

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES  
DE PARIS**

27 rue Louis Blanc  
75484 PARIS CEDEX 10  
Tél : 01.40.38.52.00

GS

**SECTION  
Encadrement chambre 2**

RG N° F 13/13953

*Nimik E 2 RS JS 10024*

Notification le : **27 JAN 2015**

Date de réception de l'A.R. :

par le demandeur:

par le défendeur :

Expédition revêtue de la  
formule exécutoire  
délivrée :  
le :

à : *Benjamin Roy*

**RECOURS n°**

fait par :

le :

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

**J U G E M E N T**

contradictoire et en premier ressort

Prononcé par mise à disposition au greffe le 15 janvier  
2015

Composition de la formation lors des débats :

Mme Monique GASTEBOIS, Président Conseiller  
Employeur  
Mme Dominique JAOUL-BERNARD, Conseiller  
Employeur  
M. Placide ROY, Conseiller Salarié  
Mme Nicole MISSON, Conseiller Salarié  
Assesseurs

assistée de Madame Sylvie GAL, Greffier

ENTRE

**M. Benjamin ROY**  
7 IMPASSE STRICANNE  
59000 LILLE  
Assisté de Me Dominique RETOURNE C012  
(Avocat au barreau de PARIS)

DEMANDEUR

ET

**SNCF PARTICIPATIONS**  
34 RUE DU COMMANDANT RENE  
MOUCHOTTE  
75014 PARIS  
Représenté par Me Stéphane DUPLAN R077 (Avocat  
au barreau de PARIS)

**SOCIETE NATIONALE DES CHEMINS DE  
FER FRANCAIS (SNCF)**  
2 PLACE AUX ETOILES  
93200 SAINT DENIS  
Représenté par Me Stéphane DUPLAN R077 (Avocat  
au barreau de PARIS)

DEFENDEURS

## **PROCÉDURE**

- Saisine du Conseil : 13 Septembre 2013.
- Convocation de la partie défenderesse par lettres simple et recommandée dont l'accusé réception a été retourné au greffe avec signature en date du 26 Septembre 2013
- Audience de conciliation le 12 mars 2014.
- Débats à l'audience de jugement du 27 novembre 2014 à l'issue de laquelle, les parties ont été avisées de la date et des modalités du prononcé.
- Les parties ont déposé des pièces et écritures.

Chefs de la demande

**M. Benjamin ROY**

- A l'encontre de SNCF uniquement
- Heures supplémentaires 2010 y compris congés payés 3 198,84 €
- Année 2011, y compris congés payés 20 481,69 €
- Heures supplémentaires Année 2012 y compris congés payés 12 407,21 €
- Heures supplémentaires Année 2013 y compris congés payés 1 975,33 €
- Indemnité forfaitaire pour travail dissimulé (L.8223-1CT) 11 883,00 €
- Dommages et intérêts pour non respect de l'obligation de sécurité de résultat quant à la santé physique et mentale des salariés 47 532,00 €
- Article 700 du Code de Procédure Civile 5 000,00 €
- Intérêts au taux légal
- Capitalisation des intérêts
- Exécution provisoire

## **LES FAITS**

- Embauche de M. Roy, comme informaticien au Technicentre d'Hellemmes de la SNCF, le 3/11/2008
- temps partiel (60 %) pour création d'entreprise du 1/05/2012 au 1/05/2014
- M. Roy est toujours en poste
- Application du statut des relations collectives entre SNCF et son personnel, ainsi que des règlements pris en application de ce statut

## **DIRES et PRETENTIONS des PARTIES**

### **Le demandeur expose :**

Les relations de travail entre la SNCF et M. Roy se déroulaient bien, et les appréciations portées sur son activité, lors des évaluations annuelles, étaient très positives.

A compter du 1er mai 2012, M. Roy concluait, à sa demande, un avenant à son contrat de travail, qui organisait son passage à temps partiel pour création d'entreprise pour une durée d'un an. Sa durée de travail était de 60% d'un temps complet ; son salaire moyen était de € 2 261,14 (entre septembre 2012 et août 2013).

Ce temps partiel a été renouvelé jusqu'au 30/04/2014, et à compter du 1er mai 2014, il a repris son activité à temps complet.

