

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES  
DE NANTES**

BP 90311  
26 Boulevard Vincent Gâche  
44203 NANTES CEDEX 2

Tél : 02.40.20.61.30  
Fax : 02.40.20.61.31

RG n° F 16/00426

Section Commerce chambre 2

Minute n° 17/000 469

**JUGEMENT  
du 05 Octobre 2017**

**Qualification :**

**CONTRADICTOIRE  
ET EN PREMIER RESSORT**

Copie exécutoire délivrée

le :

à :

Affaire :  
Gil DO NASCIMENTO DE SA  
contre  
SNCF MOBILITES



**CERTIFICAT DE NON APPEL**

Le Greffier en Chef de la Cour d'Appel  
de Rennes, soussigné  
Vu l'article 505 du code de  
procédure civile

**CERTIFIE**

qu'à ce jour aucune déclaration d'appel  
n'a été enregistrée contre cette décision  
à Rennes, le 20/11/17

Le Greffier en Chef



**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

**JUGEMENT**

**Audience du 05 Octobre 2017**

**Monsieur Gil DO NASCIMENTO DE SA**  
Rue des Hortensias  
44360 ST ETIENNE DE MONTLUC  
Comparant en personne,

DEMANDEUR

*Par les présentes du greffe du  
Conseil de Prud'Hommes de Nantes*

**SNCF MOBILITES**  
2 place aux Etoiles  
CS 70001  
93633 LA PLAINE SAINT DENIS  
Représenté par Me Bernard MORAND  
(Avocat au barreau de NANTES)

DEFENDEUR

**COMPOSITION DU BUREAU DE JUGEMENT  
lors des débats et du délibéré :**

Monsieur Yves GONGORA, Président Conseiller Employeur  
Monsieur Thomas GUY, Conseiller Employeur  
Madame Nathalie BRUN, Conseiller Salarié  
Madame Louisette JOUIS, Conseiller Salarié  
Assesseurs  
Assistés lors des débats de Monsieur Michel  
PENTECOUTEAU, Greffier

**PROCÉDURE**

- Date de la réception de la demande : 23 Mars 2016
- Bureau de Conciliation du 10 Mai 2016
- Bureau de Jugement du 20 Avril 2017
- Prononcé de la décision fixé à la date du 05 Octobre 2017
- Décision prononcée par Monsieur Yves GONGORA, Président Conseiller (E)  
assisté de Monsieur Michel PENTECOUTEAU, Greffier

En leur dernier état, les demandes formulées étaient les suivantes :

Chef(s) de la demande

**M. Gil DO NASCIMENTO DE SA**

- Requalifier la rupture conventionnelle en licenciement abusif,	
- En conséquence, condamner le défendeur à régler :	
- Indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (articles L.1235-12 et 13 du code du travail),	50 000,00 €
- Dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat de travail (articles L.1235-5 et -14 du code du travail)	20 000,00 €
- Au titre de l'absence de fourniture de travail (Cassation sociale, 04/02/2015, n°13-25627)	5 000,00 €
- Rappel de salaires impayés à ce jour (articles L.3221-3 et L.3242-1 du code du travail)	14,87 €
- Primes impayées à ce jour	1 468,08 €
- Indemnité pour harcèlement moral (articles L.1152-1 et L.1152-4 du Code du travail - Cassation sociale, 06/06/2012, n°10-27.69)	30 000,00 €
- Indemnité pour discrimination (articles L.1132-1 et L.1132-4 du code du travail)	10 000,00 €
- Dommages-intérêts pour préjudice moral	5 000,00 €
- Article 700 du Code de procédure civile	300,00 €

Demande(s) reconventionnelle(s)

**SNCF MOBILITES**

- Débouter le demandeur de l'intégralité de ses demandes	
- Article 700 du Code de procédure civile	1 000,00 €
- Dépens à la charge de la partie demanderesse	

**LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES**

**LES FAITS**

Monsieur Gil DO NASCIMENTO DE SA a intégré l'Etablissement de Maintenance de Tours par contrat à durée indéterminée en date du 1er février 2001 en qualité d'Attaché Technicien Supérieur " *gestionnaire de moyens* " position 13 échelon , contrat régi par les dispositions de l'Accord national du 7 juin 1999 sur les 35 heures complétant les dispositions du statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel du 30 juin 1992, mis à jour le 07 avril 2016.

