurait donc constituer un élément de fait laissant supposer une différence de traitement entre Monsieur COLFORT et des salariés placés dans une situation ou effectuant un travail comparable, de surcroît fondée sur le refus de mobilité géographique exprimé par le salarié.

Monsieur COLFORT, produit encore le témoignage de M. LATIL, faisant état de ce que les demandes de M. COLFORT pour postuler sur des postes devenus vacants sont restées infructueuses, de ce que le salarié lui a fait part des difficultés rencontrées et enfin de ce que le message mis en avant lorsqu'on réussit un examen qualification E c'est qu'il faut ne pas être nommé sur place autrement dit il faut prendre un poste hors d'Avignon et ce message ne s'applique pas pour tous.

Pour autant, il ne ressort nullement de ce seul témoignage que les demandes de M. COLFORT ont été refusées du fait de son insuffisante mobilité géographique ou encore de son état de santé, de sorte que cet élément ne saurait laisser supposer une quelconque discrimination indirecte ou une atteinte au principe d'égalité de traitement.

Par ailleurs, M. COLFORT produit au débat les fiches de poste de Mme ROUIRE et de M. RICARD mais comme le soutient la SNCF, ces fiches, qui ne comportent pas la qualification de leur titulaire, ne sont pas de nature à laisser supposer une quelconque discrimination et, de surcroît, ces deux salariés ne sont pas repris dans le tableau précité élaboré par le demandeur.

M. COLFORT, produit encore :

- sa lettre de candidature du 16 mars 2015 sur le « poste thermique » du fait de l'obtention de l'examen et de l'exercice du poste de planificateur maintenance depuis 2012,
- sa lettre de réclamation du 3 octobre 2015 concernant sa notation au collège compétent en faisant état de l'occupation d'un poste de planificateur maintenance depuis 2012 et de planificateur mouvement depuis janvier 2016,
- sa lettre de réclamation à notation d'aptitude en date du 4 octobre 2012 en faisant état de ce qu'il occupe depuis 2012 le poste de planificateur maintenance sur Avignon,
- sa lettre de candidature en date du 26 avril 2017 sur le poste « GEOPS » sur le site d'Avignon dépôt.

Pour autant, dès lors, ainsi qu'il a été vu ci-avant, que le salarié ne fournit aucun élément établissant qu'il pouvait postuler à ces postes au même titre que d'autres collègues ou par préférence à ces autres collègues, soit en raison de son rang de classement sur la liste d'aptitude soit, en cas d'égalité de notes, en fonction de sa qualification, soit du fait de l'ancienneté dans la qualification et enfin, en cas d'égalité d'ancienneté dans la qualification, en fonction de son âge, les seuls refus qui lui ont été opposés par son employeur, à les supposer établis, qu'ils soient implicites ou explicites, ne laissent supposer aucune discrimination indirecte fondée sur le refus de mobilité géographique exprimé par la salarié.

Au surplus, la mobilité géographique n'est pas au nombre des critères discriminatoires prohibés énumérés par l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 susvisé et, en outre, force est de relever que le référentiel des ressources humaines de la SNCF prend en compte, dans la note d'aptitude, la faculté d'adaptation dont l'un des marqueurs est la mobilité géographique.

En outre, le fait que comme le prévoit sa fiche de poste de 2016 M. COLFORT a remplacé ponctuellement M. RICARD planificateur maintenance qui serait classé à la catégorie E, ne démontre pas qu'il pouvait prétendre à cette classification.

En considération de l'ensemble de ce qui précède, faute pour lui d'établir des éléments de fait précis laissant supposer l'existence d'une discrimination indirecte ou une inégalité de traitement avec les collègues auxquels il se compare, le salarié est débouté de l'ensemble de ses demandes à ce titre.