M. Roy effectuait de nombreuses heures supplémentaires, qui n'ont jamais été payées, sauf pour le seul mois de novembre 2011 pour 7,50 heures.

Il existe un système de pointage de la durée du travail pour chaque salarié, mais qui est plafonné à 7,72 heures par jour, et ne permet donc pas de décompter réellement les heures effectivement réalisées. Une seconde application existe, gérée par les seuls managers, servant à établir les bulletins de paie et les relevés mensuels destinés aux salariés.

Face à l'inertie de son employeur, et en raison de la surcharge de travail qui entraînait des dépassements d'horaires conséquents, M. Roy a commencé la réalisation d'un suivi précis de ses heures réalisées. Ce problème a été évoqué en délégation du personnel le 3 février 2014 par un syndicat, qui indiquait que *"dès janvier 2013, l'encadrement du Technicentre avait été informé de l'écart important entre le pointage informatique, et la réalité des heures effectuées, y compris, samedi, dimanche et la nuit"*.

Des tracts de 2009, faisaient déjà état de cette situation.

D'ailleurs, cette surcharge de travail a entraîné une dégradation de la santé du salarié ; il est arrêté une première fois le 21/02/2013, à raison d'un *"burn out"* diagnostiqué par un médecin du centre médical de la SNCF d'Héllemmes.

Il a repris son travail du 2 mars au 11 avril 2013 ; il a ensuite été déclaré en inaptitude temporaire à son poste de travail par la médecine du travail.

Il sera de nouveau arrêté du 12 avril au 17 juin 2013.

Lors de sa visite médicale de reprise, il est déclaré apte avec réserves à son poste de travail *"apte à la reprise du travail avec restrictions : inapte aux heures supplémentaires pendant 3 mois"*.

Il était ensuite précisé *"M. Roy ne fait pas d'heures supplémentaires au sens légal du terme, mais sa charge de travail lui impose de travailler plus que ses horaires normaux, ce qui a été à l'origine du burn out du début 2013"*.

#### Sur les heures supplémentaires

Dans l'établissement d'Héllemmes, la durée du travail est fixée à 7 h 43, avec une durée maximale journalière de 9 h 30, et une amplitude maximale de 11 h.

Lors de l'établissement du document unique du 16/05/2011, il est recommandé de mettre en place un horaire individualisé, mais ce référentiel n'est toujours pas mis en place à ce jour.

M. Roy devait donc travailler en moyenne 7 h 43 par jour, au minimum 6 h, et ne pas travailler plus de 9 h 30, avec une amplitude minimale de 11 h entre deux jours de travail.

Il s'avère que le salarié a travaillé, en moyenne 10 h par jour, sans compensation ni financière, ni en repos compensateur.

A compter d'avril 2012, et son passage à temps partiel, il lui a été proposé des jours de repos non déclarés, mais qui ne compensaient pas la durée de travail effective.

Le système de pointage est bridé à 7 h 47 par la SNCF, et ne permet donc pas une comptabilisation réelle des heures effectuées, de même les fiches individuelles mensuelles d'activité mentionnent une durée constante et identique (7 h 43) quel que soit le statut du salarié.

Pour établir des demandes d'heures supplémentaires, M. Roy a effectué un décompte journalier, fondé sur les heures d'envoi de nombreux mails, et fourni des attestations de collègues.

Les bulletins de paie établis pendant cette période ne sont donc pas conformes à la réalité des horaires effectués ; de septembre 2010 à juin 2013, il indique avoir effectué : 945,78 heures supplémentaires. L'employeur n'a pas contrôlé la charge de travail de ce salarié, et ne s'est pas davantage préoccupé de lui garantir le respect de ses repos quotidiens et hebdomadaires.

En conséquence, incluant les congés payés afférents, M Roy sollicite le règlement de € 38 063,07 au titre des heures supplémentaires effectuées.

#### Sur le travail dissimulé

L'employeur n'ayant pas mentionné sur les bulletins de salaire le nombre d'heures réellement accompli par son salarié, ce fait entraîne la qualification de travail dissimulé. Le juge du fond, constatant que M. Roy a effectué de nombreuses heures supplémentaires, devrait condamner la SNCF au paiement de l'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé, soit 6 mois de salaire, € 11 883.

