

COUR D'APPEL DE TOULOUSE

Service civil
4eme Chambre Section 2
Place du Salin - BP 7008
31068 TOULOUSE CEDEX 7
tél. 05.61.33.74.74

TOULOUSE le (voir cachet de la poste)

CA - CIVIL -15/00072 4eme Chambre Section 2

LRAR



1201791 KPZ

EPIC SOCIETE NATIONALE DES CHEMINS DE FER
FRANCAIS (S.N.C.F)
Délégation juridique territoriale du Sud-Ouest Lieu dit
"Emprise SNCF" CS 91402
33077 BORDEAUX

Références à rappeler : R.G. N° 15/00072 4eme Chambre Section 2**Khalid BACHIREN**

Représenté par Me Jean-marc DENJEAN de la SCP CABINET DENJEAN ET ASSOCIES, avocat au barreau
de TOULOUSE

APPELANT**EPIC SOCIETE NATIONALE DES CHEMINS DE FER FRANCAIS (S.N.C.F)**

Représentée par Me Michel BARTHET, avocat au barreau de TOULOUSE

INTIMEE**NOTIFICATION D'UNE DÉCISION****LA VOIE DE RECOURS QUI VOUS EST OUVERTE CONTRE CET ARRÊT EST LE POURVOI EN CASSATION.****Articles 612 et 643 du code de procédure civile :**

Le délai de pourvoi en cassation est de DEUX MOIS (...). Ce délai est augmenté de UN MOIS pour les personnes qui demeurent en Guadeloupe, en Guyane, à la Martinique, à La Réunion, à Mayotte, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, à Saint-Pierre-et-Miquelon, en Polynésie française, dans les îles Wallis et Futuna, en Nouvelle-Calédonie et dans les Terres australes et antarctiques françaises ; de DEUX MOIS, pour les personnes qui demeurent à l'étranger.

Article 668 du code de procédure civile :

La date de la notification par voie postale est, (...) à l'égard de celui à qui elle est faite, la date de la réception de la lettre.

Article 973 du code de procédure civile :

Les parties sont tenues, (...), de constituer un avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation.

Articles 974 et 975 du code de procédure civile :

Le pourvoi en cassation est formé par déclaration au greffe de la Cour de cassation.

La déclaration de pourvoi contient à peine de nullité :

1° pour les personnes physiques : l'indication des nom, prénoms, domicile, du demandeur en cassation ; pour les personnes morales : l'indication de leur forme, leur dénomination, son siège social ;

2° L'indication des nom, prénoms et domicile du défendeur ou, s'il s'agit d'une personne morale, sa dénomination et son siège social ;

3° La constitution de l'avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation du demandeur ;

4° L'indication de la décision attaquée ;

la déclaration précise, le cas échéant, les chefs de la décision auxquels le pourvoi est limité.

Elle est datée et signée par l'avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation.

IMPORTANT : Article 628 du code de procédure civile : Le demandeur en cassation qui succombe dans son pourvoi ou dont le pourvoi n'est pas admis peut, en cas de recours jugé abusif, être condamné à une amende civile dont le montant ne peut excéder 3000 euros et, dans les mêmes limites au paiement d'une indemnité envers le défendeur.

L'exercice d'un pourvoi en cassation n'empêche pas le bénéficiaire de la décision de justice faisant l'objet du pourvoi de la faire exécuter.

LE GREFFIER



13/01/2017

ARRÊT N°

15/2017

N° RG : 15/00072
SDA/BC

Décision déferée du 04 Décembre 2014 - Conseil
de prud'hommes - Formation de départage de
TOULOUSE F12/00630
Gilles Guttierrez

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE TOULOUSE
4eme Chambre Section 2 - Chambre sociale

ARRÊT DU TREIZE JANVIER DEUX MILLE DIX SEPT

EXTRAIT DES MINUTES
DU GREFFE
DE LA COUR D'APPEL
DE TOULOUSE

APPELANT

Monsieur Khalid BACHIREN

24 Impasse des criquets
34500 BEZIERS

représenté par Me Jean-Marc DENJEAN de la SCP CABINET
DENJEAN ET ASSOCIES, avocat au barreau de TOULOUSE substitué
par Me Lucile BOURLAND, avocat au barreau de TOULOUSE