A compter de juillet 2004, monsieur DO NASCIMENTO DE SA sera régularisé comme technicien administratif ayant pour mission la gestion de moyens à l'Etablissement de maintenance et traction de Tours - Saint Pierre des Corps. Puis, il exercera les fonctions de technicien à l'agence SERVICE TÉLÉCOM INFORMATIQUE dite ASTI de Tours jusqu'en 2007.

Monsieur DO NASCIMENTO DE SA postulera via la Bourse d'emploi pour un poste à la DIRECTION DES SYSTÈMES D'INFORMATION VOYAGEURS (DSIV), qu'il intégrera comme analyste programmeur sur l'application Résarail en février 2007. Pour être en mesure de tenir cette fonction, monsieur DO NASCIMENTO DE SA suivra plusieurs formations. Cependant, et suite à un entretien en 2008 avec sa hiérarchie, il sera fait le constat réciproque que le poste n'était pas adapté à ses compétences.

## DO NASCIMENTO DE SA C/ SNCF MOBILITE

En conséquence, monsieur DO NASCIMENTO DE SA se verra proposer un autre poste de gestion de plate-forme de test Résarail avec également formations à l'appui. Le constat sera identique.

En parallèle, après avoir suivi des cours au CNAM, le 1<sup>er</sup> juillet 2009, monsieur DO NASCIMENTO DE SA obtiendra une Licence de Sciences et Technologies de l'information et de la communication.

A compter du 14 septembre 2009, monsieur DO NASCIMENTO DE SA changera de division et se verra confier des missions de courtes durées, en attendant que lui soit proposé un poste pérenne.

Ayant postulé par la Bourse d'emploi à un poste de TAM à l'UP informatique de Tours, monsieur DO NASCIMENTO DE SA sera reçu en entretien le 25 mai 2011 et retenu avec prise de fonction le 5 septembre 2011.

Le 16 septembre, il sera reçu pour un entretien sur la question de son intégration en présence de la RRH.

Le 21 septembre 2011, monsieur DO NASCIMENTO DE SA recevra un courrier de sa Direction de l'unité Informatique lui notifiant son retour dès le 19 septembre 2011 au sein de la DSIV sans pour autant remettre en cause des compétences et avec invitation à continuer à consulter le Bourse d'emploi mais avec pour constat que compte tenu des attentes de monsieur DO NASCIMENTO DE SA en termes de déroulement de carrière et son manque de motivation pour le poste TAM, ces éléments n'étaient pas compatibles avec une mutation dans de bonnes conditions à l'UP informatique de Tours.

A son retour, il intégrera la division Plan de transport inventaire pour une durée de six mois. accompagné par l'Espace Mobilité Emploi, il effectuera également une mission à la Communication Régionale ou il s'occupera de la revue de presse.

Envisageant une reconversion professionnelle externe, monsieur DO NACMENTO DE prendra en septembre 2012, un congé individuel de formation, afin d'obtenir une licence professionnelle de ME-PMI à l'IUT de Saint Nazaire, devant s'achever en juin 2013.

En mars 2013, faute d'avoir trouvé un stage de fin d'étude lui permettant de valider sa formation, monsieur DO NASCIMENTO DE SA réintégra l'établissement. C'est sur l'intervention du pôle RH qu'il trouvera un stage du 2 avril au 21 juin 2013 au sein de l'agence commerciale voyageurs ayant pour mission de proposer un nouvel outil de fidélisation pour les clients professionnels.

Le 09 avril 2013, monsieur DO NASCIMENTO DE SA ne se présentera pas à l'agence de Rennes.

