

ARRÊT N° 440

N° RG 17/01247

COUR D'APPEL DE LIMOGES

CHAMBRE SOCIALE

AFFAIRE :

ARRÊT DU 05 NOVEMBRE 2018

**José RIBEIRO
MARQUES**

C/

**EPIC SOCIETE
NATIONALE DES
CHEMINS DE FER**

Le cinq Novembre deux mille dix huit, la Chambre Sociale de la Cour d'Appel de LIMOGES a rendu l'arrêt dont la teneur suit par mise à la disposition du public au greffe :

ENTRE :

VL/MLM

José RIBEIRO MARQUES, demeurant 3 Rue Brigitte Guitard - 87700
AIXE SUR VIENNE

Demande d'indemnités
ou de salaires

représenté par Me Bertrand VILLETTE, avocat au barreau de LIMOGES

APPELANT d'un jugement rendu le 02 Octobre 2017 par le Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de LIMOGES

ET :

EPIC SOCIETE NATIONALE DES CHEMINS DE FER, dont le siège social est 2 PLACE SAINT DENIS - 93200 SAINT DENIS

représentée par Me Anne DEBERNARD-DAURIAC, avocat constitué, du barreau de LIMOGES, et par Me Stéphane EYDELY, avocat plaident, du barreau de BORDEAUX

INTIMEE

---==oO§Oo==---

L'affaire a été fixée à l'audience du 24 Septembre 2018, après ordonnance de clôture rendue le 05 septembre 2018, la Cour étant composée de Madame Véronique LEBRETON, Présidente de Chambre, de Monsieur Jean-Pierre COLOMER, Conseiller et de Madame Mireille VALLEIX, Conseiller, assistés de Madame Line MALLEVERGNE, Greffier, Madame Véronique LEBRETON, Présidente de Chambre, a été entendue en son rapport oral, Les conseils des parties ont été entendus en leur plaidoirie.

Puis, Madame Véronique LEBRETON, Présidente de Chambre a donné avis aux parties que la décision serait rendue le 05 Novembre 2018, par mise à disposition au greffe de la Cour, après en avoir délibéré conformément à la loi.

LA COUR**EXPOSE DU LITIGE**

M. José Ribeiro Marques a été recruté à la Société Nationale des Chemins de Fer le 1er décembre 2007. À la suite d'un concours interne il est devenu agent de la surveillance générale (SUGE) le 1er novembre 2010 et a été affecté à l'agence de Limoges.

En parallèle il est devenu intervenant en milieu scolaire pour organiser au sein des établissements scolaires proches de son domicile des sessions de sensibilisation des élèves aux risques ferroviaires. Cette activité annexe, ouverte à tous les agents de la Société Nationale des Chemins de Fer, repose exclusivement sur le volontariat.

A la fin de l'année 2015, compte tenu de la dégradation des relations entre M. José Ribeiro Marques et ses collègues de travail à la suite d'une alerte qu'il avait lancée, se sentant victime de discrimination liée à ses origines et à son implication politique en tant que conseiller municipal auprès de la mairie d'Aixe-sur-Vienne à compter du mois d'avril 2014, il a été provisoirement affecté au pôle engagement sociétal de la région Limousin.

S'estimant victime d'une discrimination et de harcèlement, M. José Ribeiro Marques a saisi le conseil de prud'hommes de Limoges le 8 novembre 2016 afin d'obtenir sa réintégration au poste d'agent de surveillance auquel il était affecté et des dommages et intérêts.

Par jugement en date du 2 octobre 2017 le conseil de prud'hommes l'a débouté de sa demande de réintégration sous astreinte au poste de surveillance, de sa demande de dommages-intérêts pour discrimination et harcèlement et de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile et la condamner aux dépens.

M. José Ribeiro Marques a fait appel de ce jugement.

Par conclusions déposées le 19 juillet 2018 M. José Ribeiro Marques demande à la cour de réformer le jugement déféré, de condamner la Société Nationale des Chemins de Fer à le réintégrer au poste d'agent de surveillance auquel il a été embauché et ce, sous astreinte, de condamner la Société Nationale des Chemins de Fer au paiement d'une somme de 20 000 € à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi du fait des discriminations et harcèlement dont il a été l'objet, d'une somme de 2000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile et aux dépens.

