

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS
EXTRAIT DES MINUTES
DU SECRETARIAT - GREFFE
DE LA COUR D'APPEL DE CHAMBERY

**COUR D'APPEL DE CHAMBERY
CHAMBRE SOCIALE**

ARRÊT DU 27 AVRIL 2021

N° RG 20/00087 - FP / MV
N° Portalis DBVY-V-B7E-GMUN

Frédéric DUCHER

C/ S.A. SNCF VOYAGEURS prise en la personne de son représentant légal en exercice

Décision déferée à la Cour : Jugement du Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire
de CHAMBERY en date du 17 Décembre 2019, RG F 18/00090

APPELANT :

Monsieur Frédéric DUCHER

1 Chemin du Pery - Randens
73220 VAL D'ARC

Représenté par Me Virginie ROYER, avocat au barreau de Chambéry

INTIMEES ET APPELANTES INCIDENT

S.A. SNCF VOYAGEURS

prise en la personne de son représentant légal en exercice, domicilié en cette qualité audit siège
9 rue Jean-Philippe RAMEAU
93200 SAINT DENIS

Représentée par Me Antoine GIRARD-MADOUX de la SCP GIRARD-MADOUX ET
ASSOCIES, avocat au barreau de Chambéry

EPIC SNCF, nouvellement dénommée SNCF VOYAGEURS SA

prise en la personne de son représentant légal en exercice domicilié en cette qualité audit siège,
2 Place aux Etoiles
93200 SAINT DENIS

Représentée par Me Antoine GIRARD-MADOUX de la SCP GIRARD-MADOUX ET
ASSOCIES, avocat au barreau de Chambéry

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 25 Février 2021 en audience publique devant la Cour
composée de :

Monsieur Frédéric PARIS, Président, qui s'est chargé du rapport

Madame Anne DE REGO, Conseiller

Madame Françoise SIMOND, Conseiller

qui en ont délibéré

Greffier lors des débats : **Mme Catherine MASSONNAT**,

Grosse délivrée
à M^e GIRARD-MADOUX
Le 27.04.21

N° RG 20/00087 - N° Portalis DBVY-V-B7E-GMUN

M. Frédéric Ducher a été embauché le 3 mars 2015 par la SnCF Mobilité sous contrat à durée indéterminée en qualité d'agent de conduite/conducteur de train.

Il travaillait sous la responsabilité de M. Rouget.

Le médecin du travail par avis du 28 décembre 2017 l'a déclaré inapte temporairement à la conduite mais apte à un poste en journée pendant un mois.

Le 25 janvier 2018, le médecin du travail l'a déclaré inapte à la conduite et inapte aux horaires décalés, et a établi un "relevé de capacités mobilisables (1034)".

Le 2 février 2018, le salarié a été déclaré : "inapte définitif conduite trains, inapte définitif horaires décalés et travail de nuit."

La SnCF a affecté le 31 janvier 2018 le salarié à l'établissement Technicentre, chargé de la maintenance du matériel ferroviaire de Chambéry.

Du 31 janvier au 2 février 2018, le salarié s'est rendu à Technicentre.

Après l'avis du médecin du travail, M. Ducher ne s'est plus rendu à Technicentre.

Il a informé l'employeur par message des 5 et 7 février 2018 qu'il était disponible pour tout entretien concernant son reclassement et attendait des propositions en bonne et due forme.

L'employeur l'a mis en demeure de reprendre son travail par lettre du 15 février 2018, et lui demandait des explications.

Une deuxième mise en demeure a été adressée au salarié le 8 mars 2018, lui demandant de se présenter au bureau Pôle sécurité le 13 mars 2018 pour une mission administrative.

M. Ducher ne s'est pas présenté.

La SnCF adressait le 26 mars 2018 au salarié une nouvelle lettre lui demandant des explications.

Le salarié indiquait dans sa réponse du 28 mars 2018 qu'il demeurait à son domicile en attendant le reclassement.

