

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

**ARRÊT DU 26 JANVIER 2021**

N° RG 19/01441 - FP/DA  
N° Portalis DBVY-V-B7D-GI6B

**EPIC SNCF etc...**  
**C/ Valérie GAY**

Décision déferée à la Cour : Jugement du Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de CHAMBERY en date du 04 Juillet 2019, RG F 18/00085

**APPELANTE :**

**SNCF VOYAGEURS SA venant aux droits de SNCF MOBILITES SA**  
dont le siège social est sis 9 rue Jean Philippe Rameau  
93200 SAINT DENIS  
prise en la personne de son représentant légal en exercice

Représentée par Me Marie GIRARD-MADOUX de la SCP GIRARD-MADOUX ET ASSOCIES, avocat au barreau de CHAMBERY et ayant pour avocat plaident Me Antoine GIRARD-MADOUX de la SCP GIRARD-MADOUX ET ASSOCIES, avocat au barreau de CHAMBERY

**INTIMEE et APPELANTE INCIDENT:**

**Madame Valérie GAY**  
Le Charles-Emmanuel  
place Albert Serraz  
73800 MONTMELIAN

Représentée par Me Didier BESSON, avocat postulant au barreau de CHAMBERY et Me Pierre JANOT de la SCP JANOT & ASSOCIES, avocat plaident au barreau de GRENOBLE

**COMPOSITION DE LA COUR :**

L'affaire a été débattue le 26 Novembre 2020 en audience publique devant la Cour composée de :

**Monsieur Frédéric PARIS**, Président, qui s'est chargé du rapport  
**Madame Anne DE REGO**, Conseiller  
**Madame Françoise SIMOND**, Conseiller  
qui en ont délibéré  
Greffier lors des débats : **Madame Catherine MASSONNAT**,

\*\*\*\*\*

### **Exposé du litige**

Mme Valérie Gay a été embauchée sous un statut de contractuel à compter du 1<sup>er</sup> juin 1989.

A compter du 1<sup>er</sup> mai 1998, elle a intégrée le cadre permanent de la Sncf en qualité d'agent commercial.

Alors qu'elle occupait un poste à l'accueil des voyageurs en gare, le médecin du travail le 7 septembre 2005 l'a déclaré inapte en relevant dans son avis : "pas d'accueil fixe et mobile".

Elle a été reclassée sur un poste du service clientèle après avoir engagé une procédure de référé et obtenu une ordonnance en date du 12 juin 2006 enjoignant la Sncf de la reclasser.

Elle a été ensuite affectée au service ligne directe en tant que télévendeuse depuis 2011, puis à compter du mois de janvier 2013 sur un poste au bureau de commande du personnel (CPS) de l'établissement Voyageurs Alpes.

Le 22 avril 2013 elle a été placée en mi-temps thérapeutique.

Le 7 octobre 2013, le médecin du travail a déclaré Mme Gay inapte définitive au poste de ligne directe en notant que le reclassement éventuel à la CPS est valide.

La Sncf a annoncé à la salariée le 26 novembre 2013 qu'elle ne pouvait rester sur ce poste en raison d'une réorganisation.

Le 13 décembre 2013, Mme Valérie Gay a été affectée provisoirement à une mission d'aide ponctuelle aux opérateurs au service CPS Voyageurs Alpes.

Mme Gay a été placée en arrêt de travail du 20 décembre 2013 au 28 mai 2014.

Le 30 janvier 2014, la Sncf a proposé à Mme Gay un poste au sein du service clientèle que celle-ci a refusé.

Elle a repris le 29 mai 2014 au service CPS.

Mme Gay a cessé le travail à compter du 30 juin 2014 et a été placée en arrêt de travail jusqu'au 18 décembre 2014.

Le médecin du travail a indiqué le 30 juin 2014 un temps partiel thérapeutique jusqu'au 26 juillet 2014, et a déclaré la salariée inapte définitivement au poste de téléconseillère, reclassement à instruire, le poste CPS conviendrait. il a précisé : "Ne pas laisser Mme Gay sans activité".

Mme Gay a repris le travail le 19 décembre 2014 sans poste attribué.

Le médecin du travail de la région lors d'un examen de reprise après maladie le 23 décembre 2014 pour le poste occupé de téléconseiller, déclarait Mme Gay apte avec restriction permanente, et mentionnait : "reprise à mi temps selon prescription de ses conseillers médicaux. Pour les restrictions permanentes se reporter aux 1033 du Dr

Colin son médecin du travail en charge de l'établissement. Mi temps à organiser avec un travail un jour sur deux ; Il mentionnait "à revoir le 19 janvier 2015". Elle a été en arrêt de travail du 12 janvier 2015 jusqu'au 7 février 2015 inclus.

Elle a été affectée à une mission au service des archives à compter du 9 février 2015.

Le docteur Colin médecin du travail a émis un avis le 9 février 2015 lors d'un examen à la demande de la salariée : "Est inapte définitif à son poste de télévendeuse. Peut reprendre sur une mission DR d'archivage. Mi-temps prescrit jusqu'au 5/03/2015, deux jours une semaine, 3j l'autre. A revoir avant le 9/03/2015."