Khalid BACHIREN

C/

EPIC SOCIETE NATIONALE DES
CHEMINS DE FER FRANCAIS (S.N.C.F)

INTIMÉ

**EPIC SOCIETE NATIONALE DES CHEMINS DE FER FRANCAIS
(S.N.C.F) MOBILITES**

Délégation juridique territoriale du Sud-Ouest
Lieu dit "Emprise SNCF" CS 91402
33077 BORDEAUX Cedex

représenté par Me Michel BARTHET, avocat au barreau de
TOULOUSE

CONFIRMATION

COMPOSITION DE LA COUR

En application des dispositions de l'article 945.1 du Code de procédure
civile, l'affaire a été débattue le 17 Novembre 2016, en audience
publique, devant Mme Caroline PARANT, présidente et Mme Sonia
DEL ARCO SALCEDO, conseillère, toutes deux chargées d'instruire
l'affaire, les parties ne s'y étant pas opposées. Ces magistrats ont
rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour composée
de :

Caroline PARANT, présidente
Colette DECHAUX, conseillère
Sonia DEL ARCO SALCEDO, conseillère

Greffière, lors des débats : Brigitte COUTTENIER

ARRET :

- CONTRADICTOIRE

- prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de
la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les
conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de
procédure civile

- signé par Caroline PARANT, présidente, et par Brigitte
COUTTENIER, greffière de chambre.

EXPOSÉ DU LITIGE

M. Bachiren a été embauché le 1er mai 2007 par la SNCF en vue d'occuper un emploi d'agent de conduite auprès de l'établissement Traction Midi-Pyrénées, suivant contrat à durée indéterminée.

Après une formation de près d'un an, il est devenu conducteur de ligne à compter du 1er avril 2008, encadré par M. Blaye, cadre de transport traction (CTT).

A compter de la fin de l'année 2008, M. Segonds, autre CTT, a remplacé M. Blaye et est devenu le supérieur hiérarchique de M. Bachiren.

Le 21 mars 2012, M. Bachiren a saisi le conseil de prud'hommes de Toulouse d'une demande de dommages et intérêts pour harcèlement moral.

Le bureau de jugement du conseil a constaté le partage des voix par procès verbal du 1er juillet 2014 et a renvoyé l'affaire devant le même bureau présidé par le juge départiteur.

Par jugement de départition du 4 décembre 2014, le conseil de prud'hommes de Toulouse, a débouté M. Bachiren de sa demande de dommages et intérêts, l'a condamné aux dépens et dit n'y avoir lieu à l'application de l'article 700 du code de procédure civile.

M. Bachiren a régulièrement relevé appel de ce jugement.

Par conclusions visées au greffe le 21 octobre 2016 au soutien de ses observations orales auxquelles il est expressément fait référence, M. Bachiren demande à la cour de réformer le jugement dont appel, de juger qu'il a subi un harcèlement moral, de juger que la SNCF a violé son obligation de sécurité en matière de santé au travail et n'a pris aucune mesure pour prévenir et pour faire cesser le harcèlement, en conséquence, de condamner la SNCF à lui verser les sommes suivantes :

- 20 000 € de dommages et intérêts au titre du préjudice matériel et moral tiré du harcèlement subi, somme nette de CSG-CRDS,
- 10 000 € de dommages et intérêts au titre du préjudice matériel et moral tiré de la violation par la SNCF de son obligation de sécurité en matière de santé au travail et de prévention de faits de harcèlement, somme nette de CSG-CRDS,
- 3000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

M. Bachiren demande la condamnation de la SNCF aux entiers dépens.

Par conclusions visées au greffe le 15 novembre 2016 au soutien de ses observations orales auxquelles il est expressément fait référence, la SNCF Mobilités demande à la cour de confirmer le jugement entrepris, de condamner M. Bachiren à 1000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile et de le condamner aux entiers dépens.

MOTIFS DE LA DECISION

Sur le harcèlement et la violation de l'obligation de sécurité

L'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise notamment en matière de harcèlement moral.

Dès lors que les faits de harcèlement commis à l'égard d'un salarié, sur le lieu de travail, sont avérés, la responsabilité de l'employeur est engagée, ce dernier devant répondre des agissements des personnes qui exercent de fait ou de droit une autorité sur les salariés.