Subsidiairement, et à défaut de rupture du contrat de travail, des dommages et intérêts de ce montant devraient être alloués.

#### Sur la violation de l'obligation de sécurité de résultat

L'article L 4121-1 du code du travail stipule que l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la santé physique et mentale des travailleurs ; il s'agit là d'une obligation de résultat.

En l'espèce, la surcharge de travail subie par M. Roy a eu des effets négatifs sur son état de santé, dont un « burn out », suivi d'une inaptitude temporaire à son poste de travail prononcée par la médecine du travail le 11/04/2013, et une reprise sous condition de respecter des horaires normaux, prononcée le 18/06/2013, confirmée le 31/10/2013.

M. Roy avait alerté à de nombreuses reprises son employeur de sa surcharge de travail à différents moments, comme en attestent les échanges de mails avec sa hiérarchie.

Ces dépassements d'horaires ne concernaient pas seulement M. Roy, mais les équipes opérationnelles dédiées à la mise au point des logiciels techniques, soit 150 salariés sur les 1 200 que compte ce centre SNCF.

La SNCF sera donc condamnée à indemniser M. Roy à hauteur de € 47 532, pour son préjudice spécifique.

#### Le défendeur réplique :

Il convient de préciser que le personnel permanent de la SNCF est soumis à un statut spécifique, le « RH 0001 », qui a le caractère d'un règlement administratif.

Les agents non soumis à tableau de service, c'est-à-dire en horaires libres, ce qui est le cas de M. ROY, sont soumis au titre III du RH 0077. ; ce texte applicable, prévoit qu'un cadre, non soumis à tableau de service, bénéficie d'un traitement supplémentaire, ou repos compensateur, en cas de « *surcroît de travail exceptionnel* » emportant un dépassement important des horaires sur le trimestre civil.

Les conditions de rémunération de ces dépassements, sont prévues à hauteur de + 25 % par heure de dépassement.

Le nombre d'heures à rémunérer est apprécié par le directeur de l'établissement.

Or, M. Roy prétend que les heures supplémentaires qu'il aurait effectué, doivent faire l'objet soit d'un repos compensateur, soit d'une rémunération de + 25 % pour les 270 premières heures par semestre, et de + 50 % au-delà.

Cette présentation est erronée eu égard aux dispositions du statut applicables en la matière.

L'affirmation que des horaires individualisés devaient être mis en place dans l'établissement d'Hellèmes, et la référence à un document qui est resté à l'état de projet, n'ayant jamais été validé par les organisations syndicales, sont donc inexactes.

Par ailleurs, M Roy indique qu'un logiciel de décompte des heures existe, mais qu'il est bridé ; cette affirmation est inexacte, car le logiciel en cause est un outil de gestion de projet, non de gestion du personnel. Il a pour seul but de mesurer le temps que chaque salarié passe sur un même projet.

Il ne s'agit donc pas d'un système d'enregistrement tel que défini à l'article L 3171-4 du code du travail.

De plus, M Roy produit un « *décompte précis et détaillé* » des heures qu'il aurait effectué, en s'appuyant notamment sur l'envoi de mails, qui ne démontrent pas automatiquement une activité supérieure à l'horaire normal (exemple, le 28 septembre 2010 ,ou le 22 février 2011 où les mails produits ont été expédiés en milieu de journée.

A partir d'avril 2012, il fait parvenir à son supérieur le relevé mensuel des heures supplémentaires qu'il estime avoir réalisé ; ces relevés semblent corrects à compter d'avril 2012, mais tel n'est pas le cas pour le relevé concernant le premier trimestre, fourni en décembre 2012.

Pour les mois d'avril à décembre 2012, la moyenne des heures y figurant est de 8 h 50 par mois ; or, il prétend avoir effectué 58 h 56 en mars 2012, alors qu'il n'a effectué que 16 h 53 en avril.

Pour les périodes de septembre à décembre 2010, la moyenne mensuelle invoquée est de 33 h 26, pour 2011, la moyenne mensuelle est de 42 h 30, et pour les trois premiers mois de 2012, de 49 h 20. Pour les 9 mois où le décompte a été effectué au jour le jour, il ne dépasse pas 8 h 50 par mois, alors que pour les autres mois, la moyenne s'élève à 41 h 45.