Le même médecin, dans son avis du 9 mars 2015, a confirmé l'avis du 9 février 2015.

Mme Gay a été reconnue travailleuse handicapée avec orientation dans le milieu ordinaire à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 jusqu'au 31 décembre 2018.

Elle a été affectée à compter du 9 février 2015 provisoirement aux archives de la direction régionale et se trouvait en mi-temps thérapeutique.

Elle a été à nouveau en arrêt entre juillet 2016 et le 20 janvier 2017.

Le 20 janvier 2017 une proposition de poste au service clientèle lui a été faite, que Mme Gay a refusé. Elle était néanmoins affectée à ce poste à compter du 22 mars 2017.

Le mi-temps thérapeutique n'étant pas prolongé, Mme Gay a repris le travail à temps complet.

Il lui a été proposé un poste provisoire portant sur des tournées de locaux et de suivi de consignes de sécurité qu'elle n'a pas accepté. Elle a été alors affectée sur un poste au service clientèle à compter de juillet 2017.

Elle a fait une tentative de suicide le 18 avril 2018 et a déclaré un accident du travail pour cette tentative, l'accident a été pris en charge par la caisse primaire d'assurance maladie.

Mme Gay a saisi le juge des référés afin d'obtenir sa réintégration sur le poste de commande du personnel.

Par ordonnance du 11 janvier 2016 la formation de départage de référé du conseil de prud'hommes de Chambéry a jugé que la formation de référé n'était pas compétente pour connaître de ce litige car la demande se heurtait à des contestations sérieuses.

Mme Valérie Gay a saisi le 13 mai 2016 le conseil de prud'hommes de Chambéry au fond.

Par jugement en date du 4 juillet 2019, le conseil de prud'hommes de Chambéry a :

- dit et jugé que la demande de Mme Valérie Gay est recevable,
- débouté Mme Valérie Gay de sa demande en paiement d'une indemnité de 45 000 € au titre du harcèlement moral,
- condamné la SnCF à payer à Madame Valérie Gay les sommes suivantes :
  - \* 15 000 € à titre d'indemnité sur le fondement de l'obligation de sécurité de résultat,

- \* 5 000 € au titre de la discrimination syndicale,
  - \* 6 650 € au titre de rappel de salaire sur primes de réserve,
  - \* 920 € au titre de rappel de salaire sur indemnité de saisie,
  - \* 2 143 € au titre de rappel de salaire sur primes de travail,
  - \* 1 393,04 € au titre de paiement des indemnités de représentation du personnel,
  - \* 1 600 € au titre du remboursement de cette somme prélevée au titre de journées de délégation,
  - \* 2 500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- débouté Mme Valérie Gay de sa demande de récupération de ses jours de repos,
  - débouté Mme Valérie Gay de sa demande d'enjoindre la Sncf de pérenniser le poste qu'elle occupe actuellement ou alors tout poste de catégorie D,
  - débouté le syndicat Cgt des cheminots de Tarentaise, intervenant volontairement, de l'ensemble de ses demandes,
  - dit que la SNCF doit supporter les dépens.

Par déclaration reçue au greffe le 25 juillet 2019, la société Sncf a interjeté appel de la décision.

Dans ses conclusions notifiées le 2 juillet 2020 auxquelles la cour se réfère pour plus ample exposé des faits, de la procédure et des prétentions la société Sncf demande à la cour de :

- infirmer le jugement en ce qu'il l'a condamné à payer des dommages et intérêts, des rappels de salaires, des sommes à titre de remboursement de journées de délégation, de la somme mis à sa charge au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
  - le confirmer pour le surplus,
- Y ajoutant,
- débouter Mme Valérie Gay de l'ensemble de ses demandes,
  - condamner Mme Valérie Gay aux dépens.

Elle soutient que Mme Valérie Gay a été déclarée inapte définitivement à son poste de télévendeuse ligne directe.

Elle ne rapporte aucunement l'existence de faits laissant supposer l'existence d'un harcèlement moral.

Sur la procédure de reclassement mise en oeuvre, la salariée ne pouvait pas prétendre au poste du bureau de commande du personnel, elle n'avait été affectée à ce poste que de manière temporaire dans le cadre de la procédure de reclassement dont son contrat de travail faisait l'objet. Le poste a été supprimé en 2013 lorsque la direction SNCF Voyage a demandé à tous les établissements de revoir le dimensionnement des bureaux de commande du personnel.

L'évolution a conduit à supprimer un poste de qualification B et à requalifier le poste de qualification C en qualification B, en redistribuant les missions notamment à l'assistant du dirigeant. Dans ces conditions la mission occupée par Mme Valérie Gay correspondant à la qualification C ne pouvait perdurer, il ne s'agissait pas de son poste et elle n'avait pas vocation à le récupérer. Mme Valérie Gay du fait du caractère temporaire de sa mission était seulement en renfort et sa demande tendant à être réintégrée dans son poste était dénuée de fondement, il s'agissait d'une demande de mutation et non d'une demande de réintégration.

