

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE BORDEAUX

Place de la République
33077 BORDEAUX CEDEX

Ca 8041
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT

du 17 Octobre 2016

RG N° F 15/01007

Nature : 80A

MINUTE N° 16/986

COPIE EXÉCUTOIRE

SECTION COMMERCE

AFFAIRE
Elodie PECHON
contre
EPIC SNCF

Madame Elodie PECHON

née le 06 Février 1988

Domiciliée Résidence Le Dorat 3

Bât D17 - Apt 1722

33130 BEGLES

Assistée de Maître Emilie VAGNAT (Avocat au barreau de
BORDEAUX)

DEMANDEUR

JUGEMENT DU
17 Octobre 2016

Qualification :
contradictoire
premier ressort

Notification envoyée le :

18 OCT. 2016

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
célébrée

le : 18 OCT. 2016

à : *Mr VAGNAT*

Mr GUILLEBOT

EPIC SNCF

1 rue d'Armagnac

33000 BORDEAUX

Représenté par Madame Sandrine MARTIN (responsable pôle RH)
assistée de Maître Fabienne GUILLEBOT-POURQUIER (Avocat au
barreau de BORDEAUX)

DEFENDEUR

- Composition du bureau de jugement lors des débats et du délibéré

Madame Déborah SARREMEJEAN, Président Conseiller (P)

Monsieur Olivier CHABRIER, Assesseur Conseiller (S)

Monsieur Hubert LAMANT, Assesseur Conseiller (E)

Monsieur Dominique BLANC, Assesseur Conseiller (E)

Assistés lors des débats de Madame Carine FERREIRA, Greffier

PROCÉDURE

- Date de la réception de la demande : 04 Mai 2015
- Bureau de Conciliation du 12 Juin 2015
- Convocations envoyées le 12 Juin 2015
- Renvoi BJ avec délai de communication de pièces
- Débats à l'audience de Jugement du 07 Juin 2016 (convocations envoyées le 12 Mai 2016)
- Prononcé de la décision fixé à la date du 22 Septembre 2016
- Délibéré prorogé à la date du 17 Octobre 2016
- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de procédure civile en présence de Madame Carine FERREIRA, Greffier

Chefs de la demande

- annulation de la sanction disciplinaire notifiée le 3/04/2015
- Dommages et intérêts pour harcèlement moral : 15 000,00 Euros
- Dommages et intérêts pour discrimination syndicale : 15 000,00 Euros
- Dommages et intérêts pour sanction injustifiée: 15 000,00 Euros
- Dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité : 15 000,00 Euros
- Article 700 du Code de procédure civile : 1 500,00 Euros

Demande reconventionnelle

- Article 700 du Code de procédure civile : 1 500,00 Euros

LES FAITS

Mme Elodie PECHON a été engagée par la SNCF le 25 juillet 2007, dans le cadre de plusieurs contrats de travail à durée déterminée.

La relation s'est poursuivie dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à compter du 1^{er} décembre 2011 au cadre permanent à SNCF mobilités en qualité d'agent de service commercial.

Elle travaillait en gare de Bordeaux St JEAN dans un emploi d'agent d'Escale et de Service de Gare, à l'établissement Voyageurs SEEV de Bordeaux.

Elle rencontrait des difficultés relationnelles avec trois personnes travaillant dans le même service : Mme PLANCHENAULT, Mme BANGOURA et Mme VIALETTE.

Au mois d'octobre 2014, ces trois personnes adressaient un courrier à leur directeur d'établissement dans lequel elles se plaignaient de harcèlement moral et de discrimination de la part de certains de leurs collègues, notamment de Mme PECHON.

Le directeur de l'EEV de Bordeaux décidait d'initier une enquête interne ; l'enquête était menée du 03 novembre au 23 décembre 2014.

Par lettre en date du 14 novembre 2014, Mme PECHON demandait à changer de service, la SNCF l'affectait temporairement à un autre service compte-tenu de l'enquête en cours.

Conformément à la procédure en vigueur à SNCF mobilités, le 15 janvier 2015 une demande d'explications écrites était adressée à Mme PECHON et elle était affectée à de nouvelles fonctions à titre conservatoire.