La SnCF considérait que les missions étaient offertes dans le cadre de la procédure de reclassement et étaient conformes à l'avis du médecin du travail.

Le salarié a estimé que les missions ne correspondaient pas à des propositions de reclassement.

Il a été convoqué à un entretien préalable fixé au 12 avril 2018 dans le cadre d'une procédure disciplinaire pour absence injustifiée ; l'employeur par lettre du 26 avril 2018 a prononcé à l'encontre du salarié une mise à pied de cinq jours pour absence injustifiée du 5 février au 9 février 2018, .

M. Ducher a saisi le conseil des prud'hommes le 2 mai 2018 à l'effet d'obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail et des indemnités pour les préjudices subis.

Pour les absences postérieures au 5 février 2018 une procédure disciplinaire a été engagée, et le salarié a été convoqué le 25 mai 2018.

M. Ducher est ensuite convoqué devant le conseil de discipline, le 12 juillet 2018, des sanctions sont proposées, trois membres étant pour une mise à pied, trois pour un licenciement.

Une troisième procédure disciplinaire a été diligentée pour absence injustifiée après l'arrêt maladie du salarié prenant fin le 30 avril 2018. Cette procédure a été abandonnée du fait de la procédure de licenciement engagée.

M. Ducher a été licencié pour faute grave par lettre du 23 juillet 2018, motif pris de son refus de se rendre sur son lieu de travail depuis le 13 mars 2018.

Par jugement du 17 décembre 2019 le conseil des prud'hommes a :

- dit que le licenciement repose sur une faute grave,
- débouté M. Ducher de ses demandes,
- débouté la Sncf Mobilité de sa demande en paiement de la somme de 12 873 € représentant la clause de dédit de formation,
- condamné M. Ducher à payer à la Sncf Mobilité la somme de 500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.
- condamné M. Ducher aux dépens.

M. Ducher a interjeté appel par déclaration du 17 janvier 2020.

Par conclusions notifiées le 16 avril 2020 auxquelles la cour renvoie pour un plus ample exposé des faits, de la procédure et de ses moyens, M. Ducher demande à la cour de :

- infirmer le jugement déféré sauf en ce qu'il a rejeté la demande de restitution de la clause de dédit formation
- statuant à nouveau,
- dire qu'il a été victime de harcèlement moral,
 - dire que la Sncf Mobilité a manqué à son obligation de sécurité,
 - dire qu'elle a méconnu son obligation de loyauté,
 - condamner en conséquence la Sncf à lui payer la somme de 15 000 € en réparation des préjudices subis
 - dire qu'elle a manqué à son obligation de reclassement
 - condamner la société Sncf Mobilité à lui payer en conséquence la somme de 14 131,44 € bruts au titre des salaires de février à juillet 2018 et les congés payés de 1412,14 €, ou à titre subsidiaire la somme de 15 500 € nets en réparation du préjudice subi par la privation des salaires,
 - annuler la mise à pied et condamner en conséquence la Sncf à lui payer la somme de 1500 € en réparation du préjudice moral subi,
 - prononcer la résiliation du contrat de travail aux torts de la Sncf Mobilité
 - la condamner en conséquence à lui payer les sommes suivantes :
 - * 4790,32 € bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis 479,03 € de congés payés afférents,
 - * 2794,35 € à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement,
 - * 20 000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul ou la même somme pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- A titre subsidiaire,
- dire que le licenciement est abusif,
 - condamner la Sncf Mobilité à lui payer les mêmes sommes que demandées ci-avant,
- En tout état de cause,
- ordonner la remise d'un solde de tout compte, un certificat de travail et une attestation Pôle emploi sous astreinte de 200 € par document et jour de retard,
 - condamner la Sncf à lui payer la somme de 1000 € à titre de dommages et intérêts pour le préjudice résultant de la remise tardive des documents de rupture,

- condamner la Sncf à lui payer la somme de 2000 € en première instance et 2500 € en cause d'appel en application de l'article 700 du code de procédure civile,
- condamner la Sncf aux dépens.