Mme Valérie Gay tente de démontrer que la Sncf n'aurait pas rempli ses obligations en

matière de reclassement à son égard, or elle a bien mis en oeuvre son obligation de reclassement. Elle a respecté l'article 2.3 du RH0360 et la salariée est bien restée rattachée à l'établissement et a touché ses salaires comme si elle avait continué de travailler comme télévendeuse.

Mme Gay a refusé en janvier 2014 un poste qui correspondait à sa qualification d'agent commercial spécialisé et à ses restrictions médicales, ce refus était donc sans motif légitime.

Elle se montrait en position de refus de tout reclassement qui ne serait pas à la commande du personnel. Dès lors en refusant toutes propositions Mme Valérie Gay a contribué à ce que son reclassement sur un poste vacant soit impossible.

Un certificat médical ne suffit pas à lui seul pour établir un harcèlement moral.

La salariée se contente d'affirmer sans justifier dans ses propos en quoi ses conditions de travail se sont dégradées.

Elle n'établit pas les faits laissant penser à une discrimination syndicale. Le poste occupé par Mme Gay a été supprimé pour des raisons objectives et justifiées, étrangères aux différents mandats syndicaux de celle-ci. En aucun cas elle ne saurait valablement affirmer qu'elle a n'eu qu'un seul entretien professionnel entre 2010 et 2018.

La réalité du dommage n'est pas établie tout comme le manquement et le lien de causalité. La SnCF a parfaitement mis en oeuvre son obligation de sécurité et a démontré qu'elle avait pris les mesures propres à évaluer et prévenir tous risques concernant Mme Valérie Gay. Les sommes demandées au titre de la prime de travail ont été régularisées sur le bulletin de paie du mois d'août 2019.

Dans ses conclusions notifiées le 1<sup>er</sup> septembre 2020 auxquelles la cour se réfère pour plus ample exposé des faits, de la procédure et des prétentions Mme Valérie Gay demande à la cour de :

- confirmer le jugement du conseil de prud'hommes de Chambéry du 4 juillet 2019 en ce qu'il a dit et jugé que les manquements à l'obligation de sécurité et la discrimination syndicale étaient établis et en ce qu'il a fait droit à ses demandes de rappels de salaires,
- infirmer le jugement du 4 juillet 2019 en ce qu'il a débouté Mme Valérie Gay de sa demande au titre du harcèlement moral et en ce qu'il a minoré les demandes indemnitaires de celle-ci,

En conséquence,

- condamner la SNCF à lui payer les sommes suivantes :

A titre principal :

- \* 45 000 € au titre du harcèlement moral

A titre subsidiaire :

- \* 30 000 € au titre du manquement à l'obligation de sécurité

En tout état de cause :

- \* 80 000 € au titre de la discrimination syndicale,
- \* 8 225 € au titre de rappel de salaire sur primes de réserves,
- \* 920 € au titre de rappel de salaire sur indemnité de saisie,
- \* 2 143 € au titre de rappel de salaire sur primes de travail,
- \* 1 393,04 € au titre de paiement des indemnités de représentation du personnel,
- \* 1 600 € au titre du remboursement de cette somme prélevée au titre des journées de délégation,

- \* 2 500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- condamner la SNCF aux entiers dépens.

Elle soutient qu'elle a été victime de harcèlement moral et établit la matérialité des faits tels que la gestion désastreuse des suites des avis d'incapacité. La Sncf refuse de la reclasser sur un poste pérenne et la faisait passer de missions en missions sans objectifs précis et sans moyens d'accomplir celles-ci.

L'employeur a manqué à ses obligations en ne fournissant pas du travail à la salariée. Aucune mesure n'était prise pour lui permettre d'accomplir des fonctions réelles et avec les moyens nécessaires.

Elle subissait des humiliations récurrentes, des attaques violentes de la part de la représentante de la Sncf. Elle lui reprochait des griefs injustifiés. Elle s'est vu interdire l'accès à son poste de travail sans aucun préalable, elle déplorait ne pas avoir accès à un bureau et n'avoir aucun moyen pour travailler. Le traitement qui lui était réservé a eu pour conséquence une dégradation de ses conditions de travail et de son état de santé. Lors de l'enquête en juillet 2018, la situation de harcèlement moral était confirmée. Son médecin traitant relevait une anxiété sévère réactionnelle aux conditions de travail avec une très grande souffrance morale. Le 18 avril 2018 elle tentait de mettre fin à ses jours. Le syndicat Cgt dénonçait le traitement que la Sncf lui réservait. La Sncf nie les difficultés dénoncées en s'appuyant sur les conclusions du rapport d'enquête interne du 12 mars 2019.

Elle établit la matérialité des faits de harcèlement et la gravité de ceux-ci l'ayant laissé dans l'incertitude de son avenir professionnel pendant de très nombreuses années et malgré ses alertes sur les conséquences sur son état de santé.