Sur les demandes relatives à la mise à la réforme

Aux termes des dispositions statutaires applicables à M. COLFORT, agent statutaire, la procédure de mise à la réforme d'un agent soumis au statut de la SNCF peut intervenir selon l'article 7, paragraphe 4 alinéa 1 du chapitre XII du statut :

« Si à l'expiration des délais prévus aux articles 3 et 4 ou avant l'expiration de ces délais le médecin-conseil estime que l'état médical de l'agent ne lui permet plus de tenir un emploi à la A, celle-ci engage une procédure de réforme dans les conditions définies au titre 4 du présent chapitre ».

L'article 15 du chapitre XII du statut prévoit que : *« La mise à réforme est prononcée par l'EPIC après avis de la commission de réforme définie au présent article.*

L'agent est informé de la saisine de la commission et du déroulement de la procédure y compris les recours possibles. »

La décision est ensuite notifiée à l'agent.

La régularité de la procédure de réforme concernant M. COLFORT, ne fait l'objet d'aucune contestation.

L'employeur produit également le compte-rendu de la commission de réforme, qui a décidé à l'unanimité la mise à la réforme de M. COLFORT du fait de l'incapacité de celui-ci à reprendre un emploi, du bien fondé de cette mise à la réforme et, par 4 voies sur 6 que la réforme n'était pas consécutive à l'exercice de ses fonctions.

Il est constant, que M. COLFORT ne s'est pas opposé à cette mesure dans le délai qui lui était offert.

Si Monsieur COLFORT soutient que sa mise à la réforme est due à ses arrêts de travail prolongés, lesquels ont pour cause exclusive sa souffrance au travail, il ressort des développements qui précèdent que la SNCF n'a commis aucun manquement à son obligation de sécurité qui serait à l'origine de l'incapacité du salarié à reprendre un emploi et donc de sa mise à la réforme, étant relevé qu'à compter de juillet 2016 le salarié n'a exprimé aucune doléance ou souffrance au travail, les seuls certificats médicaux émanant du médecin traitant du salarié ne pouvant à eux seuls être révélateurs d'une souffrance du salarié liée à ses conditions de travail.

Ainsi, les éléments fournis au débat par le salarié corroborent les conclusions de la commission de réforme sur l'absence de lien entre l'exercice de ses fonctions par le salarié et sa mise à la réforme.

Dès lors, M. COLFORT est débouté de l'ensemble de ses demandes afférentes à la rupture de son contrat.

Sur les autres demandes

La teneur de la présente décision, ne justifie pas de l'assortir de l'exécution provisoire.

De même, il n'y a pas lieu de faire droit aux demandes tendant à condamner la SNCF à la remise de documents sociaux conformes au jugement sous astreinte de 100 € par jour de retard à compter de sa notification.

Eu égard à la teneur de la présente décision et à la nature de l'affaire, aucune considération d'équité ne commande de faire droit au profit de quiconque aux demandes fondées sur l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Succombant intégralement, le salarié sera condamné aux entiers dépens de l'instance.

PAR CES MOTIFS

Statuant par jugement contradictoire en premier ressort et mis à disposition au greffe :

DEBOUTE monsieur COLFORT de sa demande d'indemnisation pour les atteintes graves aux conditions de travail de l'agent, portant atteinte à sa santé,

DEBOUTE Monsieur COLFORT de ses demandes au titre DE la CLASSIFICATION AU NIVEAU E, (pertes de chances de bénéficier d'une rémunération au sein de la SNCF jusqu'à sa mise à la retraite, et d'un certain niveau de pension versée par la SNCF à partir de sa mise à la retraite),

DEBOUTE Monsieur COLFORT de ses autres demandes, tendant à condamner la SNCF à la remise de documents sociaux conformes au jugement sous astreinte de 100 € par jour de retard à compter de sa notification, le juge prud'homal se réservant le droit de liquider cette astreinte,

REJETTE les demandes plus amples ou contraires,

CONDAMNE Monsieur COLFORT aux entiers dépens de l'instance.

Le greffier,

Le juge départiteur,