Il soutient qu'il a subi des agissements de harcèlement de son supérieur hiérarchique : reproches, sarcasmes.

Dans le courant de l'année 2017, la situation s'est dégradée, et cela a engendré des conséquences sur son état de santé.

Il a alors sollicité une rupture conventionnelle et n'a eu aucune réponse.

C'est dans ce contexte qu'il a pris contact avec le médecin du travail qui a conclu immédiatement à une inaptitude temporaire à la conduite.

Cette situation était connue de l'employeur, le CHSCT avait été alerté.

La Sncf qui a une obligation de reclassement en application de l'article L 1226-2 du code du travail et de la RH 360 n'a formulé aucune proposition de reclassement.

Elle lui a proposé deux missions de manière totalement informelle.

Alors qu'il a refusé ces missions, il a reçu la visite de deux cadres de la Sncf venu à son domicile lui remettre plusieurs courriers en main propre, il a vécu cela comme une tentative d'intimidation.

Il a reçu quatre mises en demeure de reprendre le travail en dehors de tout reclassement.

Puis la Sncf lui adresse plusieurs demandes d'explications et quatre lettres de convocation à un entretien préalable, il va répondre systématiquement.

La mise à pied prononcée est injustifiée. Il appartenait à la Sncf de lui proposer un poste de reclassement.

La Sncf n'a pas daigné réagir à ses courriers et aux alertes, et n'a pas pris aucune mesure de prévention ou des mesures pour remédier à sa souffrance. Elle a engagé sa responsabilité.

Elle a également failli à ses obligations de reclassement.

La résiliation judiciaire aux torts de l'employeur est justifiée au regard des manquements de ce dernier.

Concernant le licenciement, un salarié en procédure d'inaptitude ne peut pas être licencié pour faute grave ou pour cause réelle et sérieuse. Un salarié est en droit de refuser un poste de reclassement.

Il n'a commis aucune faute, l'employeur ne pouvait le licencier pour les absences reprochées alors même qu'il avait été déclaré inapte et qu'aucun poste de reclassement ne lui a été proposé. Un reclassement nécessitait une modification du contrat de travail et l'accord express du salarié.

Quelque soit le fondement de la rupture du contrat de travail, le salarié licencié à tort a droit à une indemnité adéquate au sens de la convention 158 de l'Organisation internationale du travail.

La demande de paiement de la clause de dédit de formation n'est pas recevable, l'employeur étant à l'initiative de la demande.

Par conclusions notifiées le 16 juillet 2020 auxquelles la cour renvoie pour un plus ample exposé des faits, de la procédure et de ses moyens, la société Sncf Voyageurs demande à la cour de :

- confirmer le jugement sauf sur le rejet de la demande de remboursement de la clause de dédit,
- condamner M. Ducher à lui payer la somme de 12 873 € hors taxes au titre de la clause de dédit de formation, et celle de 500 € au titre de l'article 700 du CPC,
- condamner M. Ducher aux dépens.

Elle fait valoir que le salarié ne rapporte pas la preuve d'un quelconque harcèlement.

Il avait manifesté depuis novembre 2017 la volonté de quitter l'entreprise.

En réalité il a tout fait pour pousser l'employeur à le licencier afin d'éviter à devoir payer la clause de dédit de formation.

Il a refusé toute les missions même dans un autre établissement, montrant ainsi sa mauvaise foi. Il a manqué à ses obligations contractuelles.

Sur le reclassement, elle a proposé une mission dès le 25 janvier qui aurait pu déboucher sur un reclassement.

Il lui a été proposé deux autres missions qu'il a aussi refusé.

Chacune des missions respectait l'avis du médecin du travail, ce qui rend les refus du salarié non justifiés.

Pour la mise à pied, la procédure a été respectée, il a été sanctionné pour absence injustifiée du 5 février 2018. Cette sanction était proportionnée à la faute commise.