Il fait valoir que la direction régionale Limousin avait été alertée sur l'existence de problèmes de discrimination et de harcèlement à l'égard de certains agents de l'année 2013 du fait des difficultés managériales du chef d'agence principal, que pour ce qui le concerne, à compter du mois de mars 2014, il a fait l'objet de multiples discriminations et injures liées non seulement à ses origines portugaises mais aussi à ses mandats municipaux et syndicaux jusqu'à une altercation avec l'adjoint au dirigeant de proximité qui va générer un arrêt de travail entre le 19 octobre et le 23 octobre 2014 et qu'enfin cette situation persistant il a avisé la direction de Bordeaux de sa situation en dénonçant au surplus des fraudes mises en œuvre au sein de son service, consistant notamment en de fausses déclarations de travail et a été placé en arrêt travail du 23 novembre 2015 au 15 décembre 2015.

Il explique qu'à son retour de congé maladie il a fait l'objet d'une mise à l'écart de la part de ses collègues et a été victime d'incivilités qu'il a signalées à la gendarmerie, que le CHSCT a déposé un droit d'alerte au cours du mois de décembre 2015 à la suite duquel il lui a été demandé ne plus intervenir au sein du service de surveillance par mesure de protection puisqu'il était considéré comme un lanceur d'alerte, cette décision accentuant sa mise à l'écart et ne faisant pas cesser les incivilités puisqu'il a reçu en février 2016 des courriers anonymes de menaces.

Il soutient que l'employeur, tenu à son égard d'une obligation générale de sécurité de résultat, a méconnu ses obligations et a laissé perdurer un climat tendu au sein d'un service lié au comportement de deux des dirigeants alors qu'il n'ignorait pas, pour avoir été prévenu à l'occasion d'une réunion le 13 août 2013 et recevant un courrier des agents du 23 septembre 2013, que les difficultés managériales étaient génératrices de harcèlement, de discrimination et de situations de mal-être pour ses salariés, que c'est dans ce contexte qu'il a fait lui-même l'objet de réflexions et d'attitudes hostiles de la part de sa hiérarchie, notamment à l'occasion du traitement de ses demandes d'absence pour mandat électoral, en raison de ses responsabilités syndicales et municipales et de ses origines portugaises, ce dont il a personnellement fait état auprès de sa direction sans que celle-ci ne réagisse avant l'alerte du CHSCT.

Il expose que la direction a fait le choix de maintenir en poste des agents qui avaient été sanctionnés pour avoir commis des fraudes et de le maintenir à l'écart de manière définitive en le privant du bureau au sein de son service, en l'affectant à une fonction qu'il n'occupait auparavant que très accessoirement et en le privant d'un avancement auquel il pouvait prétendre.

Il considère que les faits répétés dont il a été victime caractérisent l'existence d'une discrimination et d'un harcèlement.

Par conclusions déposées le 30 mars 2018 la Société Nationale des Chemins de Fer demande à la cour de confirmer le jugement déféré, de débouter M. José Ribeiro Marques de l'ensemble de ses demandes, de le condamner aux dépens ainsi qu'à lui payer la somme de 3000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Elle fait valoir que s'agissant du traitement de ses demandes d'absence pour mandat électoral, afin de ne pas perdre de rémunération, M. José Ribeiro Marques demandait la modification de ses horaires de travail, ce qui a été possible 2 fois sur 3, 100 % des demandes d'absence ayant été satisfaites, que s'agissant du déroulement de carrière, l'intéressé n'a jamais eu le moindre veto tout au long de sa carrière qui s'est déroulée normalement, ayant même bénéficié d'une promotion en avril 2016 quelques semaines après ses dénonciations.