A titre subsidiaire, elle soutient que l'employeur a manqué à son obligation de sécurité, elle l'avait alerté sur la dégradation de ses conditions de travail à de très nombreuses reprises mais aucune mesure concrète n'était prise. Elle a été victime de discrimination syndicale,

Il ressort du dossier que si aucun poste de reclassement n'était trouvé c'est en raison de ses absences justifiées par ses mandats. Elle s'est vue imposer une modification de ses conditions de travail malgré son refus et ce en contradiction avec son statut de salariée protégée. Le défaut d'entretien organisé avec la salariée est un manquement grave puisqu'ils permettent de faire le point sur l'avancée de la carrière des salariés et sont l'occasion pour eux d'exprimer leurs doléances. Ne permettant pas à la salariée de bénéficier d'entretiens annuels elle n'a pas pu avoir d'évolutions de carrière. Le défaut de son reclassement a eu un impact négatif sur sa rémunération.

L'ordonnance de clôture a été rendue le 2 octobre 2020.

### **Motifs de la décision**

Attendu que l'article L 1152-1 du code du travail dispose : *Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.*

Attendu que l'article L 1154-1 du code du travail prévoit qu'en cas de litige, il appartient d'abord au salarié de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement ; que l'employeur doit ensuite prouver que ces faits ne sont pas constitutifs d'un harcèlement moral et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ;

Attendu que la charge de la preuve est donc partagée et qu'il n'appartient pas au salarié de prouver le harcèlement subi ;

Attendu que s'agissant de la discrimination, l'article L 2141-5 du code du travail dispose : *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 ;*

Que l'article L 1134-1 du code du travail prévoit qu'en cas de litige survenant en raison d'une méconnaissance des règles de non discrimination, le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte au sens du droit communautaire ;

Que c'est au vu de ces éléments, qu'il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments étrangers à toute discrimination, précision faite que des faits peuvent être en soi discriminatoires, sans que l'employeur ne puisse les justifier par des éléments objectifs ;

Attendu qu'il convient de rechercher au vu des éléments produits l'existence d'un harcèlement moral ou (et) de faits ou d'attitudes ou (et) de décisions discriminatoires ;

Attendu que Mme Gay affectée après sa déclaration d'inaptitude sur un poste de ligne directe était informée le 26 novembre 2013 qu'elle n'était plus affectée au poste CPS, pour lequel le médecin du travail avait considéré que le reclassement sur ce poste était valide ;

Qu'elle devait rejoindre le service clientèle ;

Que Mme Gay contestait cette situation par lettre du 4 décembre 2013 et exerçait son droit de retrait en considérant qu'elle avait été déclarée inapte sur son ancien poste par le médecin du travail le 7 octobre 2013 ;

Que la SnCF dans sa lettre en réponse du 13 décembre 2013 exposait que la mission CPS n'était pas pérenne, qu'il n'avait pas été possible de la former au métier opérationnel CPS durant ces trois derniers mois et que du fait du temps de travail limité à 24 jours au cours de cette période "ne permettent pas d'envisager un constat d'aptitude" ;

Que Mme Gay en réponse dans une lettre non datée relatait sa surprise qu'il lui ait été proposé un poste pour lequel elle avait été déclarée inapte ; qu'elle contestait sa non reconduction au poste CPS ; qu'elle précisait "vous comprendrez donc M. le directeur que je n'ai pas été placée dans les meilleures conditions matérielles, morales et psychologiques pour me réadapter dans la sérénité. Je suis même fondée à penser que mon mandat syndical a pesé dans votre attitude car une partie des absences que vous

mentionnez indirectement en relevant le nombre de jours de présence depuis le retour à plein temps, lui est due ; qu'elle conclut en demandant sa réintégration sur le poste de CPS UO voyage Ev Alpes avec la gestion et la tenue des portefeuilles d'agents qu'elle avait précédemment depuis le 7 octobre 2013 et demandait son inscription à la formation prévue pour ce poste ;

Attendu qu'il ressort d'un procès-verbal du CHSCT du 14 décembre 2013 que lors de son arrivée le 4 décembre sur son poste de travail au service CPS que l'employeur lui a demandé de se mettre à la disposition du service clientèle ; que la présidente du CHSCT a déclaré avoir "annoncé la suppression du poste du jour pour le lendemain car sur le facteur humain, il est préférable de dire les vérités que de laisser espérer les agents" ; qu'un membre du CHSCT a dénoncé la souffrance psychologique en résultant ; que "les membres et la présidente du CHSCT pour apaiser les tensions trouvent un accord pour laisser Mme Gay Valérie à des missions sur la CPS en attendant que le poste soit supprimé ;

Attendu ensuite que Mme Gay avait dénoncé par lettre du 25 février 2014 au directeur de l'établissement voyageurs Alpes se trouver sans aucun poste et que cette situation lui était préjudiciable ; qu'elle rappelait qu'à défaut d'un aménagement de son poste de travail les démarches se sont résumées à une offre de poste au service clientèle, alors même que les conditions de travail dans ce service s'étaient révélées désastreuses pour sa santé physique et morale ; que constater que sept ans plus tard, l'employeur réitérait cette démarche l'interpellait ; qu'elle rappelait le courrier du 13 décembre 2013 où ses journées de présence sur le poste d'opérateur sont comptabilisées sans préciser que ses jours d'absence sont dus à son mandat de secrétaire du CHSCT ;