Après un entretien avec le directeur de l'agence, monsieur DO NASCIMENTO DE SA l'informera mettre un terme au stage, qu'il confirmera par courrier du 10 avril 2013, au motif que son projet personnel de création d'entreprise n'avait pu aboutir.

Du 09 au 12 avril 2013, monsieur DO NASCIMENTO DE SA ne se présentera pas pour reprendre son service à SVSI et sera considéré comme étant en absence irrégulière qui sera sanctionnée par un blâme avec inscription pour absences non justifiées.

En avril 2013, monsieur DO NASCIMENTO DE SA postulera à un poste à la Division Taxation Yiel de programmation d'optimisation des réservations sur TGE, mais sa candidature ne sera pas retenue. Le Responsable des Ressources Humaines lui demandera de construire un projet professionnel.

## DO NASCIMENTO DE SA C/ SNCF MOBILITE

Monsieur DO NASCIMENTO DE SA fera alors valoir souhaiter effectuer une reconversion vers le métier d'acheteur. Sur la base de ce projet, la Conseillère carrières se rapprocha de la DRH Métiers financiers pour obtenir des informations concrètes sur ce métier spécifique, et le mettre en relation avec un Conseiller parcours finances.

En septembre 2013, monsieur DO NASCIMENTO DE SA se verra proposer un poste de Comptable fournisseur avec en parallèle une journée découverte des métiers d'achats.

En avril 2014, il quittera le poste de comptable fournisseur.

Le 02 avril 2014, monsieur DO NASCIMENTO DE SA contactera monsieur Jean Pierre ROBERT par mail précisant : *"J'aurais besoin de connaître la personne à contacter afin d'ouvrir une plainte aux Prud'hommes de Nantes. Auriez-vous des coordonnées à me fournir ? Cela peut être une URL vers le site de dépôt de demande de dossier de Prud'hommes"*.

Le 03 avril 2014, monsieur ROBERT lui transmettait la réponse de l'Inspection du travail sur l'adresse du Conseil de Prud'hommes de Nantes.

Le 25 avril 2014, monsieur DO NASCIMENTO DE SA se verra notifier un second blâme sans inscription pour avoir quitté son poste de travail le 3 avril 2014 à 15 h 40 sans autorisation de ses supérieurs hiérarchiques alors que la fin de son service était fixé au 16 heures 30 suivant le tableau de services du SVSI de Nantes et sans avoir donné suite à la demande d'explications.

Le 6 octobre 2014, monsieur DO NASCIMENTO DE SA postulera pour le poste d'acheteur dans la BEC mais ne sera pas retenu au motif que *"Nous avons ressenti la motivation pour le métier d'acheteur plus comme une motivation d'opportunité que comme un vrai choix d'orientation de carrière"*.

Le 15 octobre, madame RABEL lui adressera un courrier concernant des offres de postes avec les supports à compléter.

Le 30 janvier 2015, il postulait également à un poste de qualifieur fonctionnel, tests du S.I. Voyageurs, pour lequel il ne sera pas retenu, mais il lui sera proposé de transmettre un C.V. pour tous autres postes à pourvoir dans l'avenir correspondant à son profil.

Le 06 Janvier 2015, monsieur DO NASCIMENTO DE SA exprimera le souhait de rencontrer la responsable des Ressources Humaines, afin que soit envisagé la mise en place d'une rupture conventionnelle.

Le 22 avril 2015, monsieur DO NASCIMENTO DE SA fera l'objet d'une mise à pied en date du 22 avril 2015 d'une journée pour avoir refusé de se rendre à l'entretien avec le responsable d'entité d'appui de performance économique et opérationnelle et sécurité afin de lui présenter la mission qui lui serait confiée.

Après cinq entretiens, une convention de rupture a été signée le 02 juillet 2015, homologuée tacitement par la DIRECCTE le 1er septembre 2015.

Par requête en date 23 mars 2016, monsieur DO NASCIMENTO DE SA saisissait le Conseil de Prud'hommes de Nantes.