Aux termes de l'article L 1152-1 du code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des 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.

L'article L 1154-1 prévoit qu'en cas de litige, le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et il incombe alors à l'employeur, au vu de ces éléments, 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.

M. Bachiren invoque un harcèlement moral de la part de son supérieur hiérarchique, M. Segonds, ayant été à l'origine de l'altération de son état de santé et soutient que la société SNCF n'a pris aucune mesure jusqu'en janvier 2010, violant ainsi son obligation de sécurité de résultat .

La SNCF Mobilités conteste l'existence de tous faits de harcèlement moral.

Comme faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral, M. Bachiren invoque :

- le comportement de son supérieur hiérarchique, M. Segonds, qui a profité de l'erreur de conduite que le salarié a reconnu avoir commise en novembre 2008, pour l'humilier et le déstabiliser, qui a ensuite multiplié les humiliations au cours de l'année 2009, d'abord en lui refusant une progression salariale, puis en tenant devant témoins des propos dégradants comme "ce que tu n'as pas compris dans cette boîte, c'est qu'il faut que tu apprennes à fermer ta gueule" ou "au moindre écart, tu seras sanctionné", procédant à des appels téléphoniques pendant ses jours de repos aux fins de réprimandes et multipliant en octobre 2009 les demandes d'explications écrites pour des motifs anodins en l'espace de 3 jours, enfin, en lui refusant de manière injustifiée l'attribution d'une prime annuelle en avril 2010,
- la complaisance de M. Mascloux, chef adjoint de l'unité de production, devenu son nouveau supérieur hiérarchique en janvier 2010, qui a refusé de réparer l'erreur commise relativement à ladite prime.

M. Bachiren précise que sa demande de changement de supérieur hiérarchique, présentée début 2009 à M. Uwer, chef d'unité de production traction de Toulouse, auquel il dénonçait les humiliations subies de la part de M. Segonds, demande réitérée en octobre 2009, n'avait été entendue qu'en janvier 2010 après l'intervention du médecin du travail à la suite de la dégradation très importante de son état de santé entraînant un arrêt de travail d'octobre 2009 à janvier 2010 pour syndrome anxio-dépressif .

Il ajoute en outre que le changement de CTT survenu en janvier 2010 "n'était qu'un leurre", M. Segonds, devenant adjoint du chef de dépôt et restant de fait son supérieur hiérarchique.

Il explique que face à l'immobilisme de la société, une procédure d'alerte a été diligentée au mois de mai 2010 par les délégués du personnel, la SNCF initiant alors le 26 mai 2010 une procédure d'enquête , M. Danton, responsable des ressources humaines étant désigné pour en assurer la réalisation. L'appelant estime que cette procédure n'avait été qu'un simulacre, aucun témoin n'étant finalement entendu, les conclusions de l'enquête ne lui étant communiquées ainsi qu'à M. Frangne, élu du personnel l'ayant assisté, que le 23 février 2011.

M. Bachiren fait valoir qu'il s'est encore trouvé en arrêt de travail du mois de mai au 14 juillet 2010 pour syndrome anxio-dépressif du fait du harcèlement subi, qu'en septembre 2010, après avoir été déclaré inapte à la conduite, il a occupé un emploi sédentaire pendant 9 mois avant de reprendre la conduite en juin 2011.

M. Bachiren précise enfin que le 14 mai 2012, il a été victime d'un grave accident neurologique qui a entraîné un arrêt de travail jusqu'en janvier 2015, les différents médecins

attestant du lien entre cet accident et le stress vécu par le salarié.

Le 12 janvier 2015, il était déclaré par le médecin du travail inapte temporairement à la conduite et il reprenait son activité professionnelle dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique sur un emploi de bureau. Malgré le fait qu'il ait été déclaré apte à la conduite à mi-temps par le médecin du travail le 15 juillet 2015, et qu'il ait suivi une formation au mois de novembre 2015 en vue de la reprise de son poste d'agent de conduite, M. Bachiren soutient qu'après l'évaluation dont il a fait l'objet, il avait été déclaré, contre toute attente, inapte à titre définitif pour insuffisance professionnelle.