Qu'elle a encore dénoncé le 30 juin 2014 à sa prise de service que le directeur de l'établissement avait donné pour consigne qu'elle ne devait plus travailler sur son poste ; qu'elle considérait cette mesure comme vexatoire, se conjuguant à des faits de discrimination qu'elle subi ;

Que la salariée dénonçait de plus fort l'absence de reclassement au responsable des relations humaines par courrier du 9 octobre 2014 et faisait état d'un accident du travail et d'un arrêt de travail à compter du 30 juin 2014 prolongé jusqu'au 14 novembre 2014 ;

Qu'elle avisait le directeur d'établissement qu'elle reprenait le travail le 18 décembre 2014 et demandait qu'il lui soit établi une commande de travail ;

Que Mme Gay par un nouveau courrier du 23 décembre 2014 renouvelait sa demande de reclassement sur le poste CPS, ce poste existant encore ; qu'elle citait l'avis du médecin du travail du 7 octobre 2013 où le médecin du travail valide le reclassement au poste CPS ;

Que Mme Gay a été placée en arrêt de travail à compter du 12 janvier 2015 jusqu'au 27 janvier 2015, et a été prolongée jusqu'au 7 février inclus ; qu'elle prévenait son employeur de sa reprise le 8 février 2015 par lettre du 6 février 2015, à mi-temps thérapeutique ;

Que le 18 février 2015 elle dénonçait au directeur des relations humaines les conditions de sa reprise de travail, qu'elle expose qu'elle n'avait pas de bureau et de matériel informatique et qu'elle a été prise au dépourvu par l'absence de sa responsable pendant plusieurs jours ;



Que le CHSCT a établi un rapport préventif le 11 mars 2015 relatant des propos de la présidente du CHSCT Mme Petrini Catherine, représentante de l'employeur, qui lors de la réunion du 5 mars 2015 a exprimé que Mme Gay était insupportable, qu'elle était anxiogène et non constructive, que les assesseurs avaient peur d'elle, car elle était agressive et insupportable ; que ses collègues ne la supportent plus ; qu'à la réaction d'un membre du CHSCT disant qu'à la place de Mme Gay il se mettrait en accident du travail, la présidente a répondu "de toutes façons elle sait très bien faire et ça apportera de l'eau à son moulin pour son dossier" ; qu'il est indiqué que les membres du CHSCT ne comprennent pas un tel acharnement, et de telles attaques personnelles contre Mme Gay et qu'ils allaient se rendre à la direction régionale ;

Que la salariée a été en arrêt maladie entre juillet 2016 et le 20 janvier 2017 ; qu'à son retour elle a dénoncé de ne pas avoir de poste attribué par lettre du 6 février 2017 ;

Attendu que Mme Gay a saisi le 17 mars 2017 le CHSCT pour un risque au titre du harcèlement moral pour défaut de poste ; que le CHSCT note à l'issue de son enquête pour risque grave que la salariée n'avait pas de poste de travail, qu'elle avait refusé un poste au service clientèle, qu'une proposition de poste lui a été faite aux archives qu'elle n'a pas non plus accepté ; qu'il lui a été notifiée une interdiction de rester au réfectoire, et une perte de reliquat de congés et qu'elle a reçu un courrier du 17 mars 2017 des relations humaines pour absences irrégulières ;

Que le CHSCT tout en souhaitant être mieux informé sur le plan médical a recommandé l'organisation d'un entretien avec la RRH de l'établissement de Lyon et la nécessité de prendre en charge le reclassement de la salariée ;

Que Mme Gay a accompli à compter d'avril 2017 une mission ; qu'elle a dénoncé ne pas avoir reçu de formations informatiques suffisantes pour accomplir celle-ci ;

Que la salariée dénonçait aussi qu'il lui avait été donné l'ordre de quitter la cuisine alors qu'elle n'avait aucun travail à faire ce jour là ;

Que la salariée a établi un compte rendu d'entretien entre elle et M. Mathevet directeur adjoint et Mme Mathez RH, s'étant tenu 8 septembre 2017 en présence de Mme Bérangère déléguée du personnel ; qu'elle a adressé ce compte rendu à M. Mathevet ; qu'il ressort de ce compte rendu que la discussion a porté d'abord sur le reclassement de Mme Gay, que Mme Gay a précisé que le médecin du travail avait délivré un nouvel avis le 23 juin 2017 mentionnant qu'elle ne devait avoir aucun contact avec la clientèle ; que le directeur adjoint a répondu que la salariée pouvait être accompagnée sur un poste sur le fret, ou envisager une réforme pour échec de reclassement ; que la salariée a exprimé qu'elle voulait toujours rester sur un poste Voyage et qu'elle venait au travail tous les jours sans avoir rien à faire ; qu'il lui a été répondu qu'elle avait le temps de remplir des bons de délégations ; qu'ensuite sur la question d'absences irrégulières avec demande de remboursement de salaires indûment perçus, la salariée a exprimé qu'elle ne comprend pas la demande de remboursement du fait qu'elle informe régulièrement le service de ses absences décomptées comme temps syndical ; qu'elle conclut que la persistance de l'accusation ressemble à du harcèlement ;