Elle expose que le salarié ne rapporte pas la preuve qu'il a été, ainsi qu'il le soutient, victime de propos déplacés liés à ses origines et à son engagement politique de la part de ses collègues et de son encadrement, alors que l'enquête diligentée en interne a permis de confirmer que des blagues sur l'origine portugaise du salarié avaient été faites par le collectif de travail, elle a aussi permis de démontrer que tous les agents du site avaient pris l'habitude de faire des plaisanteries sur les origines, les traits de caractères des uns et des autres, M. José Ribeiro Marques en étant autant victime qu'auteur. Elle indique que l'affectation de ce dernier à un autre poste, sans perte de salaire correspond à une mesure de protection mise en œuvre à la suite de la réception de courriers injurieux ou inappropriés, de la découverte sur son lieu de travail d'un préservatif dans un cahier consacré aux interventions en milieu scolaire et de l'alerte du CHSCT à raison de la dégradation du climat du service.

Elle en déduit que ce faisant aucune discrimination et aucun harcèlement moral n'a été mis en œuvre à l'encontre de M. José Ribeiro Marques.

Pour un plus ample exposé des faits, de la procédure, des moyens, et des prétentions et de l'argumentation des parties, il est expressément renvoyé au jugement déféré et aux écritures déposées.

MOTIFS DE LA DECISION **sur la procédure**

Compte tenu de l'accord des parties et de la survenance d'un élément nouveau postérieur à l'ordonnance de clôture du 5 septembre 2018, à savoir la signature d'une convention de mise à disposition inter EPIC simplifiée à effet au 1^{er} septembre 2018 qui concerne M. José Ribeiro Marques, il conviendra de rabattre l'ordonnance de clôture au jour de l'audience de plaidoirie afin de permettre la communication de cette pièce aux débats et le dépôt de conclusions par la SNCF, en application des dispositions de l'article 784 du code de procédure civile.

sur le fond

En application de l'article L1132-1 du code de la sécurité sociale 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, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L3221-3, 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 ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une 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 en raison de son état de santé ou de son handicap. Toute sanction ou tout licenciement prononcé à raison d'une discrimination est nul.

Selon l'article L1134-1 du même code lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance de ces dispositions 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, et 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.

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; selon l'article L.1152-2 du code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral et pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

L'article L.1154-1 du même code prévoit qu'en cas de litige, 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.

En l'espèce, M. José Ribeiro Marques considère qu'il a subi les réflexions et attitudes hostiles de la part de sa hiérarchie directe en raison de ses engagements politiques et syndicaux et de ses origines portugaises se manifestant par des propos déplacés et la réception de courriers injurieux et se traduisant notamment dans le traitement de ses autorisations d'absence et le blocage de son avancement, l'inaction de sa direction alertée depuis plusieurs années et, après le lancement d'une alerte à compter de décembre 2015, une mise à l'écart et la privation de son bureau par une mise à disposition pour un an, et que ces faits caractérisent l'existence d'un harcèlement et d'une discrimination à son égard.

Il produit à l'appui de son argumentation essentiellement des courriels et des courriers qu'il a adressés à sa direction, en l'occurrence Mme Marie-Laetitia Dumont, directrice de la sûreté pour la zone sud-ouest, pour exprimer des doléances à l'encontre de sa hiérarchie directe, soit M. Michel Tomas, dirigeant de proximité (DPX), et M. Dominique Bonnay, adjoint au dirigeant de proximité (ADPX) au cours des mois de novembre et décembre 2015, notamment ses courriers du 19 novembre et 14 décembre 2015, des courriers adressés par son conseil, toujours à la direction, au cours des mois de janvier et avril 2016 ainsi que les courriers de réponse de Mme Marie-Laetitia Dumont, qui ne sont pas de nature à établir les faits qu'il invoque s'agissant de pièces émanant de lui-même ou reprenant son propre point de vue qui ne présentent par voie de conséquence aucun caractère objectif et n'ont donc aucune valeur probante.