La procédure de licenciement pour faute grave a été déclenchée par la persistance des absences du salarié.

La faute grave est constituée du fait des absences injustifiées du salarié.

La résiliation judiciaire n'est pas fondée, en l'absence de tout manquement grave de l'employeur.

Sur les préjudices allégués, le salarié ne les établit pas.

L'instruction de l'affaire a été clôturée le 4 décembre 2020.

Motifs de la décision

Attendu que le salarié mettant en cause son employeur pour harcèlement moral, manquement à l'obligation de sécurité, et manquement à son obligation de loyauté, il convient de rechercher si ces manquements sont établis et sont suffisamment graves pour justifier une résiliation judiciaire du contrat de travail ;

Attendu que l'article L 1152-1 du code du travail dispose : "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 susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel." ; qu'en application de l'article L 1154-1 du code du travail cas de litige, il appartient d'abord au salarié de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement ; que l'employeur doit ensuite prouver que ces faits ne sont pas constitutifs d'un harcèlement moral et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ;

Que le juge doit considérer les faits pris dans leur ensemble pour apprécier s'ils permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral ;

Et attendu que le salarié produit un avis d'arrêt de travail en date du 25 mars 2018 mentionnant comme motifs : troubles anxio-dépressifs, sans plus de précisions ;

Que s'il invoque des sarcasmes, des reproches de l'un de ses supérieurs hiérarchiques, M. Grand, il ne fournit aucun témoignage ou toute autre pièce faisant état de ce type d'agissements ;

Attendu que le salarié ne verse aux débats que des mails échangés entre lui et son employeur, des demandes d'explications écrites de la Sncf, ses propres réponses, des comptes rendus d'entretien préalable et des lettres de mise en demeure émanant de l'employeur ;

Que tous ces éléments portent sur la procédure de reclassement suite à l'avis du médecin du travail du 2 février 2018 ;

Que dès le début, M. Ducher attendait que l'employeur lui adresse une solution de reclassement pérenne alors que la procédure de reclassement de la RU 306 prévoit différentes étapes nécessitant la coopération du salarié et l'étude d'un reclassement en fonction des postes disponibles, des aptitudes du salarié et de son accord ; qu'il convient de rappeler que l'obligation de reclassement est une obligation de moyens et non de résultat ;

Que la mise à pied et le licenciement pour faute grave ont été décidés sur des absences qui se sont effectivement produites ; que l'exercice du pouvoir disciplinaire de l'employeur en dehors de tout abus ne constitue pas un agissement de harcèlement moral ;

Que le salarié ne verse aucun élément sur les circonstances de la visite de deux cadres de la Sncf venu à son domicile lui remettre en mains propres une lettre ;

Qu'un arrêt de travail et un avis d'incapacité sans que ne soit produit des éléments sur des agissements de l'employeur ne sont pas suffisants pour laisser présumer l'existence d'un harcèlement moral ;

Attendu qu'au regard de ces éléments pris dans leur ensemble, le salarié ne présente pas des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement ;

Qu'aucun élément du dossier n'établit non plus que l'incapacité serait à l'origine même partiellement d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité résultat ;

Que pour les mêmes motifs tenant au déroulement de la procédure de reclassement, aux sanctions disciplinaires reposant sur les absences constatées du salarié, à l'absence d'agissements fautifs de l'employeur, aucun manquement à l'obligation de loyauté ne peut être reproché à l'employeur ;

Attendu que la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail n'est donc pas justifiée et sera rejetée ;

Attendu sur le licenciement, la lettre de licenciement fixant les limites du litige expose : *En complément des documents qui vous ont été précédemment transmis, suite à l'avis rendu par le conseil de discipline du 12 juillet 2018, nous vous informons de notre décision de vous licencier pour faute grave pour le motif suivant : refus de vous présenter au travail à compter du 13 mars 2018 et les jours suivants* ;

Attendu que la faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits, imputables au salarié, constituant une violation des obligations s'attachant à son emploi, d'une importance telle qu'il rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis ;