Que ce compte rendu est précis et rien n'indique au dossier que la salariée ait travesti la teneur de l'entretien ; que l'employeur n'a pas répondu à ce compte rendu ;

Attendu que Mme Gay a été sanctionnée financièrement pour des absences irrégulières,

celle-ci n'ayant pas justifié de ces absences et n'ayant pas remis de bons de délégation ; que la retenue sur salaire apparaît liée à l'activité syndicale de l'intéressée ;

Qu'il ressort d'un procès-verbal du CHSCT du 21 décembre 2018 qu'aucun poste pérenne de reclassement n'a encore été trouvé à Mme Gay depuis six années ; que les membres du CHSCT le déplorent et font le lien avec les mandats syndicaux de Mme Gay ;

Attendu que la Sncf a une obligation de reclassement renforcée en cas d'incapacité ; que s'il s'agit d'une obligation de moyen, le RH 664 de l'entreprise prévoit que la priorité doit être donnée au reclassement du personnel devenu inapte dans le cadre de besoins pérennes existants ;

Que le médecin du travail dans sa lettre du 13 octobre 2016 relate que le fait que Mme Gay n'ait pas de poste pérenne est "sans aucun doute une situation pathogène" ;

Que le CHSCT a effectué une enquête suite à la déclaration de risque grave de Mme Gay portant sur un harcèlement moral pour défaut de poste ; que le CHST a relaté dans son procès-verbal du 20 mars 2017 que :

- le médecin du travail avait déclaré apte Mme Gay à tenir un poste sur le service clientèle,
- la salariée a été mise en demi solde suite à un arrêt de travail au 14 décembre 2016 pour accident du travail non reconnu à ce jour, avec reprise au 20 janvier 2017,
- pas de poste actuellement, une proposition a été faite le 20 janvier pour le service clientèle que Mme Gay a refusé,
- rendez-vous à l'EIM le 20 février 2017 mission au Sardo (traitement des archives) évoquée mais non retenue par Mme Gay,
- notification le 20 février 2017 d'une interdiction de rester au réfectoire,
- notification de la perte de reliquats de congés et RU 2016 et courrier du RRH pour absences irrégulières du 17 mars 2017 ;

Que le CHSCT a préconisé un rappel de vigilance sur les heures de délégations, un rendez-vous avec la RRH de Lyon rapidement afin d'évoquer la situation professionnelle de la salariée, et la prise en charge du reclassement par l'EIM ;

Que le CHSCT de l'UO commercialisation Alpes a établi un rapport le 21 décembre 2018 à la suite d'une enquête portant sur la tentative de suicide de la salariée s'étant produite le 18 avril 2018 ; que le CHSCT a relevé que Mme Gay a subi une absence de formation et de reclassement sur un poste pérenne depuis octobre 2013, que les agissements ont perduré malgré le changement de responsables de l'établissement voyageurs de Chambéry, que l'agent a subi des retenues de salaires injustifiées, que son déroulement de carrière est bloqué, que la salariée est victime de discrimination professionnelle ;

Attendu que Mme Gay n'a pas bénéficié de formations continues régulières ni d'évaluations professionnelles pendant plusieurs années ; que la salariée n'a été évaluée professionnellement que courant 2018 ; que ces faits constituent des indices de discrimination ;

Attendu qu'au regard de tous ces éléments, Mme Gay présente des éléments de fait sérieux laissant supposer l'existence d'un harcèlement et (ou) d'une discrimination syndicale ;

Attendu que sur la preuve des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ou à toute discrimination que l'employeur doit rapporter, il résulte de l'enquête interne sur l'alerte de harcèlement à l'UO commercialisation et sur les échanges de courriers entre la salariée et la SnCF que celle-ci a éprouvé des difficultés à rechercher un poste de reclassement pérenne du fait des restrictions d'aptitude du médecin du travail, de la volonté de Mme Gay d'être affectée au service CPS malgré une réorganisation du service et de la suppression de postes dans ce service ; que Mme Gay a aussi refusé des offres de reclassement notamment au service clientèle alors que le poste concernait le traitement de réclamations et ne requerrait pas de contacts avec la clientèle ; que la SnCF a bien signifié à la salariée dans sa lettre du 13 décembre 2013 que les tâches qui lui seraient confiées seront en relation avec ses aptitudes résiduelles ;

Que la SnCF justifie donc que le reclassement sur un poste pérenne malgré des recherches sérieuses s'est heurtée à une attitude opposante de Mme Gay ainsi qu'il ressort de l'enquête interne sur une alerte de harcèlement ; que la SnCF n'a pas imposé ses propositions de poste et a cherché à recueillir l'accord de la salariée en respectant son statut de salariée protégée ; que l'employeur justifie donc que la difficulté de reclassement ne réside pas dans une attitude harcelante, ou discriminatoire à l'égard de la salariée ; que le harcèlement ou l'attitude discriminatoire de l'employeur dans la procédure de reclassement n'est donc pas établi ;