L'appelant estime que cette sanction disproportionnée caractérise la volonté de la SNCF de le "mettre au placard" après sa dénonciation de faits de harcèlement et sa saisine du conseil de prud'hommes.

M. Bachiren verse aux débats copie :

- du mail envoyé le 1er juin 2010 par M. Jean-Philippe Guyomard, dans lequel celui-ci indique qu'il a accompagné M. Bachiren en décembre 2008 lorsque ce dernier a été convoqué par M. Uwer et M. Segonds à la suite d'un franchissement "intempestif" du sémaphore de BAL, et que toutes les explications techniques et réglementaires données par M. Bachiren ont été contredites par M. Segonds, qu'il lui semble que ce dernier exerçait une pression psychologique sur M. Bachiren, "avec cette désagréable sensation, c'est moi le chef et j'ai toujours raison",
- d'une attestation dactylographiée du 1er juin 2010 émanant de M. Uwer, chef d'unité de production déclarant avoir quitté la société en février 2010, à laquelle est jointe la photocopie de la carte d'identité de ce dernier, dans laquelle celui-ci précise avoir été consulté par M. Bachiren début 2009, dans le cadre d'une situation de stress en lien avec son CTT et à une perte de confiance à la suite d'un "évènement conduite de novembre 2008 dont il a reconnu sa responsabilité", M. Uwer ayant alors demandé à M. Segonds de favoriser plutôt la pédagogie tout en reconnaissant que celui-ci avait raison sur le fond ; avoir reçu à nouveau M. Bachiren en octobre 2009, celui-ci exprimant une souffrance et un sentiment de harcèlement de la part de M. Segonds, M. Uwer invoquant deux témoignages de personnes non citées, exposés en termes imprécis et non circonstanciés sur des propos utilisés par M. Segonds à l'égard de M. Bachiren, et deux demandes d'explications écrites présentées par le premier qui ont été classées sans suite par M. Uwer ; avoir obtenu pour M. Bachiren un changement d'équipe et de supérieur hiérarchique acceptés par le directeur fin décembre 2009 ;
- de la notification d'un jour de mise à pied avec sursis pour le franchissement de sémaphore commis le 18 novembre 2008, le salarié n'ayant pas effectué la décélération réglementairement prévue,
- d'une proposition de notation du 17 février 2009 signée par M. Segonds dans laquelle celui-ci oppose la mention "refusée", la qualité du service de M. Bachiren étant considérée comme médiocre au niveau du respect des procédures de sécurité et du comportement vis à vis des projets industriels, d'établissement et d'équipe,
- de deux demandes d'explications écrites présentées au salarié par M. Segonds pour les journées du 5 et 8 octobre 2009, la première relative à un retard de 30 minutes à une journée de formation continue et la seconde pour une absence à la prise de service à 6h32 et au départ du train, M. Bachiren faisant état pour la première d'un incident indépendant de sa volonté et pour la deuxième, de "raisons de convenance personnelle",
- une attestation, sans pièce d'identité jointe, émanant de M. Joan Lasmolles, conducteur du train le 8 octobre 2009, confirmant que M. Segonds l'avait interrogé sur l'absence de M. Bachiren au départ du train ce jour là, le témoin précisant qu'il n'avait jamais vu un CTT "faire autant de zèle pour une étude de ligne" et qu'il n'avait lui-même aucun grief à l'encontre de M. Segonds,
- du courrier d'alerte des délégués du personnel du 19 mai 2010 sur les faits de harcèlement dénoncés par M. Bachiren par courrier du 6 mai 2010,
- du compte rendu de l'entretien du 26 mai 2010 entre M. Frangne, délégué du personnel, et M. Danton, directeur des ressources humaines portant sur l'instruction de la procédure d'alerte,
- de l'audition de M. Bachiren le 1er juin 2010 par M. Danton, M. Vauclin, consultant régional