Mme PECHON était à compter du mois de janvier en arrêt maladie en raison d'un « état anxio-dépressif ».

Par courrier du 03 mars 2015, Mme PECHON était convoquée devant le Conseil de discipline de la SNCF fixé au 31 mars 2015.

Sa sanction lui était notifié le 03 avril 2015 « *Dernier avertissement avec mise à pied de deux jours et déplacement par mesure disciplinaire pour avoir fait subir des agissements répétés de harcèlement à Madame VIALETTE et à Madame PLANCHENAULT, ainsi que pour avoir eu une attitude inqualifiable envers des agents en contrat d'emploi avenir.* »

Mme PECHON était mutée au 1^{er} mai 2015 sur Périgueux.

Le 4 mai 2015, elle saisissait le Conseil de Prud'hommes de Bordeaux afin d'obtenir l'annulation de sa sanction disciplinaire.

A l'issue de son arrêt maladie, Mme PECHON prenait son poste à Périgueux le 26 août 2015.

Au bout de quelques jours, la direction de Périgueux lui proposait d'exercer ses fonctions à Facture.

Mme PECHON était de nouveau en arrêt maladie à compter du mois de décembre et est, à ce jour, inapte temporaire au travail.

MOYENS DES PARTIES

Sur le harcèlement moral subi par Mme PECHON

Mme PECHON explique qu'elle a été largement inquiétée par la direction de la SNCF, à la suite de plaintes infondées de trois de ses anciennes collègues.

Elle estime qu'elle a été victime d'un véritable acharnement de la part de son employeur, conduisant au prononcé d'une sanction disciplinaire extrêmement sévère et injuste.

Mme PECHON entend démontrer que les personnes qui l'ont dénigrée et accusée sont largement connues pour leur comportement perturbateur et ingérable, qu'elle est au contraire une employée modèle dont tous les collègues et supérieurs saluent le comportement exemplaire et que la SNCF a diligencé une enquête à charge en usant de méthodes détestables qui s'apparentent clairement à du harcèlement.

Elle expose que son état de santé a été altéré par cette situation et s'est considérablement dégradé.

Mme PECHON soutient qu'elle ne s'est jamais rendue coupable d'actes ou de propos racistes ou malveillants contrairement à ce que ses trois collègues se sont plu à imaginer.

Elle rappelle que dès le mois de janvier 2015, sur demande de sa direction, elle a fait valoir des explications circonstanciées permettant de mettre en lumière l'incohérence des accusations portées à son encontre et a mis en avant le fait que c'est bien elle qui était victime du harcèlement de ces personnes et non l'inverse.

Elle verse aux débats des témoignages de collègues de travail qui dénoncent le comportement des trois collègues accusatrices « *l'attitude des personnes accusatrices est détestable* », certains évoquent des personnes à « *la moralité et à la motivation douteuses* », M. RIEU qui déclare : « *J'agis aujourd'hui de la sorte pour dénoncer les agissements non professionnels de Madame BANGOURA son comportement plus que douteux au travail, sur ses retards répétitifs, sur les cours de manucure pendant ses heures de travail, De Madame PLANCHENAULT qui se vante d'être appuyée par la RRH Madame LACASSAGNE De Madame VIALETTE qui a toujours eu des difficultés à s'intégrer dans tous les services.* »

Mme PECHON rapporte des attestations de collègues qui témoignent de son professionnalisme et qualités humaines.

Elle rappelle que l'ensemble des éléments qui sont versés aux débats dans le cadre du litige a été porté à la connaissance de l'employeur, tels que les explications de Mme PECHON, les témoignages de soutien, le classement sans suite des plaintes pénales de Mesdames PLANCHENAULT et BANGOURA.

Elle expose qu'elle a toujours clamé son innocence tout au long des nombreux entretiens

auxquels elle a été convoquée.

Elle soutient que l'ensemble des employés de l'escale de Bordeaux n'ont pas été interrogés et que les témoignages ont été dirigés.