Mais attendu que la SnCF ne justifie pas par des éléments objectifs que Mme Gay se soit retrouvée à certaines périodes même courtes sans bureau, sans matériel informatique et sans activité professionnelle ; qu'il n'est pas davantage justifié qu'il ait été fait interdiction à Mme Gay de rester ponctuellement dans le réfectoire alors qu'elle n'avait pas de tâches à effectuer ; que cette mesure était vexatoire ; qu'il s'agit d'agissements de harcèlement moral ;

Que l'enquête interne produite par l'employeur ne contient aucun élément permettant de justifier les décisions de l'employeur sur ces points ;

Que même si Mme Gay pouvait être revendicatrice lors des réunions du CHSCT, rien au dossier dans l'attitude de celle-ci ne justifiait que la représentante de l'employeur tiennne des propos virulents à son encontre lors d'un CHSCT ; que le compte rendu établi par le CHSCT est circonstancié ; qu'aucun élément n'établit que le rédacteur du compte rendu ait mentionné des faits ne correspondant pas à réalité des débats ; que l'attitude de la présidente du CHSCT fragilisait la salariée dans l'exercice de son mandat d'élue ; que si l'employeur avait éventuellement des remarques à faire à Mme Gay sur son comportement, comme l'a affirmé le directeur régional établissement voyageurs Alpes dans une lettre du 13 mars 2015 adressée à M. Jean-Paul Bouchard directeur adjoint à la Direccte dénonçant le comportement agressif de Mme Gay lors de réunions, en aucun cas, la représentante de l'employeur ne pouvait le faire de cette manière en pleine réunion devant les membres du CHSCT ; que les propos tenus ne pouvaient que mettre en grande difficulté Mme Gay tant dans le cadre de son travail que dans celui de son mandat d'élue ; qu'il s'agit là encore d'agissement d'harcèlement moral en aucun cas justifié par des éléments objectifs ;

Attendu enfin sur les absences prétendues irrégulières et les retenues de salaire, il ressort de la lettre de la SnCF du 10 juillet 2017 que ces absences concernaient le mandat de Mme Gay ; qu'il convient de rappeler que les élus bénéficient d'une présomption de bonne utilisation des heures de délégation, la mauvaise foi ne se présumant jamais ; que si l'employeur est légitime de demander au salarié élu de le prévenir à l'avance des

heures de délégation, il ne peut sanctionner le salarié du fait de ne pas justifier de ses heures d'absences, celle-ci concernant l'exercice du mandat d'élu du CHSCT ; qu'au terme d'une jurisprudence constante de la cour de cassation, un salarié ne peut être sanctionné en raison de l'exercice de son mandat syndical ; qu'il ne peut également exiger que des bons de délégation soient établis postérieurement à l'utilisation de ces heures comme l'employeur le fait dans la lettre suscitée en précisant qu'en l'absence de régularisation de ces bons, l'élue sera considérée en absence irrégulière pour vingt deux jours ;

Qu'il s'agit d'entrave et de procédés discriminatoires ;

Attendu que l'employeur ne justifie pas plus par des éléments objectifs que Mme Gay n'ait pas bénéficié d'actions de formation continue régulièrement alors que l'employeur est tenu d'une obligation de formation à l'égard des salariés ; que la SnCF ne verse aucune pièce justifiant de formations ; qu'elle ne justifie pas davantage d'évaluations professionnelles en huit années, l'entretien professionnel du 28 mars 2018 indiquant que le dernier entretien professionnel est du 22 septembre 2010 ;

Que de tels manquements ne peuvent que nuire à la carrière professionnelle de la salariée ;

Que l'employeur ne prétend pas que d'autres salariés de la SnCF aient connu une telle situation ; qu'il ne justifie pas ces carences par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ;

Attendu qu'au vu de ces éléments pris dans leur ensemble, le harcèlement moral et l'attitude discriminatoire de l'employeur sont établis ;

Attendu que sur le préjudice réclamé au titre du harcèlement, la salariée a subi des agissements de harcèlement moral pendant une longue période qui l'ont particulièrement fragilisée ; que la salariée avait effectué une déclaration d'accident du travail le 4 juillet 2016 et relatait la souffrance psychologique qu'elle endurait depuis son avis d'inaptitude et le début des recherches de reclassement ; qu'elle signalait d'avoir "des envies d'en finir une fois pour toute" ; que l'employeur connaissait ces éléments figurant dans la déclaration d'accident de travail ; que si les recherches de reclassement étaient difficiles, l'employeur par son comportement n'a pas placé Mme Gay dans une situation sécurisante ; qu'il n'a pris aucune mesure de prévention pour préserver la santé psychologique de la salariée et sa sécurité pendant cette longue période ; que la salariée a tenté de mettre fin à ses jours le 18 avril 2018 ;

Que le préjudice moral de Mme Gay résultant du harcèlement est parfaitement établi ; qu'il sera réparé par des dommages et intérêts d'un montant de 20 000 € ;