en charge des problèmes de souffrance au travail, et M. Frangne,

- de l'audition par les mêmes le 11 juin 2010 de M. Mascloux et de M. Segonds,
- du courrier du 18 juin 2010 adressé à M. Danton par M. Frangne, demandant l'audition des personnes citées par M. Bachiren,
- du courrier du 30 juin 2010 adressé à M. Frangne par M. Danton, demandant la communication des éléments factuels motivant la procédure d'alerte,
- du courrier du 13 juillet 2010 adressé par M. Frangne à M. Danton, présentant un descriptif précis des faits considérés comme constitutifs de harcèlement moral, certains indiqués comme établis par les déclarations de M. Bachiren et d'autres, plus précisément les humiliations, menaces, pressions psychologiques, en "attente d'audition témoins",
- du compte rendu de traitement de la procédure du 20 juillet 2010 comprenant les mesures déjà prises (M. Bachiren affecté à un autre poste, changement de CTT) et les mesures à prendre notamment, la commande d'un diagnostic "harcèlement moral" auprès de la RRH régionale et proposition d'une médiation entre M. Segonds et M. Bachiren,
- du compte rendu du diagnostic établi le 23 février 2011 concluant à une absence de conduite harcelante à l'encontre de M. Bachiren, la situation relevant d'une dégradation progressive et profonde de la relation, M. Segonds et M. Bachiren ayant chacun contribué à la rupture d'un dialogue professionnel, l'un se positionnant dans le cadre d'un respect "clinique" des règles, le second exprimant une faible acceptation des contraintes,
- des arrêts de travail successifs pour syndrome anxio-dépressif et des ordonnances portant traitement médicamenteux ;
- du certificat médical du docteur Granier du 7 mai 2010 confirmant un état anxio-dépressif que la salarié attribue à une souffrance morale au travail,
- des différentes fiches d'inaptitude à la conduite établies par le médecin du travail le 13 et 16 septembre, 15 octobre, 5 novembre 2010, 25 janvier, 4 avril 2011,
- des fiches d'aptitude au poste de travail établies par le médecin du travail le 15 juin, 12 juillet, 7 septembre, 16 décembre 2011,
- du certificat médical du docteur Fabrei, psychiatre, confirmant l'accident neurologique subi par M. Bachiren le 14 mai 2012, qui "a pu" être favorisé par l'état de stress de ce dernier,
- du certificat médical du docteur Granier du 27 février 2013 attestant de la prise en charge en affection longue durée de M. Bachiren contre indiquant l'exposition au stress, et précisant que le stress a pu "jouer le rôle de facteur de risque dans le déclenchement de la pathologie du 14 mai 2012",
- de la fiche d'inaptitude à la conduite du 12 janvier 2015 établie par le médecin du travail, une reprise en mi temps thérapeutique étant prévue pendant l'année 2015,
- des conclusions de la visite du 24 août 2015 par le médecin du travail qui préconise une formation en vue de la reprise de la conduite (M. Bachiren ayant repris un poste sédentaire dans les bureaux),
- du courrier en date du 27 mai 2016 de l'employeur concluant à la suspension de l'habilitation conduite du salarié, l'évaluation effectuée à la fin de la formation suivie pendant environ 5 mois, ayant été négative pour résultats insuffisants (en matière de sécurité technique et du personnel, ainsi que de compréhension des systèmes) à l'oral,
- des arrêts de travail et leurs prolongations pour épisode dépressif du 30 mai à fin octobre 2016.

Le fait que les avis médicaux soient concordants sur un syndrome anxio-dépressif subi par le salarié ne suffit pas à établir que cet état ait été la conséquence d'actes de harcèlement subis par ce dernier.

De même, la procédure d'enquête diligentée par la SNCF à la suite de la procédure d'alerte initiée par les délégués du personnel saisis par M. Bachiren ainsi que les autres pièces versées aux débats par le salarié ne permettent pas davantage d'établir la matérialité objective des actes permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral tels que dénoncés par ce dernier alors même que :

- le comportement humiliant adopté par M. Segonds à l'occasion de l'erreur de conduite commise par M. Bachiren le 18 novembre 2008 ne ressort que des seules déclarations de ce dernier ; le mail envoyé le 1er juin 2010 par M. Jean-Philippe Guyomard précise que M. Bachiren a cherché à donner des explications techniques et réglementaires qui n'ont pas