Il en va de même des courriels et courriers datant du mois d'octobre 2014, notamment ceux adressés au chef d'agence M. Guy Fabre le 17 octobre 2014 et son DPX le 16 octobre 2014, même s'il produit une déclaration d'accident du travail survenu le 19 octobre 2014 du fait d'une altercation verbale avec le chef de mission et un certificat médical initial de la même date, les premiers émanant de lui et présentant les mêmes caractéristiques que ceux datant de 2015 et les seconds ne permettant pas de caractériser l'attitude de sa hiérarchie directe à son égard.

Si M. José Ribeiro Marques produit le compte rendu de l'audience SUGE du 13 août 2013, qui fait état de difficultés avec le chef d'agence et d'un problème de management, notamment dans la ligne managériale et les responsabilités respectives du directeur de proximité et du chef d'agence, ainsi que la lettre d'alerte au CHSCT de la région de Limoges en date du 23 septembre 2013, dénonçant ces problèmes de management "se traduisant par un manque de transparence et de la subjectivité dans les appréciations, de la discrimination et du harcèlement envers certains agents", et enfin la lettre adressée à la directrice le 27 mars 2014 signée des représentants de la CGT et de FO, qui fait état des mêmes difficultés et qui revendique une solution aux problèmes générés par les difficultés de management entre le chef d'agence et le directeur de proximité, ces documents sont toutefois relatifs au ressenti de l'ensemble du service, et ne comportent aucun détail en ce qui concerne M. José Ribeiro Marques à titre individuel, neuf agents du site de Limoges, dont il faisait partie, étant d'ailleurs signataires de la lettre d'alerte. Ils n'ont donc pas davantage de valeur probante s'agissant du harcèlement et de la discrimination dont M. José Ribeiro Marques prétend avoir été victime.

En ce qui concerne les courriers reçus aux mois de février 2016 par M. José Ribeiro Marques tant sur son lieu travail qu'à la mairie d'Aixe-sur-Vienne dont la teneur est identique à savoir : « *dégage grosse merde la SNCF n'est pas à droite... retourne dans ton pays sale portoss la SUGE de Limoges* », il s'agit de lettres anonymes et la signature, qui laisse supposer qu'elles émanent de l'ensemble du service dont faisait partie l'intéressé, ne permet pas de l'imputer à ses collègues et à sa hiérarchie directe, de sorte qu'elles ne sont revêtues d'aucune force probante.

Il en va également ainsi de son audition par l'unité de gendarmerie d'Aixe-sur-Vienne le 9 février 2016 au cours de laquelle M. José Ribeiro Marques dépose plainte à la suite de la réception de ces courriers anonymes, puisqu'elle ne constitue que l'énoncé de sa version des relations de travail et de ses doléances, comme de l'arrêt de travail du 23 mai 2017 et du certificat médical du 13 juin 2017, lequel fait état d'un syndrome réactionnel à une situation professionnelle conflictuelle à la réception d'un courrier anonyme le 4 février 2016.

Il s'ensuit que M. José Ribeiro Marques n'établit pas la matérialité des réflexions et attitudes hostiles de la part de sa hiérarchie directe en raison de ses engagements politiques et syndicaux et de ses origines portugaises se manifestant par des propos déplacés et la réception de courriers injurieux et se traduisant notamment dans le traitement de ses autorisations d'absence et le blocage de son avancement, aucun élément concret n'étant d'ailleurs proposé à l'examen de la cour pour caractériser les difficultés rencontrées par le salarié dans le traitement de ses demandes et de sa carrière.

Il n'établit pas davantage avoir été victime personnellement de l'inaction de sa direction alertée, ni en 2013 et 2014, car sur cette période les alertes ont été collectives et ont donné lieu à un diagnostic QVT, dont les conclusions ont été restituées en mars 2014, ni en 2015 car s'agissant des faits de discrimination qu'il dénonce en novembre et décembre 2015, la direction a mis en œuvre une enquête administrative dont elle l'a informé par courriel du 15 décembre 2015.