Elle prétend que l'employeur avait pris la décision de la sanctionner dès le départ dans l'unique but de protéger les accusatrices, proches de la direction et de la punir pour son affiliation au syndicat CGT.

Elle indique qu'en désespoir de cause, elle a adressé un courrier à M. Guillaume PEPY, le 31 mai 2015.

Elle demande au Conseil de constater qu'elle démontre qu'elle a fait l'objet d'un véritable harcèlement de la part de la SNCF et que les conditions de travail et l'état de santé de cette dernière se sont considérablement dégradées des derniers mois du fait du comportement particulièrement maltraitant de son employeur.

Elle sollicite à ce titre des dommages et intérêts pour harcèlement moral.

Elle invoque le défaut de prévention de l'employeur qui a manqué à son obligation de sécurité ;

Elle rappelle que « l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, qu'il manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral sexuel exercés par l'un ou l'autres de ses salariés, quand bien même il aurait pris les mesures en vue de faire cesser ces agissements et qu'il peut être alloué des sommes distinctes correspondant au préjudice résultant de la part de l'absence de prévention par l'employeur des faits de harcèlement et d'autre part des conséquences du harcèlement subi ;

Elle sollicite l'octroi de dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

La partie défenderesse rétorque que Mme PECHON ne fait pas état d'agissements répétés mais d'un acte unique ayant selon elle abouti à la dégradation de son état de santé.

Elle précise que l'enquête interne a permis d'établir que Mme PECHON n'a commis aucun acte répréhensif à l'encontre de Mme BANGOURA.

La SNCF indique que Mme PECHON a été sanctionnée compte tenu de son comportement inadapté vis-à-vis de salariés sous contrat d'avenir et à l'égard de Mesdames VIALETTE et PLANCHENAUT.

Sur le soutien de la RRH à Mme PLANCHENAUT, la SNCF prétend qu'il y a un amalgame puisque le seul appui dont a pu bénéficier cette dernière est celui de la muter par priorité sur un poste que convoitait Mme MARCHAND, personne qui a été également sanctionnée pour son comportement inadapté vis-à-vis des mêmes salariés.

Sur la qualité de service de Mme PECHON, la SNCF indique que ses témoins ont une vision d'elle qui diverge très largement de celle de Mesdames VIALETTE, PLANCHENAUT et BANGOURA ainsi que de la grande majorité des agents travaillant quotidiennement avec elle et qui ont tenu à être entendus lors de l'enquête interne.

Sur l'enquête mise en œuvre par la SNCF Mobilités, la SNCF rappelle que l'enquête a été menée par deux personnes totalement extérieures au conflit qui ne relèvent pas de l'EEV de Bordeaux et qui ne connaissaient avant le début de l'enquête aucun des protagonistes.

Elle précise que l'enquête a duré plus d'un mois et demi et a donné lieu à 23 entretiens et qu'elle a mis en lumière le comportement inadapté de Mesdames PECHON et MARCHAND vis-à-vis de Mesdames VIALETTE et PLANCHENAUT ainsi qu'à l'égard des salariés en contrat d'emploi-avenir mais les a également dédouanés des accusations proférées par Mme BANGOURA.

Elle prétend également qu'il a été précisé « *aux agents que tous ceux qui souhaiteraient apporter un témoignage que ce soit pour les personnes faisant l'objet d'une dénonciation ou pour les agents à l'origine des courriers pourraient le faire en préservant leur anonymat s'ils le souhaitaient.* »

Elle mentionne que les arrêts de travail de Mme PECHON n'ont pas fait l'objet d'une déclaration d'accident du travail.

Elle soutient qu'elle ignorait que Mme PECHON était adhérente à la CGT et qu'ainsi les allégations de la requérante sur une prétendue discrimination syndicale n'ont aucune valeur.

Elle demande que Mme PECHON soit déboutée au titre du harcèlement et du manquement à son obligation de sécurité.

Sur la discrimination syndicale subie par Mme PECHON

Mme PECHON indique qu'elle est adhérente au syndicat CGT depuis le mois de septembre 2013 et que c'est justement un peu plus tard qu'elle a commencé à subir l'acharnement de sa direction ; Elle précise que Mme Frédérique MARCHAND qui a subi le même traitement est elle aussi adhérente à la CGT.