été retenues par ses supérieurs hiérarchiques, même si, *in fine*, le salarié a reconnu la faute commise ; M. Guyomard précise que M. Segonds écoutait mais ne voulait pas entendre ; le chef d'unité de production, M. Uwer, a confirmé le bien fondé de la sanction même s'il a conseillé à M. Segonds de favoriser la pédagogie ; M. Bachiren, à la suite de cette erreur de conduite, a suivi un programme d'action personnalisé du 24 novembre 2008 au 23 mars 2009 afin de l'aider à renforcer ses connaissances techniques et de permettre son maintien dans son emploi d'agent de conduite ; la sanction et le dispositif mis en œuvre apparaissent dès lors parfaitement justifiés au regard de l'importance des règles de sécurité dans la conduite des trains ;

- le refus opposé par M. Segonds le 17 février 2009 à un avancement d'échelon de M. Bachiren est fondé sur l'erreur de conduite relevée en novembre 2008 et les lacunes en matière de respect de procédures de sécurité ; qu'il apparaît dès lors justifié ;
- les deux demandes d'explications écrites présentées au salarié par M. Segonds pour les journées du 5 et 8 octobre 2009 sont fondées sur un retard à une formation et une absence au départ d'un train avérés, qui n'apparaissent pas comme des actes anodins même s'ils n'ont donné lieu à aucune sanction, étant observé que M. Bachiren a expliqué son absence au départ du train le 8 octobre 2009 pour des "raisons de convenance personnelle" ;
- l'appel téléphonique reproché par le salarié à M. Segonds car intervenu alors qu'il se trouvait en repos est reconnu par M. Segonds qui soutient cependant que le salarié était rentré chez lui alors qu'il n'était pas en coupure et qu'il se trouvait toujours sous la responsabilité de l'employeur, ce qui était susceptible de sanction ; que le grief invoqué par le salarié est dès lors insuffisamment caractérisé ;
- les humiliations et les propos dégradants tenus devant témoins ne sont pas établis, hormis une certaine phrase que M. Segonds a reconnu avoir tenue, lors de son audition par M. Danton et M. Frangnes, à savoir qu'il fallait que M. Bachiren apprenne à fermer sa gueule et ce, sur un ton paternaliste, précisant qu'il ne s'était pas rendu compte que ses propos blessaient le salarié, ces propos étant intervenus le jour de l'appel téléphonique reproché par ce dernier à son supérieur hiérarchique ; il n'est pas démontré que ces propos irrespectueux aient été réitérés par M. Segonds, étant observé que l'absence d'audition de certaines personnes citées par M. Bachiren lors de l'enquête réalisée par la direction dans le cadre de la procédure d'alerte ne le privait pas de son droit de produire en justice des attestations au soutien de ses affirmations ;
- l'erreur commise dans le calcul de sa prime annuelle à hauteur de 10 ou 20 € a été reconnue par ses supérieurs hiérarchiques, M. Maccloux reconnaissant avoir dit au salarié "tu n'es pas à 20 € près" mais également de lui envoyer un courrier aux fins de régularisation, ce que M. Bachiren n'a jamais fait, l'intention de nuire alléguée n'étant pas établie ;

Il doit être également observé que M. Bachiren n'a formulé de demande écrite de changement de poste et de supérieur hiérarchique que le 14 octobre 2009 dans sa réponse à la demande d'explication écrite relative à son absence au départ du train le 8 octobre 2009. Après avoir expliqué son absence pour raisons de convenance personnelle, le salarié indique qu'il a de mauvaises relations avec M. Segonds, et qu'il subit une pression psychologique de la part de ce dernier qui a été à l'origine d'arrêts de travail.

La demande de M. Bachiren a été entendue puisqu'il a changé d'équipe début janvier 2010, étant rappelé qu'il s'est trouvé en arrêt de travail du 26 novembre au 13 décembre 2009.

Ce n'est que le 6 mai 2010, alors que son supérieur hiérarchique était M. Mascloux, et qu'aucun élément ne permet de démontrer que M. Segonds ait continué à assurer un quelconque contrôle ou évaluation du salarié, que M. Bachiren a saisi les délégués du personnel de faits de harcèlement moral qu'il soutenait subir.