A l'audience de conciliation en date du 10 mai 2016, les parties n'étant par parvenues à trouver un accord, l'affaire a été renvoyée en bureau de jugement.

## **DIRES ET PRÉTENTIONS DES PARTIES**

Vu l'article 455 du Code de procédure Civile, le Conseil des Prud'hommes de Nantes, pour un plus ample exposé des prétentions et moyens des parties, se reporte aux conclusions déposées aux dossiers et développées oralement à l'audience du 20 avril 2017

## **DISCUSSION**

### **Sur la requalification de la rupture conventionnelle en licenciement abusif :**

Vu l'article L1237-11 du Code du travail qui dispose que : *"L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.*

*La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.*

*Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat. Elle est soumise aux dispositions de la présente section destinées à garantir la liberté du consentement des parties" ;*

Vu l'article L.1237-12 du Code du travail qui dispose que : *"Les parties au contrat conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faire assister :*

*1° Soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou tout autre salarié ;*

*2° Soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.*

*Lors du ou des entretiens, l'employeur a la faculté de se faire assister quand le salarié en fait lui-même usage. Le salarié en informe l'employeur auparavant ; si l'employeur souhaite également se faire assister, il en informe à son tour le salarié.*

*L'employeur peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche" ;*

Vu l'article L1237-13 du Code du travail qui dispose que : *"La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9.*

*Elle fixe la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation.*

*A compter de la date de sa signature par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de quinze jours calendaires pour exercer son droit de rétractation. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception" ;*

Vu l'article L.1237-14 du Code du travail qui dispose que : *"A l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative, avec un exemplaire de la convention de rupture. Un arrêté du ministre chargé du travail fixe le modèle de cette demande.*

*L'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de quinze jours ouvrables, à compter de la réception de la demande, pour s'assurer du respect des conditions prévues à la présente section et de la liberté de consentement des parties. A défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise et l'autorité administrative est dessaisie.*

*La validité de la convention est subordonnée à son homologation.*

*L'homologation ne peut faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la convention. Tout litige concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation relève de la compétence du conseil des prud'hommes, à l'exclusion de tout autre recours contentieux ou administratif. Le recours juridictionnel doit être formé, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de douze mois à compter de la date d'homologation de la convention" ;*

En premier lieu, par courriel en date du 6 janvier 2015, monsieur DO NACIMENTO DE SA déclarait à madame JAOUAN Dominique de la direction des ressources humaines "... ainsi, je suis disposé à vous rencontrer pour discuter de la mise en place d'une rupture conventionnelle" ;

Cinq entretiens auront lieu avant que la rupture conventionnelle soit finalisée ;

Le premier en date du 3 mars 2015, monsieur DO NASCIMENTO DE SA était assisté de monsieur ROBERT, Délégué du personnel et les quatre autres en date des 24 mars, 27 mai, 24 juin et 2 juillet 2015, au cours desquels monsieur DO NASCIMENTO DE SA ne sera pas assisté.

Un protocole d'accord de rupture conventionnelle sera signé le 2 juillet 2015. Le 26 juin 2015 monsieur DO NASCIMENTO DE SA adressait un mail à madame JAOUAN en ces termes : "*J'accepte sans réserve les conditions de départ en rupture conventionnelle, tels que vous me les avez présentées lors de notre dernier entretien. Je vous confirme ma présence à l'entretien du 02/07 - 11 heures, je ne serais pas accompagné*".

Le 10 Juillet 2015, toujours à madame JAOUAN, monsieur DO NASCIMENTO DE SA précisait : "*Nous avons signé une rupture conventionnelle le 2 juillet 2015. Ainsi que le prévoit l'article R. 1231-1 du Code du travail, nous disposons d'un délai de rétractation de 15 jours calendaires à compter de la signature soit le 17 juillet 15. Je ne souhaite pas user de ce délai et vous confirme dès à présent ma signature*". Le 1er septembre 2015, la convention a été homologuée tacitement par la DIRECCTE.