Elle ajoute que les trois accusatrices sont soit adhérentes soit sympathisantes CFDT et que la direction de la SNCF est proche du syndicat CFDT.

Elle verse aux débats des attestations de collègues mettant en exergue des propos malveillants d'élus de la CFDT à l'encontre des membres de la CGT « *il faut les faire payer tous* »

La SNCF soutient qu'elle ignorait que Mme PECHON était adhérente à la CGT et qu'ainsi les allégations de la requérante sur une prétendue discrimination syndicale n'ont aucune valeur.

Sur l'annulation de la sanction disciplinaire du 03 avril 2015

Mme PECHON indique que le 03 avril 2015, après passage devant le Conseil de discipline, elle s'est vue notifier la sanction disciplinaire suivante « *Dernier avertissement avec mise à pied de deux jours et déplacement par mesure disciplinaire pour avoir fait subir des agissements répétés à Madame VIALETTE et à Madame PLANCHENAUT, ainsi que pour avoir eu une attitude inqualifiable envers des agents en contrat d'emplois avenir.* »

Elle explique que cette sanction est l'une des plus sévères prévues par les statuts de la SNCF. Elle précise que le 19 mai 2015, elle était mutée à Périgueux à effet rétroactif au 1^{er} mai 2015 alors même qu'elle avait déjà fait l'objet d'un changement de fonction à titre conservatoire dès le 15 janvier.

Elle soutient que son employeur n'a pas pris en compte l'ensemble qu'elle a fourni lors des différents entretiens et prétend que cette sanction n'a pas de fondement.

Elle rappelle que cette sanction est intervenue dans un contexte de harcèlement et s'analyse comme une mesure discriminatoire.

Elle maintient que eu égard à ses explications, à son absence de passif disciplinaire et aux nombreux témoignages de soutien dont elle bénéficie, aucun élément objectif ne permet d'expliquer l'acharnement de la SNCF et la sévérité de la sanction prononcée.

La SNCF rappelle le contexte et les courriers adressés par Mesdames PLANCHENAUT, BANGOURA et VIALETTE et le déclenchement de l'enquête ; elle soutient que l'audition des agents qui ont tenu à être entendus, a permis de confirmer les accusations préférées par Mesdames PLANCHENAUT et VIALETTE.

SUR QUOI LE CONSEIL

Sur le harcèlement moral subi par Mme PECHON

Attendu qu'il résulte de l'article L.1152-1 du Code du Travail que trois éléments permettent de définir le harcèlement moral : des agissements répétés, ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail du salarié susceptible de porter atteinte aux droits, à la dignité, à l'état de santé du salarié et/ou compromettre son avenir professionnel ;

Attendu que selon l'article L.1154-1 dudit code, il appartient au salarié qui se prétend victime de harcèlement moral « *d'établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral. 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* »

Qu'en l'espèce, à la suite des plaintes de Mesdames PLANCHENAU, VIALETTE et BANGOURA à l'encontre de Mme PECHON, la SNCF a diligenté une enquête interne ;

Que lors de cette enquête, Mme PECHON faisait valoir des explications circonstanciées, mettant en lumière l'incohérence des accusations portées à son encontre et dénonçait le harcèlement dont elle était victime : « *j'ai d'ailleurs été agressée et harcelée par Mme PLANCHENAU et Mme BANGOURA à deux reprises sur mon lieu de travail, au retour de mes congés. Elles s'en sont prises à moi au moment où je me trouvais seule et m'ont menacé de me pourrir la vie (...) Après hésitation, j'en ai parlé à ma hiérarchie qui m'a conseillé de ne rien faire ni dire quoi que ce soit (...)* »