Ces tableaux constituent donc une preuve élaborée pour les besoins de la cause, en contradiction avec le principe de l'article 1315 du code civil.

Quant aux deux seules attestations fournies, elles ne peuvent être considérées comme probantes émanant pour l'une d'entre elles d'un salarié en longue maladie entre septembre 2010 et octobre 2013, d'un autre qui ne travaillait pas avec M. Roy.

Le salarié ne démontre donc pas avoir dépassé de façon importante la durée journalière moyenne de travail effectif, ce qui aurait pu conduire le directeur de l'établissement à attribuer des compensations. Il indique même avoir bénéficié de jours de repos dits « sauvages », ce qui correspond aux dispositions du RH 0077 applicables en cette occasion.

Quant à la période de temps partiel, accordée pour création d'entreprise de mai 2012 à fin avril 2014 après avoir été renouvelée 1 fois, elle a permis au salarié de bénéficier de jours chômés pour cause de temps partiel.

Par ailleurs, les heures complémentaires ne sont pas soumises à majoration de 25 %, conformément au référentiel RH 0662, or, le salarié ne démontre pas pour la période concernée, avoir dépassé de façon importante la durée journalière moyenne normale de travail effectif sur le trimestre civil.

Cette demande de paiement d'heures supplémentaires est donc mal fondée.

D'autre part, M. Roy sollicite une indemnité pour travail dissimulé, au titre de l'article L 8223-1 du code du travail.

Or, ainsi que cela a été réaffirmé à de nombreuses reprises, la dissimulation d'emploi salarié n'est caractérisée que si elle est intentionnelle.

Le demandeur ne rapporte pas la preuve de cette volonté de la part de la SNCF.

De plus, étant cadre, il gère son temps comme il le souhaite.

Il sollicite le paiement d'une indemnité égale à 6 mois de salaire, qui n'est due qu'en cas de rupture du contrat de travail, en réparation d'un préjudice subi.

Cette demande est très mal fondée.

Enfin, M. Roy prétend que la surcharge de travail qu'il a subi, a eu des conséquences néfastes sur son état de santé, et a entraîné des arrêts de travail consécutifs à un « burn out ».

Il convient de préciser que ces arrêts n'ont pas été reconnus comme étant consécutifs à un accident du travail.

De plus, ils ont eu lieu dans une période où le salarié était à temps partiel pour création d'entreprise, ce qui est générateur de stress, d'autant qu'il n'a pas créé une, mais deux sociétés.

Il a repris son activité à temps complet au Technicentre le 1/05/2014, et n'a eu aucun arrêt de travail depuis lors.

Il indique également avoir alerté son employeur à de nombreuses reprises sur sa surcharge de travail, dont certains mails produits sont sortis de leur contexte.

Donc, le salarié ne démontre aucun manquement de la SNCF à son obligation de sécurité de résultat. Cette demande est mal fondée.

A titre subsidiaire, M. Roy sollicitant le paiement d'une somme de € 38 063,07 au titre des heures supplémentaires pour la période de septembre 2010 à juin 2013, et tenant compte des importantes disparités constatées entre les différentes périodes, et notamment avec celles où des tableaux ont été régulièrement fournis à son supérieur hiérarchique entre avril et décembre 2012, qui aboutissaient à une moyenne de 8 h 50 par mois, il peut être proposé une moyenne calculée sur cette base.

A savoir, 8 h 50, arrondi à 9 h, pour chaque mois de septembre 2010 à juin 2013, aboutiraient à une somme totale de € 7 879,05.

En tenant compte des heures supplémentaires payées sur le mois de décembre 2011, et des « récupérations sauvages », le préjudice de M. Roy pourrait être évalué à € 5 000.