En second lieu, pour remettre en cause la validité de la rupture conventionnelle, monsieur DO NASCIMENTO DE SA fait valoir qu'il n'a pas pu bénéficier du dispositif de départ volontaire prévu au référentiel RH 0281 versé aux débats qui, en son article 1, fait état des agents concernés par ce dispositif : "*sont concernés les agents du cadre permanent appartenant à des établissements et à des catégories d'emplois comportant des excédents d'effectifs, dans la mesure d'adaptation et d'évolution de l'emploi, et qui optent pour un départ volontaire avec l'accord de l'entreprise*" ;

Or, au vu des éléments versés aux débats monsieur DO NASCIMENTO DE SA ne pouvait prétendre au bénéfice de ce dispositif n'ayant pas fait partie d'un établissement ou d'une catégorie d'emploi comportant des excédents d'effectifs ;

Enfin, si monsieur DO NASCIMENTO DE SA avait pu bénéficier du départ volontaire il aurait alors bénéficié d'une indemnité égale à 24 mois du salaire brut de référence soumis aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu, soit 67.000 € bruts, alors que dans le cadre de la rupture conventionnelle il a perçu une indemnité de 50.000 € non soumise à cotisation et impôt sur le revenu. Il a donc bénéficié d'un système plus favorable que celui qu'il revendique ;

Vu ce qui précède ; monsieur DO NASCIMENTO DE SA était bien à l'initiative de la rupture conventionnelle, son consentement était sans équivoque et ne pouvait rentrer dans le champ d'application du dispositif de départ volontaire ;

En conséquence, le Conseil de Prud'hommes déboute M. Gil DO NASCIMENTO DE SA de sa demande de requalification de la rupture conventionnelle en licenciement abusif pour vice de consentement et de l'ensemble des dires et prétentions en découlant.

**Sur la demande relative au rappel de primes informatiques :**

Selon le Référentiel Ressources Humaines en date du 20 juillet 2007 régissant les conditions d'attribution des indemnités informatiques, le Chapitre 2 pris en son article 6 relatif aux conditions d'attribution de ladite prime, prévoit une condition d'employabilité *"L'agent doit exercer en permanence un des emplois repères de maîtrise d'œuvre informatique repris dans l'annexe ci-joint"*.

L'article 1 du Chapitre 1 relatif à la cessation du paiement indique que : *"L'indemnité d'informatique liée à la fonction cesse d'être payée lorsque pour quelque motif que ce soit, le bénéficiaire est affecté à d'autres fonctions. Elle cesse naturellement d'être payée quand le bénéficiaire atteint la position 22 de la qualification E ou la position 24 de la qualification F"*.

L'article 13 du Chapitre 2 en matière de contrôle des attributions stipule : *"La Direction des Ressources Humaines en liaison avec la direction des systèmes d'informations et des Télécommunications prend les dispositions nécessaires pour s'assurer du bien fondé des attributions et en suivre leur évolution"* ;

En l'espèce, monsieur DO NASCIMENTO DE SA n'a plus perçu l'indemnité informatique à compter du 1er janvier 2015 ce, suite à une revue des personnels fin de l'année 2014, effectuée en prévision de la mise en place d'un nouveau logiciel de gestion des ressources humaines ayant eu pour conséquence la mise à jour de tous les emplois repères et les intitulés des postes pour correspondre à la réalité des postes et missions correspondantes tel qu'indiqué dans les conclusions du défendeur sans pour autant en justifier ;

Cependant, tel qu'il est indiqué dans les conclusions de la partie défenderesse, si monsieur DO NASCIMENTO DE SA n'exerçait plus depuis plusieurs années de missions de manière permanente au sein de la maîtrise d'œuvre informatique, pour autant les indemnités ont continué à lui être versées sans que la direction des Ressources Humaines n'exerce le contrôle auquel elle était tenue, donnant ainsi à cette prime le caractère d'éléments de salaire à caractère d'usage dont la suppression aurait dû donner lieu à l'application d'un délai de prévenance.