Son éviction du service après l'alerte lancée par le CHSCT le 16 décembre 2015, qui a été levée le 24 décembre 2015 à la suite d'une décision de l'inspection du travail en date du 23 décembre, n'est pas discutée puisqu'il est constant que dès la fin du mois de décembre son activité a été recentrée sur les interventions en milieu scolaire en étant affecté au pôle engagement sociétal de la région Limousin sans perte de salaire.

Néanmoins cette circonstance à elle seule ne peut permettre de considérer qu'il existe une présomption de faits de harcèlement ou de discrimination à l'encontre de M. José Ribeiro Marques.

À cet égard, et surabondamment, les pièces produites par l'employeur, notamment le compte rendu de l'enquête administrative du site de Limoges déposé le 4 février 2016 et le compte rendu de l'entretien entre l'inspectrice du travail, la directrice, le référent métier déontologie de la direction de la zone et M. José Ribeiro Marques, établissent que l'employeur a pris cette disposition d'éloignement pour préserver ce dernier de l'animosité développée par le collectif des agents du SUGE de Limoges et déclenchée par sa dénonciation de faits et de dysfonctionnements au sein de son service au cours du mois de décembre 2015, le considérant comme un lanceur d'alerte.

Il convient également de relever que le compte rendu d'enquête administrative révèle que 100 % des demandes d'absence formulées par M. José Ribeiro Marques pour l'exercice de son mandat syndical ou de son mandat électoral ont été satisfaites, que s'il a fait l'objet de plaisanteries sur ses origines portugaises c'était dans le cadre des plaisanteries d'usage au sein du service sur les traits de caractère, l'âge ou les origines, le salarié n'étant pas le dernier à en faire sur des personnes d'origine maghrébine. Ce compte rendu précise également qu'il existe une carence avérée de management liée à l'absence de posture de manager et de référent du dirigeant de proximité et que les faits de fraude dénoncés par le salarié relativement à des déclarations d'accidents du travail étaient avérés et devaient être sanctionnés. Enfin il relève des difficultés relationnelles au sein du collectif, M. José Ribeiro Marques y étant identifié comme un élément perturbateur compte-tenu de sa personnalité conflictuelle et de ses attitudes agressives, la confiance entre lui et ses collègues étant rompue et ne permettant pas une réintégration aisée au sein du service.

S'agissant de cette réintégration, il n'est pas contesté que M. José Ribeiro Marques a fait l'objet d'un rappel à la loi pour dénonciation mensongère à la suite de la plainte qu'il avait déposée, qui a été classée sans suite. Même si elle ne constitue pas une condamnation pénale et ne comprend pas de déclaration de culpabilité, cette mesure caractérise à l'évidence un comportement contraire à l'honneur et à la probité et est inscrite au système de traitement des antécédents judiciaires, ce qui interdit en tout état de cause sa réintégration à son poste d'agent de surveillance générale au sein du service interne de sécurité de la SNCF, en application des dispositions de l'article L2251-2 du code des transports qui le prohibe dans cette hypothèse.

Il se déduit de l'ensemble de ces circonstances et considérations que M. José Ribeiro Marques doit être débouté de toutes ses demandes, tant de réintégration que de dommages et intérêts.

Le jugement sera donc confirmé.

Sur les dépens et les frais irrépétibles

M. José Ribeiro Marques succombe à l'instance de sorte qu'il doit être condamné et débouté de sa demande fondée sur les dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

N'apparaissant pas inéquitable que chacune des parties supporte la charge de ses frais irrépétibles, la SNCF sera déboutée de sa demande du même chef.

PAR CES MOTIFS

LA COUR,

Statuant par arrêt contradictoire, en dernier ressort, par mise à disposition au greffe, après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Rabat l'ordonnance de clôture en date du 5 septembre 2018,

Prononce la clôture de la procédure le 24 septembre 2018;

Confirme le jugement en toutes ses dispositions

Déboute M. José Ribeiro Marques et la SNCF de leur demande fondée sur les dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,

Condamne M. José Ribeiro Marques aux dépens.

LE GREFFIER,

LE PRÉSIDENT,

Line MALLEVERGNE.

Véronique LEBRETON