Que la preuve de la faute grave incombe exclusivement à l'employeur ;

Attendu qu'il est constant que le salarié a refusé à plusieurs reprises d'effectuer les missions qu'avaient prévu l'employeur, ce dernier attendant une proposition de reclassement en bonne et due forme ;

Attendu qu'après un avis d'inaptitude que celle-ci soit d'origine professionnelle ou non professionnelle, si le refus d'un salarié à une proposition de reclassement n'est pas en soi fautif et ne saurait dans le cadre d'un licenciement disciplinaire constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement, les circonstances entourant ce refus ou l'attitude du salarié à l'égard de l'employeur au cours de la procédure de reclassement peut constituer exceptionnellement en cas de mauvaise volonté persistante du salarié de coopérer à la procédure de reclassement ou de mauvaise foi, une faute grave rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise et justifiant un licenciement ;

Attendu qu'il convient de rechercher en l'espèce si le refus du salarié et ses absences répétées en résultant sont fautives et si ce comportement peut être qualifié de faute grave ;

Attendu qu'au préalable, l'employeur est tenu à une obligation de moyens renforcée ;

Qu'il doit ainsi en application de l'article L 1226-2 du code du travail lorsque le travailleur a été déclaré inapte à reprendre l'emploi occupé précédemment proposé un autre emploi approprié à ses capacités au sein de l'entreprise ; que la proposition prend en compte 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 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 oeuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagements du temps de travail ;

Que la Scnf en plus de ces dispositions applique la RH 360 ;

Que les règles internes de la RH 360 prévoient notamment que le médecin du travail adresse au directeur d'établissement sans délai la fiche d'aptitude (imprimé 1033) accompagnée de la fiche des capacités mobilisables de l'agent (imprimé 1034) et des recommandations en terme d'aménagements de poste ou des conditions de travail ; que le responsable des ressources humaines par délégation du directeur d'établissement sollicite si nécessaire le médecin du travail pour des compléments d'information, reçoit l'agent pour l'informer du processus engagé ; qu'il conduit un entretien approfondi avec l'agent portant sur les pistes envisagées ; qu'il ouvre un dossier de maintien dans l'emploi permettant une traçabilité du processus ; qu'il réunit si nécessaire une cellule de maintien dans l'emploi, anime cette cellule, et coordonne ses actions ; que le RRH

avec l'aide éventuelle de la cellule recherche au sein de l'établissement un poste pour l'agent concerné conformément à l'article L 1226-2 du code du travail ; qu'il peut solliciter l'Espace Initiatives Mobilités (EIM) pour la mise en oeuvre de prestations d'accompagnement professionnel des agents ; que l'avis des délégués du personnel est recueilli ; que les offres d'emploi proposées sont formalisées dans un document permettant à l'agent de formaliser son acceptation ou son refus des offres en exprimant son motif ; que l'ensemble de ces actions font l'objet de comptes rendus versés au dossier ;

Attendu que s'il résulte de ces règles que l'employeur est tenu à la mise en oeuvre d'une procédure de reclassement mobilisant des moyens renforcés, le salarié doit de son côté participer à cette procédure, la procédure telle qu'elle est prévue par la RH 360 ne pouvant aboutir en principe à un reclassement sur un poste disponible dans un délai court ; que l'application de ces dispositions implique un délai raisonnable au moins de quelques semaines ;

Attendu que l'employeur a dès l'avis du médecin du travail et la fin de la suspension du contrat de travail du fait de la visite de reprise proposé au salarié des missions à l'établissement Technicentre à Chambéry ;

Que le salarié a expressément refusé d'exécuter ses missions les 5 et 7 février 2018 en considérant qu'il ne s'agissait pas de propositions de reclassement ;