Que le Conseil doute aux vues des témoignages fournis aux débats de l'impartialité de l'enquête diligentée par la direction de la SNCF, pour exemple l'attestation de M.BAURI, chef d'équipe « *je regrette que les témoignages aient été dirigés et que tous les employés de l'Escale de Bordeaux, n'aient pas été interrogés malgré de nombreuses demandes* », « *je certifie sur l'honneur que j'ai rencontré des difficultés pour témoigner, sans doute parce que celui-ci était à décharge pour Mesdames PECHON et MARCHAND (...) C'est la première fois en bientôt 33 ans que je vis une situation rocambolesque (...)* » ; l'attestation de M.RIEU « *Je tiens à signaler mon étonnement et mon mécontentement de ne pas avoir été auditionné par la direction sur l'enquête administrative de l'UO Escale de Bordeaux ou même d'avoir pas été cité, puisque présent le soir des fausses accusations de racisme (...) il a fallu un coup de téléphone ou un mail de la part de personnes mal intentionnées ou qui en voulaient tirer parti, à la direction de l'EEV Bordeaux pour que mon nom n'apparaisse plus dans le dossier. (...) les dirigeants de proximité de l'UO Escale sont venus me voir pour me dire de laisser couler parce que si on leur dit quelque chose « nous ne sommes pas sur de les voir au travail demain et qu'il ne faut pas faire de vague suite à la précédente affaire de Madame VIALETTE » qui se sentait persécutée et harcelée* ».

Que M.RIEU affirme que « *La direction n'a pas pris tous les éléments de l'enquête en considération* »

Attendu que Mme PECHON s'appuie sur quatre éléments pour caractériser le harcèlement moral dont elle se dit victime :

- les personnes qui l'ont dénigrée et accusée sont largement connues pour leur comportement perturbateur et ingérable,
- Elle est, au contraire, une employée modèle dont tous les collègues et supérieurs saluent le comportement exemplaire,
- La SNCF a diligenté une enquête à charge, en usant de méthodes détestables qui s'apparentent clairement à du harcèlement,
- l'état de santé de la salariée s'est aujourd'hui considérablement dégradé ;

Qu'il n'est pas contesté, que la santé de la salariée s'est dégradée, il est médicalement constaté et qu'il est en toute certitude dû à la situation professionnelle que vit Mme PECHON depuis le mois de janvier 2015 ;

Que pour autant, si l'évolution de l'état de santé de la salariée est un élément à prendre en

considération pour se prononcer sur l'existence d'un éventuel harcèlement, il n'est pas suffisant en soi ;

Que Mme PECHON ne fait pas état d'agissements répétés mais d'un acte unique qui est la procédure initiée à son encontre, même si cet acte s'est inscrit dans le temps.

Qu'ainsi, dans la mesure où Mme PECHON n'invoque qu'un seul agissement qui pourrait caractériser un harcèlement moral, le Conseil constate que les trois éléments permettant de définir le harcèlement moral ne sont pas réunis ;

Qu'en conséquence, Mme PECHON sera déboutée de sa demande au titre du harcèlement moral et du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

Sur la discrimination syndicale subie par Mme PECHON

Attendu que l'article L.1132-1 du Code du Travail dispose que *« 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 1^{er} de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L.3221-3, de mesure 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 raisons 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. »*

Attendu que selon les dispositions de l'article L.2141-5 dudit code *« Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail. Un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie professionnelle avec la carrière syndicale et pour prendre en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice du mandat, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle. »*

Attendu qu'il appartient au salarié qui s'estime victime de discrimination syndicale de présenter au Conseil les éléments de fait laissant présumer l'existence d'une discrimination.

Qu'il appartient ensuite à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Attendu que la discrimination syndicale ne peut être retenue dans le cas d'un salarié simple adhérent d'un syndicat lorsqu'il n'est pas établi que son engagement syndical était connu par l'employeur ;

Qu'en l'espèce, Mme PECHON justifie être adhérente au syndicat CGT depuis le mois de septembre 2013 ;

Que le Conseil constate qu'il existe des différends notoires entre le syndicat CFDT et le syndicat CGT comme en témoigne les propos tenus par des représentants du personnel de la CFDT à l'égard des adhérents au syndicat CGT *« il faut leur faire payer ces connards »*.