## **DISCUSSION et MOTIFS de la DECISION**

### **Sur les heures supplémentaires**

Attendu que s'il est parfaitement démontré que les règles collectives applicables à la SNCF en matière de gestion du personnel sont édictées dans un statut spécifique ayant le caractère d'un règlement administratif, les contrats de travail individuels sont des contrats de droit privé, soumis en cela aux dispositions du code du travail,

Attendu que la SNCF n'établit pas que M. Roy bénéficiait d'une convention de forfait, elle ne peut donc prétendre qu'il s'organisait complètement librement, même si, en tant que cadre, il pouvait disposer d'une certaine souplesse dans ses horaires,

Que conformément à l'article L 3171-4 du code du travail :

- il appartient au salarié de fournir au juge les éléments de nature à étayer sa demande,
- il appartient à l'employeur de fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié

Attendu qu'en l'espèce, le salarié produit, à l'appui de sa demande portant sur la période de septembre 2010 à juin 2013, un nombre considérable de pièces,

Que toutes n'ont pas de valeur de démonstration, s'agissant de certains mails par exemple, dont l'heure d'émission ne démontre pas un dépassement d'horaires,

Que les attestations de salariés produites aux débats ne sont pas davantage probantes, eu égard notamment au fait que les salariés, soit étaient absents pour tout ou partie de la période, soit ne travaillaient pas directement avec M Roy

Attendu que le demandeur produit également des tableaux réalisés par lui-même aboutissant à sa demande de paiement de 945,78 heures supplémentaires, qui ne peuvent être considérés comme intrinsèquement et en totalité probants conformément à l'article 1331 du code civil.

Qu'il a effectivement été démontré que les captures d'écran, qu'il produit aux débats, ne faisaient pas référence à des tableaux de suivi des horaires individuels des salariés « bridés » à 7 h 43, mais étaient des tableaux de suivi du déroulement de la réalisation des logiciels

Mais attendu que des échanges de mails avec ses supérieurs hiérarchiques démontrent qu'à l'évidence, dès lors qu'un logiciel devait être livré, les délais étaient toujours très courts, et que la pression était mise sur les équipes dédiées du « Pôle Ingénierie du matériel » du technicentre d'Hellèmes,

Que d'ailleurs, à de nombreuses reprises la hiérarchie a félicité l'équipe pour ses performances, notamment en matière de délais qui s'avéraient très serrés

Qu'enfin, il est certain, que dans les secteurs de production d'outils informatiques, en général, et dans celui-ci, destiné à produire des logiciels destinés à l'activité ferroviaires de la SNCF en particulier, les délais de livraison soient toujours courts, compte tenu de l'importance de la mise en œuvre rapide desdits outils,

Attendu qu'il apparaît que ce problème de dépassement des horaires était connu, notamment des délégués du personnel, qui ont abordé ce sujet début 2014,

Que la Direction du Technicentre d'Hellèmes, ne pouvait ignorer ce sujet, ayant été alertée à plusieurs reprises par le salarié, n'a rien fait pour le traiter, en mettant en place un contrôle de présence, ou tout autre moyen informatique, permettant de s'assurer du respect des horaires, et permettant, en cas de dépassement de traiter ce sujet de façon idoine,

Qu'un projet de procédure d'horaires individualisés est bien à l'étude depuis 2012, mais toujours pas mis en place à ce jour.

Attendu que pour sa part, l'employeur ne fournit aucun élément permettant de démontrer un quelconque suivi des horaires du personnel, et donc du travail effectif réalisé, alors qu'il s'agit là d'une responsabilité qui lui incombe au premier chef

Attendu même, que la SNCF reconnaît que des heures supplémentaires avaient bien été effectuées par M. Roy, puisque celui-ci ayant pris l'initiative de communiquer tous les mois, un récapitulatif de ses horaires, à son supérieur hiérarchique direct, entre avril et décembre 2012, elle en donne acte à son salarié, et propose un forfait de rémunération sur cette base pour toute la période, qu'elle a, subsidiairement, calculé à hauteur de € 7 879,05, réduit à € 5 000,00 .

Que ceci est une reconnaissance du fait que M Roy a bien effectué des heures supplémentaires, dans le but de réaliser dans les temps impartis par sa hiérarchie le travail qui lui incombait.

Il résulte donc des faits de l'espèce, que l'existence d' heures supplémentaires effectuées par M. Roy ne peut être contestée, mais qu'il ne démontre pas cependant avoir effectué réellement 945,78 heures pour un total de € 38 063,07 (congrés payés inclus), et qu'il ne justifie pas des majorations de 25 et 50 % qu'il revendique, la somme allouée au titre de rappel de salaire à ce titre, pour la période de septembre 2010 à juin 2013, sera limitée € 21 000 (congrés payés inclus).