Attendu que la Sncf a formulé le 15 février 2018 une demande d'explications écrites au salarié sur le fait qu'il devait dans le cadre de son reclassement se présenter à Technicentre le 5 février 2018, et qu'il ne s'est pas présenté durant toute la semaine ; que l'employeur ajoutait qu'il ne s'était pas présenté non plus au bureau administratif du siège de l'unité Fret-Alpes France Italie depuis le 12 février 2018 ; qu'il demandait au salarié le motif de ses absences ;

Attendu que la Sncf a, à la même date, mis en demeure le salarié de reprendre le travail ; qu'il lui était rappelé qu'il aurait dû se présenter à Technicentre le 5 février et qu'elle n'avait aucun justificatif d'absence ; qu'il était demandé au salarié de se présenter au plus tard le jeudi 22 février auprès du dirigeant du Pôle de production ; qu'il était indiqué qu'il devait assurer une mission confiée par l'EIM dans le cadre d'un contrat d'accompagnement professionnel suite à l'inaptitude professionnelle ;

Que M. Ducher a répondu à la demande d'explication écrites en relatant qu'il avait envoyé des mails les 5 et 7 février restés sans réponse ; qu'il ne s'est pas présenté car il était en attente d'un reclassement ; qu'il s'étonnait que le 16 février 2018, deux responsables hiérarchiques M. Assier et M. Chatagnon de la Sncf s'étaient présentés à son domicile ; qu'il a vécu cela comme de l'intimidation ;

Que la Sncf a à nouveau mis en demeure le salarié de reprendre le travail par lettre du 8 mars 2018 et de se présenter au dirigeant Pôle production à compter du 13 mars 2018 afin d'effectuer une mission d'appui correspondant matériel (contrôle factures de taxi de l'unité, contrôle des échanges de locomotives, et utilisation de Rus Prod), outre une aide ponctuelle à la demande de la hiérarchie production ; que l'employeur précisait que cette mission s'effectuera au bureau Pôle sécurité à Chambéry pour une durée indéterminée dans l'attente de son reclassement, que cette mission correspondait à l'avis du médecin du travail et au relevé de conclusions des capacités mobilisables ;

Attendu que le salarié par l'intermédiaire de son conseil, écrivait à la Sncf le 15 mars 2018 en dénonçant l'absence de reclassement, l'absence de fondement de la mise en demeure reçue par le salarié, alors que le médecin du travail n'a pas été consulté sur les missions ; que la situation du salarié était inconfortable ; qu'il était demandé à l'employeur de lui adresser une réponse rapide sans quoi, elle serait contrainte de saisir le conseil des prud'hommes ;

Attendu que le salarié a été sanctionné d'une mise à pied de cinq jours le 26 avril 2018 pour les absences du 5 au 9 février 2018 ;

Que l'employeur a à nouveau demandé des explications au salarié le 26 mars 2018, le 16 mai 2018 ; que le salarié a maintenu son refus d'effectuer les missions demandées et solliciter des offres de reclassement notamment sur des postes de mobilité interne ;

Que le directeur de l'établissement dans la dernière demande d'explication écrite a indiqué au salarié : "suite à votre entretien du vendredi 25 mai 2018 au siège de la DFAC, Valérie Toureng DRH...vous a expliqué la procédure de reclassement et vous a confirmé les missions qui vous sont confiées à Chambéry. Elle vous a demandé ce jour là de vous présenter le lundi 28 mai 2018 à Chambéry comme cela vous a été demandé par courrier à plusieurs reprises. Le lundi 28 mai et à ce jour vous ne vous êtes pas présenté à Chambéry, et vous n'avez ni avisé ni justifié votre absence. Veuillez me fournir vos explications";

Que le salarié a répondu que le rendez vous avec la DRH était un entretien disciplinaire, qu'il lui a été signifié que sans mission, il n'y aurait pas de procédure de reclassement ; qu'il a avisé le directeur d'établissement à de multiples reprises de sa disponibilité pour tout entretien de reclassement mais n'a reçu que des menaces, mises en demeure, sanctions et la proposition d'une mission "en attente de reclassement" ;