L'enquête qui a été réalisée et qui a permis de recueillir les déclarations de M. Bachiren, de M. Mascloux et de M. Segonds, n'encourt pas les reproches allégués par le salarié alors que la tardiveté des conclusions (communiquées en février 2011) est relative, M. Frangne, délégué du personnel participant à l'enquête ayant lui-même tardé à communiquer à l'employeur la liste des faits précis considérés comme constitutifs de harcèlement.

La lecture de cette liste permet en outre de constater que les faits reposent uniquement sur les déclarations du salarié, dans l'attente d'auditions de témoins qui n'ont pas été réalisées par la direction mais qui pouvaient être parfaitement recueillies par le salarié dans le cadre d'attestations en la forme légale.

Enfin, le caractère prétendument déloyal des conclusions de l'enquête réalisée par l'employeur ne repose sur aucun élément probant, étant rappelé que les comptes rendus de M. Frangne, délégué du personnel associé à cette enquête, sont suffisamment précis pour apprécier la réalité de la teneur des entretiens menés auprès de M. Bachiren, Mascloux et Segonds et dès lors les déductions tirées par l'employeur desdits entretiens, dont la teneur a été ci-dessus rappelée, à savoir le constat d'une dégradation progressive et profonde de la relation, M. Segonds et M. Bachiren ayant chacun contribué à la rupture du dialogue professionnel, l'un se positionnant dans le cadre d'un respect "clinique" des règles, le second exprimant une "faible acceptation des contraintes".

Enfin, le comportement déloyal de l'employeur au retour de M. Bachiren dans l'entreprise après son accident survenu le 14 mai 2012, qui aurait pris à son encontre une sanction grave et disproportionnée en le déclarant le 27 mai 2016 inapte à titre définitif pour insuffisance professionnelle n'est pas établi.

Eu égard à la technicité du métier d'agent de conduite et des enjeux en termes de sécurité, il appartenait à l'employeur, au regard des conclusions du médecin du travail qui préconisait une formation en vue de la reprise de la conduite (M. Bachiren ayant repris un poste sédentaire dans les bureaux), de s'assurer que le salarié, absent de l'entreprise pendant de longues périodes depuis des années, disposait des compétences nécessaires à la conduite des trains.

C'est ainsi que M. Bachiren a suivi une formation complète afin de lui permettre de reprendre à terme son métier d'agent de conduite.

Les résultats de l'évaluation de fin de formation ont été insuffisants à l'oral notamment en matière de sécurité technique et des personnes, ce qui justifie la suspension de l'habilitation conduite du salarié.

Il découle de tous ces éléments que les faits allégués comme constitutifs de harcèlement hormis un fait non réitéré, pris dans leur ensemble, ne sont pas établis, et ne permettent pas de présumer l'existence d'agissements répétés de harcèlement moral.

Le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise n'est pas davantage caractérisé.

M. Bachiren doit être débouté de ses demandes de dommages et intérêts, tant pour harcèlement moral, par confirmation du jugement entrepris, que pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des salariés, ledit jugement étant complété sur ce point.

Sur le surplus des demandes

Il apparaît équitable de ne pas faire application de l'article 700 du code de procédure civile en procédure d'appel, le jugement entrepris étant confirmé en ce qu'il n'a pas fait application de cet article en procédure de première instance.

M. Bachiren qui succombe en ses prétentions doit être condamné d'appel, le jugement déféré à la cour ayant justement laissé à sa charge les dépens de première instance.

PAR CES MOTIFS

Confirme le jugement entrepris,

Y ajoutant,

Déboute M. Bachiren de sa demande de dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des salariés,

Déboute les parties de leurs demandes plus amples ou contraires,

Dit n'y avoir lieu à application de l'article 700 du code de procédure civile,

Condamne M. Bachiren aux dépens.

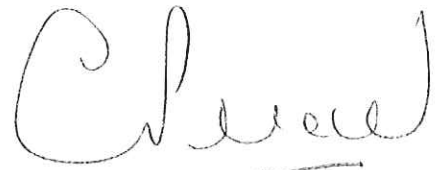
Le présent arrêt a été signé par Caroline PARANT, présidente, et par Brigitte COUTTENIER, greffière

LA GREFFIERE



Brigitte COUTTENIER

LA PRÉSIDENTE



Caroline PARANT

POUR EXPÉDITION CONFORME
LE GREFFIER EN CHEF