En conséquence, le Conseil de Prud'hommes de Nantes dit qu'il s'agit d'un élément de salaire et fait droit à la demande de monsieur DO NASCIMENTO DE SA de rappel de prime informatique jusqu'à la date de rupture conventionnelle soit un montant de 1.468,08 € bruts.

**Sur les dommages-intérêts pour harcèlement moral :**

Vu l'article L. 1154 - 1 du Code du travail : *"Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement."*

*Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.*

*Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. "*



Les éléments constitutifs du harcèlement moral sont des agissements répétés de la part de l'employeur ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail et portant atteinte aux droits du salarié. Il appartient au salarié d'apporter les éléments de faits laissant présumer qu'il est victime de harcèlement tandis que le défendeur, au vu de ces éléments, devra apporter la preuve que les agissements en cause ne sont pas constitutifs de fait de harcèlement moral ;

Il appartient, par ailleurs, au Chef d'établissement de prendre toutes les mesures nécessaires à la prévention du harcèlement ;

Dans ces conclusions, monsieur DO NASCIMENTO DE SA dit avoir été victime de faits de harcèlement moral s'étant traduits par l'absence de travail confié, par des demandes d'explications écrites et sanctions, du fait de mails et Post It incohérents ;

#### **Sur l'absence de fourniture de travail :**

Suivant les différents courriels échangés entre Direction des Ressources Humaines et monsieur DO NASCIMENTO DE SA, s'il apparaît que ce dernier n'avait pas de poste fixe, la SNCF ne l'a pas laissé sans travail puisque lui ont été confiées et proposées différentes missions qu'il a soit refusé ou auxquelles il a souhaité de lui-même mettre fin. Il a également bénéficié de mesure d'accompagnement via l'Espace Mobilité Emploi. La conseillère carrière lui a également proposé un poste pérenne de comptable fournisseur lui permettant d'intégrer la filière qui l'intéressait suite à sa formation, qu'il n'a pas souhaité poursuivre au bout de 6 mois d'essai. Monsieur DO NASCIMENTO DE SA fait donc une confusion entre l'absence de fourniture de travail et l'absence de poste. Ce grief ne saurait prospérer

#### **Sur les demandes d'explications écrites et sanctions :**

Statutairement, l'employeur peut recueillir auprès de son agent les explications nécessaires sur les faits visés préalables à l'opportunité ou non d'engager une procédure disciplinaire et dispose en fonction des circonstances et des éléments apportés par l'agent. Les demandes d'explications écrites et non suivies de sanctions n'étant pas conservées dans le dossier disciplinaire de l'agent ;

Un premier blâme a été notifié le 10 juillet 2013 avec inscription, pour absences non justifiées du 09 au 14 avril 2013.

Un second sans inscription en date du 25 avril 2014, pour avoir quitté son poste de travail le 03 avril 2014 à 15 heures 40 sans autorisation de ses supérieurs hiérarchiques, alors que la fin de son service était fixé au 16 heures 30 suivant le tableau de services du SVSI de Nantes, ce , sans avoir donné suite à la demande d'explication.

Enfin, une mise à pied d'une journée en date du 22 avril 2015 pour avoir refusé de se rendre à l'entretien avec le responsable d'entité d'appui de performance économique et opérationnelle et sécurité afin de lui présenter la mission qui lui serait confiée ;

Le Conseil estime que ces trois sanctions disciplinaires reposent sur des faits bien précis qui n'ont pas été contestés par monsieur DO NASCIMENTO DE SA et qui relèvent du pouvoir disciplinaire de l'employeur. En conséquence, ce grief ne saurait prospérer.