Attendu qu'il résulte de tous ces éléments que le salarié s'est arc-bouté sur sa position et n'a pas coopéré à la recherche d'une solution de reclassement ;

Que les missions ont été proposées par l'Espace Initiatives Mobilités (EIM) dans le cadre de la procédure de reclassement conformément à la RH 360 ; qu'elles peuvent permettre de favoriser le reclassement en appréciant notamment si le nouveau travail convient au salarié avant que ne soit effectué une proposition effective de reclassement ;

Que les missions respectaient les capacités mobilisables du salarié relevées par le médecin du travail, encore une fois conformément à la procédure de reclassement ; que le salarié ne pouvait exiger qu'un reclassement s'effectue rapidement en refusant toute mission ; qu'il ne peut être reproché à l'employeur d'avoir tenté de convaincre le salarié de la nécessité des missions en lui demandant des explications écrites et en le mettant ensuite en demeure de se présenter sur le lieu des missions avant de lancer des procédures disciplinaires pour absence injustifiées ;

Attendu que dans ces conditions, le salarié en refusant toute mission dès le début de la procédure de reclassement et toute discussion sur la réalisation des missions dans l'attente d'un reclassement pérenne a adopté un comportement abusif constituant une faute ;

Que les nouvelles absences du salarié à compter du mois de mars constituent une faute grave et rendaient impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ;

Que la mise à pied de cinq jours compte tenu des absences répétées en février 2018 était également justifiée ;

Attendu que concernant la clause de dédit de formation insérée dans le contrat de travail, celle-ci stipule que le salarié en cas de cessation du contrat de travail à son initiative s'engage à rembourser les frais de formation engagés à hauteur de 18 390 € hors taxes ;

Que le salarié a été licencié par l'employeur ; que la rupture n'est donc pas à l'initiative du salarié ;

Que la demande de l'employeur tenant à obtenir le remboursement des frais de formation n'est pas justifiée ;

Attendu que la demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile sera rejetée tant en première instance qu'en cause d'appel pour des motifs tirés de l'équité ;

Attendu que le jugement déféré sera confirmé sauf sur l'article 700 du CPC ;

Par ces motifs,

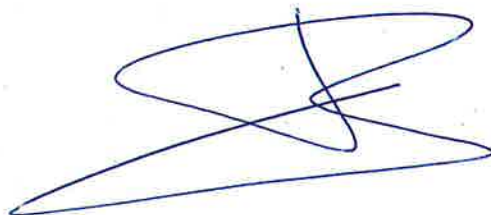

La Cour, statuant contradictoirement après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Confirme le jugement en date du 17 décembre 2019 rendu par le conseil des prud'hommes de Chambéry sauf en ce qui concerne l'article 700 du code de procédure civile ;

Déboute la Sncf de ses demandes au titre de l'article 700 du code de procédure civile tant en première instance qu'en cause d'appel ;

Condamne M. Ducher aux dépens d'appel

Ainsi prononcé publiquement le **27 Avril 2021** par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties présentes en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile, et signé par **Monsieur Frédéric PARIS**, Président, et **Mme Catherine MASSONNAT**, Greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.



3 exp: Me ROYER, Me GIRARD-MADOUX

3 copie: CPH, dossier

3 grosse: Me GIRARD-MADOUX

EN CONSEQUENCE, LA REPUBLIQUE FRANCAISE
MANDATE ET ORDONNE

A tous huissiers de justice, sur ce requis, de mettre le présent arrêt à exécution
- aux Procureurs Généraux et aux Procureurs de la République près les Tribunaux Judiciaires d'y
tenir la main
- à tous commandants et Officiers de la force publique de prêter main forte lorsqu'ils en seront
légalement requis

POUR COPIE CERTIFEE CONFORME
DUMENT REVETUE DE LA FORMULE EXECUTOIRE

délivrée par nous, Directrice de Greffe, au secrétariat greffe de la Cour d'Appel de CHAMBERY.

La Directrice de Greffe,

P/