Attendu qu'au regard de l'attestation de M. Nicolas BELLARD, il ressort que la CFDT dès le mois de novembre 2014 a exercé une pression sur le personnel avec le soutien de la direction de la SNCF *« Le vendredi 7 novembre 2014, je travaillais en tant que chef de service à la gare de Bordeaux. Comme chaque jour, les agents parlaient des accusations de harcèlement et de racisme à l'encontre de M. PLAYE, M. GARRIGUE, Mlle PECHON et Mme MARCHAND. En tant que jeune manager, j'ai décidé de réunir les agents présents vers 10h00 afin de déclencher*

une discussion et que chacun puisse s'exprimer sur ce qu'il ressentait. Cette démarche était tout à fait neutre vis-à-vis des accusés comme des plaignants et cela a débouché sur un débat entre une quinzaine d'agents auquel s'est joint l'un de nos dirigeants. J'insiste aucune accusation n'a été prononcée ce jour-là. En rentrant chez moi vers 13h00, le syndicat SUD Rail m'a téléphoné pour me dire qu'ils avaient reçu un appel de délégués syndicaux CFDT m'accusant de prendre parti pour les accusés et de demander aux agents de porter plainte contre la CFDT et ses adhérentes, Mme BANGOURA et Mme PLANCHENAULT, ce qui est totalement faux. Le mardi 11 novembre 2014, M. LOPEZ notre DET m'a convoqué et m'a affirmé avoir reçu un appel de délégués syndicaux CFDT reprenant ces mêmes accusations. Après m'avoir demandé des explications, j'ai eu le droit à une explication musclée ayant pour but de me rappeler ma posture managériale, à savoir respecter et suivre l'avis du DET et surtout ne plus jeter de l'huile sur le feu en provoquant des discussions avec les agents. J'ai bien tenté de me défendre mais mes arguments n'ont pas été retenus. Il semblerait que j'étais jugé avant même le début de l'entretien. »

Que pour autant, aucune des protagonistes n'a la moindre fonction syndicale ou le moindre mandat de représentant du personnel ;

Que Mme PECHON ne démontre pas que son employeur avait la connaissance qu'elle était adhérente à la CGT ;

Que le Conseil n'est pas en mesure de déterminer avec certitude au regard des éléments fournis que la direction de la SNCF s'est rendue coupable de discrimination syndicale à l'égard de Mme PECHON.

Qu'en conséquence, Mme PECHON sera déboutée de sa demande de dommages et intérêts pour discrimination syndicale.

Sur l'annulation de la sanction disciplinaire du 03 avril 2015

Attendu que le 03 avril 2015, après passage devant le Conseil de discipline, Mme PECHON s'est vue notifier la sanction disciplinaire suivante : « *Dernier avertissement avec mise à pied de deux jours et déplacement par mesure disciplinaire pour avoir fait subir des agissements répétés à Madame VIALETTE et à Madame PLANCHENAULT, ainsi que pour avoir eu une attitude inqualifiable envers des agents en contrat d'emplois avenir.* »

Que le 19 mai 2015, Mme PECHON était mutée à Périgueux à effet rétroactif au 1^{er} mai 2015 ;
Attendu que le Conseil constate que Mme PECHON avait déjà fait l'objet d'une affectation à d'autres fonctions en date du 15 janvier 2015 dans les termes suivants : « *Le rapport de l'enquête datant du 05 janvier et remis le 05 janvier 2015 par la Direction des Ressources Humaines Aquitaine Poitou Charente conclut à des comportements inappropriés de votre part envers plusieurs de vos collègues. En conséquence, la gravité des éléments concernant votre attitude ne permet pas de vous maintenir au sein de l'équipe UO Escal. Pour ces raisons et en application de l'article 2 du chapitre 9 du Statut des Relations collectives entre la SNCF et son personnel, je vous confirme ainsi que vous venez d'en être préalablement informée, que vous êtes affectée à d'autres fonctions à compter du 16 janvier 2015* »

Que le Conseil juge que cette décision est en fait constitutive d'une mesure disciplinaire qui ne peut donner lieu à nouvelle sanction par la mutation sur Périgueux au 1^{er} mai 2015.