#### **Sur les mails et post-it aux propos incohérents :**

Monsieur DO NASCIMENTO DE SA verse aux débats les pièces n° 9 et 14 qui sont des notes laissées à son intention suite à l'impossibilité de le rencontrer ou à une demande de signature de



document, toujours en son absence. Ces deux Post-It sont tous deux signés, parfaitement compréhensibles et accompagnées d'une formule de politesse. En conséquence, ce grief ne saurait prospérer

**Sur le contrôle de la Caisse de prévoyance :**

Suite à un arrêt de travail de trois semaines tel que précisé dans les conclusions de monsieur DO NASCIMENTO DE SA, la Caisse de prévoyance de la SNCF a déclenché un contrôle médical dans le cadre du maintien ou non des prestations en espèces par la SNCF. Ce que précise bien le courrier en date du 07 avril 2015 émanant de MEDICA EUROPE. Pour autant, la demande est à l'initiative de la caisse de prévoyance et non de l'employeur lui-même. En conséquence, ce grief ne saurait prospérer

Vu ce qui précède,

Le Conseil déboute monsieur DO NASCIMENTO DE SA de sa demande de dommages-intérêts pour harcèlement moral.

**Sur les dommages-intérêts pour discrimination :**

Vu l'article L 1132-1 du Code du travail : *"Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français."*

Vu l'article L 1134-1 du Code du travail : *"Lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.*

*Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles."*

L'essentiel de la demande formulée par monsieur DO NASCIMENTO DE SA repose sur un "engagement" verbal qui lui aurait été donné par la Direction des Ressources Humaines de la SIV pour une promotion au niveau 2 de la qualification E, à l'issue de l'obtention par ce dernier de sa Licence en

informatique. Pour autant monsieur DO NASCIMENTO DE SA ne rapporte aucun témoignage ou élément qui pourrait laisser supposer qu'un tel engagement ait été pris par la DRH SIV ;

Or, le déroulement de carrière et promotion est strictement réglementé et encadré par le Statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel depuis le 1er janvier 1992. L'article 4 du Chapitre 2 définit les qualifications professionnelles ; l'article 1 du Chapitre 6 précise les conditions de déroulement de carrières des agents du cadre permanent ; les articles 1.2 et 1.2.2 du même chapitre précisent les conditions de changement et avancement en grade ; l'article 3.1.2 toujours au Chapitre 6 fixe les modalités de rotation d'un grade de niveau 1 à un grade de niveau 2. Les articles 4 et 5 définissent, quant à eux, les conditions d'établissement des listes et tableaux d'aptitudes sous l'égide d'une Commission paritaire de notation dont il résulte qu'un changement de niveau n'est pas lié uniquement à l'ancienneté de l'agent, mais à l'adéquation entre les compétences et le niveau revendiqué ;

D'autre part, l'article 2.2.1 du référentiel RH 0821 intitulé *"reconnaissance de diplômes acquis en cours de carrière "* précise que le *" principe de reconnaissance de diplômes acquis en cours de carrière, repris dans le présent document, s'appuie sur le fait que l'obtention d'un diplôme n'est pas une condition suffisante pour une évolution professionnelle "* ;

Monsieur DO NASCIMENTO DE SA ne pouvait méconnaître l'ensemble de ces dispositions statutaires et ne pouvait valablement revendiquer un changement de qualification sur un simple *"engagement"* verbal. Il convient de rappeler que par courrier en date du 21 septembre 2011, la responsable des Ressources Humaines, madame Marie-Ange MERCIER lui en fait rappel en ces termes lors de sa candidature au poste de TAP à l'UP informatique de Tours : *" ... vous avez alors mentionné les éléments suivants ... Votre mal-être suite à la non reconnaissance de votre licence informatique préparée en cours du soir alors que des engagements verbaux auraient été pris par la DSIV... Au cours des échanges qui ont suivi, nous vous avons interrogé sur vos réelles motivations pour ce poste de TAM à Tours. Vous avez alors qualifié cette prise de poste comme étant faite - par défaut -. Nous vous avons rappelé les règles de gestion de carrière (évaluation, notation, mutation)...."*

Concernant, les autres faits à savoir une erreur dans l'organigramme où le demandeur a été indiqué comme étant *"assistante"* et non *"assistant"*, et une convocation adressée au nom de madame et non monsieur DO NASCIMENTO DE SA, ces deux éléments sont insuffisants pour justifier d'une discrimination ;

Vu ce qui précède ;

Le Conseil de Prud'hommes déboute monsieur DO NASCIMENTO DE SA de sa demande de dommages-intérêts pour discrimination.