#### Sur le travail dissimulé

Attendu qu'il est fait référence au titre de la demande indemnitaire forfaitaire de 6 mois pour travail dissimulé formulée par M. Roy, à l'application de l'article L 8 223-1 du code du travail,

Que ce texte s'applique en cas de rupture du contrat de travail, qui n'est pas le cas en l'espèce, M. Roy étant toujours en poste,

Attendu par ailleurs, qu'il a été à maintes reprises jugé que la dissimulation d'emploi salarié, n'est caractérisée que s'il est établi que c'est de manière intentionnelle que l'employeur a mentionné sur le bulletin de paie, un nombre d'heures inférieur à celui réellement effectué,

Qu'il s'agit en l'espèce nullement d'une démarche intentionnelle de la SNCF, mais plutôt d'un défaut d'organisation de l'entreprise dans le suivi des horaires individuels,

La demande de M Roy est mal fondée.

#### Sur le respect de l'obligation de sécurité de résultat

Attendu que M Roy a été en arrêt de travail entre le 21 février et le 2 mars 2013, puis entre le 12 avril et le 17 juin 2013,

Que pour sa reprise datée du 18 juin 2013, la médecine du travail stipulait : « apte à la reprise avec restrictions : inapte aux heures supplémentaires pendant 3 mois »

Que son médecin précisait le 29/10 /2013 à la demande du médecin du travail « *sa charge de travail lui impose de travailler plus que ses horaires normaux, ce qui a été à l'origine du burn out du début d'année* »

Attendu par ailleurs, qu'il convient de constater que les arrêts en cause ont eu lieu au premier semestre 2013, alors même que le salarié était, à sa demande, à temps partiel pour création d'entreprise depuis mai 2012,

Qu'il apparaît qu'il a même créé deux entreprises, et non pas une seule, ce qui a pu être à l'origine de son stress, au moins pour partie.

Attendu que l'article L 4121-1 du code du travail impose à l'employeur de prendre toutes les mesures pour protéger la santé physique et mentale des travailleurs,

Que ces mesures doivent être prises, à l'évidence, dans le cadre de l'entreprise elle-même,

Que dès lors, le reproche de M Roy à l'endroit de la SNCF, ne saurait prospérer que s'il existe un lien de causalité entre les heures supplémentaires et les arrêts de travail du premier semestre 2013,

Que ce lien n'est pas démontré, puisque les activités personnelles de M. Roy à cette époque pourraient fort bien être également la cause de cette fatigue, d'autant qu'il a été démontré que les semaines précédant ses arrêts de travail, il avait bénéficié d'horaires allégés, voire de repos,

Attendu donc, que le défaut d'organisation de la SNCF relatif au contrôle des horaires, ne saurait relever des dispositions de l'article L 4121-1, et entraîner une quelconque indemnisation,

Qu'en conséquence, cette demande est mal fondée.

### **PAR CES MOTIFS**

Le Conseil, après en avoir délibéré, statuant publiquement par jugement contradictoire et en premier ressort :

Met hors de cause SNCF PARTICIPATIONS

Condamne la SNCF à verser à M.ROY Benjamin les sommes suivantes :

- 21 000 € à titre d'heures supplémentaires y compris les congés payés

Avec intérêts au taux légal à compter de la date de réception par la partie défenderesse de la convocation devant le bureau de conciliation .

Rappelle qu'en vertu de l'article R.1454-28 du Code du Travail, ces condamnations sont exécutoires de droit à titre provisoire, dans la limite maximum de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire. Fixe cette moyenne à la somme de 2 261.14 €

- 1 000 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile

Déboute M.ROY Benjamin du surplus de ses demandes

Condamne la SOCIETE NATIONALE DES CHEMINS DE FER FRANCAIS (SNCF) aux dépens.

**LE GREFFIER**

COPIE CERTIFIEE CONFORME  
Le Greffier en Chef

**LE PRÉSIDENT**

Sylvie GAL

Monique GASTEBQIS