Attendu qu'il ressort des pièces que l'employeur se base sur des témoignages de collègues de travail pour caractériser des agissements de harcèlement de Mme PECHON à l'égard de Mesdames VIALETTE et PLANCHENAULT, témoignages recueillis lors de l'enquête.

Que ces témoignages numérotés restent totalement anonymes, ce qui ne permet pas de vérifier leur véracité ;

Qu'il est patent que seuls les témoignages à charge contre Mme PECHON ont été retenus dans le compte-rendu d'enquête et que les autres ont été évincés ou refusés.

Que les témoignages anonymes dont il est fait référence dans le compte-rendu de l'enquête ne

permettent pas d'établir des faits matériellement constatés, précis et répétitifs imputables seulement à Mme PECHON à l'égard de Mesdames VIALETTE et PLANCHENAUULT.

Qu'il est incontestable que régnait un climat tendu entre plusieurs salariés dont certains agents en contrats d'emplois avenir de la plateforme escale mais que l'imputabilité de ce climat ne peut se restreindre en la seule personne de Mme PECHON.

Attendu que selon les dispositions de l'article L.1332-1 du Code du Travail « aucune sanction ne peut être prise à l'encontre du salarié sans que celui-ci soit informé, dans le même temps et par écrit, des griefs retenus contre lui » ;

Que toute mesure disciplinaire doit être rigoureusement motivée ;

Qu'en l'espèce, dans la sanction notifiée le 03 avril 2015, il est reproché à Mme PECHON d'« avoir fait subir des agissements répétés de harcèlement à Mme VIALETTE et à Mme PLANCHENAUULT » et d'« avoir eu une attitude inqualifiable envers des agents en contrats d'emplois avenir. »

Que le Conseil constate que les agissements reprochés ne sont pas qualifiés par des faits étayés datés et précis et qu'ainsi il est les griefs reprochés à Mme PECHON n'ont pas de fondement.

Qu'en conséquence, il convient d'annuler la sanction notifiée le 03 avril 2015 et de condamner la SNCF à payer au regard de la sanction injustifiée et du préjudice moral subi par Mme PECHON, la somme de 6.000€ à titre de dommages et intérêts.

Attendu que Mme PECHON a dû engager des frais pour faire valoir des droits, qu'il serait inéquitable de laisser à sa seule charge, il lui sera alloué la somme de 800,00€ à titre d'indemnité sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes de Bordeaux, Section Commerce, après en avoir délibéré conformément à la loi, jugeant contradictoirement, en premier ressort, par mise à disposition au Greffe, en vertu de l'article 453 du Code de Procédure Civile :

Annule la sanction notifiée à Mme Elodie PECHON le 03 avril 2015

Condamne la SNCF à payer à Mme Elodie PECHON les sommes suivantes :

SIX MILLE EUROS (6.000,00€) à titre de dommages et intérêts pour sanction injustifiée ;

HUIT CENTS EUROS (800,00€) à titre d'indemnité sur le fondement des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Déboute mme Elodie PECHON du surplus de ses demandes.

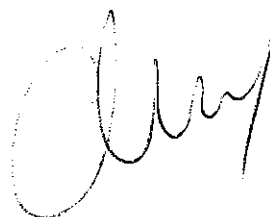
Dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire ;

Déboute la SCNF de sa demande reconventionnelle et la condamne aux entiers dépens et frais éventuels d'exécution.

LE GREFFIER



LA PRESIDENTE



**En conséquence, la République Française mande et ordonne à tous huissiers de Justice, sur ce requis, de mettre ladite décision à exécution ;
Aux Procureurs Généraux et aux Procureurs de la République près les Tribunaux de Grande Instance, d'y tenir la main ;
A tous Commandants et Officiers de la force publique, de prêter main forte lorsqu'ils en seront également requis ;
En foi de quoi, ladite décision a été signée par le Président et le Greffier ;**

Pour copie exécutoire certifiée conforme à la minute.

BORDEAUX, le 14-10-1914

Le Greffier,