**Sur les dommages-intérêts pour préjudice moral :**

Au soutien de sa demande, monsieur DO NASCIMENTO DE SA ne produit aucun élément de nature à justifier le préjudice moral subi. Il verse aux débats une promesse unilatérale de vente dont il dit avoir été contraint de renoncer du fait de son retour à Nantes. Pour autant, rien ne permet de dire que la renonciation est liée à la situation professionnelle ; Par ailleurs, il a précisé à l'audience avoir retrouvé un emploi ;

Vu ce qui précède, le Conseil constate que le préjudice moral n'est pas dûment justifié et argumenté,

En conséquence, le Conseil de Prud'hommes déboute monsieur DO NASCIMENTO de sa demande à titre de dommages-intérêts.

**Sur les dépens :**

Attendu que l'article 696 du Code de procédure civile dispose : *"La partie perdante est condamnée aux dépens, à moins que le juge, par décision motivée, n'en mette la totalité ou une fraction à la charge d'une autre partie"* ;

Le Conseil de Prud'hommes condamne la SNCF MOBILITÉS aux dépens.

**Sur les demandes principale et reconventionnelle formées au titre de l'article 700 du Code de procédure civile :**

Vu l'article 700 du Code de procédure civile ;

Attendu que le Conseil de Prud'hommes fait droit à certaines des prétentions de la partie demanderesse et condamne la partie défenderesse aux dépens, il y a lieu d'allouer à la partie demanderesse la somme de 300 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile, ce à quoi ne s'opposent ni l'équité, ni la situation économique de la partie défenderesse, et de débouter cette dernière de sa demande formée au même titre.

**PAR CES MOTIFS**

Le Conseil de Prud'hommes de Nantes,

Statuant publiquement par jugement mis à disposition, contradictoirement et en premier ressort,

Déboute monsieur Gil DO NASCIMENTO de sa requalification de rupture conventionnelle en licenciement abusif et de l'ensemble des demandes en découlant,

Condamne la SNCF MOBILITÉS à payer à monsieur Gil DO NASCIMENTO les sommes suivantes :

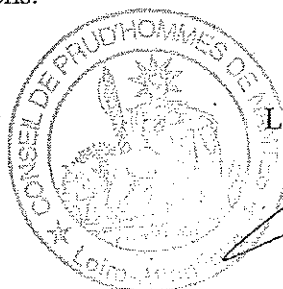
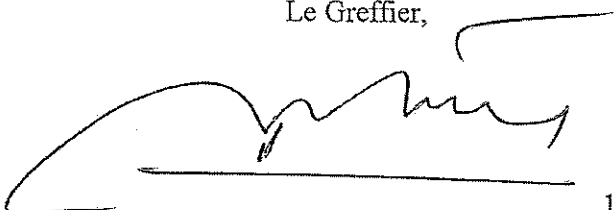
- 1468,08 € BRUT à titre de primes impayées,
- 300 € NET au titre de l'article 700 Code de procédure civile,

Déboute monsieur Gil DO NASCIMENTO du surplus de ses demandes,

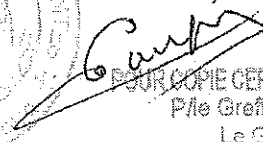
Déboute la SNCF MOBILITÉS en ses demandes reconventionnelles au titre de l'article 700 du Code de procédure civile,

Condamne la SNCF MOBILITÉS aux dépens.

Le Greffier,



Le Président,



POUR COPIE CERTIFIÉE CONFORME  
P/le Greffier en chef,  
Le Greffier,