Attendu que la salariée a subi un préjudice résultant de la discrimination pendant plusieurs années, qui sera réparé par des dommages et intérêts de 15 000 € ;

Attendu que si l'employeur a manqué à son obligation de sécurité en ne prenant pas la mesure des difficultés de sa salariée, cette demande n'est formulée qu'à titre subsidiaire ;

Attendu que sur la prime de réserve, il ressort de la fiche de poste d'opérateur CPS que Mme Gay n'avait pas de prestations de réserve à effectuer sur ce poste ; que sa

demande sera rejetée et le jugement infirmé sur ce point ;

Attendu sur les indemnités de saisies, que le RH 00131 prévoit que l'indemnité est versée pour une moyenne journalière de quatre heures au cours d'un mois considéré ou pour les heures passées à cette activité les seuls jours ou la durée d'utilisation est au moins égale à quatre heures ; que la salariée n'établit pas plus qu'elle devait opérer dans le cadre de ses affectations régulièrement des saisies au sens de la RH 00131 requérant que l'agent effectue des saisies sur des matériels connectés à des ordinateurs par l'intermédiaire d'un réseau de téléinformatique national ou effectuant des saisies de manière non épisodique sur des matériels non connectés ; que sa demande sera également rejetée ;

Attendu que sur la demande de prime de travail, la salariée ne produit aucun élément ; que l'employeur a régularisé la situation sur la période d'arrêt de travail du 18 avril 2018 au 31 juillet 2019 pour accident du travail, que sur les autres périodes, Mme Gay était en arrêt maladie et ne pouvait prétendre à une telle prime ;

Attendu que sur la demande d'indemnité de représentation du personnel, Mme Gay n'était pas affectée à un poste de libre service et d'agent de réserve lui donnant droit à cette prime ; que le jugement lui accordant cette prime sera infirmé ;

Attendu que sur la demande de journées de délégation, il sera fait droit à la demande de paiement de 1 600 € au titre des sommes retenues indûment sur son salaire ;

Attendu que sur les primes de réserve, il appartient à la salariée d'établir qu'elle effectuait des remplacements lui donnant droit à des primes de réserves ; qu'elle ne verse aucun élément quant à un poste réclamant des remplacements depuis 2013 ; que la Sncf établit en revanche que Mme Gay n'occupait plus un poste l'amenant à effectuer des remplacements depuis décembre 2013, la fiche de poste d'opérateur CPS produite aux débats ne mentionnant pas de réserve ; que la demande de ce chef sera rejetée, le jugement étant infirmé sur ce point ;

Attendu que sur la prime de travail, il s'agit en vertu de la GRH00131 d'un complément de rémunération variable s'ajoutant au salaire ;

Que la salarié a droit à ces primes à moins qu'elle ne se trouve en arrêt maladie ;

Que l'employeur justifie avoir versé des primes de travail à compter d'août 2019, compte tenu qu'il a reçu des imprimés Cerfa Accident du travail pour les périodes du 18 avril 2018 au 15 juin 2018 et du 4 octobre au 31 juillet 2019 ;

Que la salariée ne cite aucune période, et qu'elle ne fournit aucun élément quant au montant de la créance réclamée ;

Attendu que la demande en paiement de la somme de 2 143 € sera dans ces conditions rejetée ;

Attendu que sur les indemnités de représentation du personnel, Mme Gay n'était pas affectée sur un poste d'agent de réserve ou sur un poste de service libre, postes sur lesquels le RH 00612 donne droit à une indemnité de représentation ; que sa demande sera rejetée et le jugement infirmé sur ce point ;

Attendu enfin que l'indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile sera modérée, Mme Gay n'ayant pas vu toutes ses demandes satisfaites ;

**Par ces motifs,**

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

Infirmes le jugement en date du 4 juillet 2019 rendu par le conseil de prud'hommes de Chambéry sauf en ce qui concerne le bien fondé des demandes au titre de la discrimination syndicale et la condamnation de la somme de 1 600 € au titre du remboursement de la somme prélevée au titre des heures de délégation, et celle de 2 500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

Statuant à nouveau sur les autres points,

Dit que Mme Gay a subi un harcèlement moral,

Condamne la SnCF à payer à Mme Gay les sommes suivantes :

- 20 000 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice d'harcèlement moral,
- 15 000 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi pour discrimination,

Rejette le surplus des demandes de dommages et intérêts au titre du harcèlement moral et de la discrimination ;

Déboute Mme Gay de ses demandes à titre de rappel de salaire sur primes de réserve, de rappel sur indemnité de saisie, de rappel sur primes de travail, et au titre de paiement des indemnités de représentation du personnel,

Condamne la société SnCF à payer à Mme Gay la somme de 1 800 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

Condamne la société SnCF aux dépens d'appel.

Ainsi prononcé publiquement le **26 Janvier 2021** par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties présentes en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile, et signé par **Monsieur Frédéric PARIS**, Président, et **Madame Catherine MASSONNAT**, Greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

POUR EXPEDITION CONFORME

P/ La directrice de greffe



1 copie : M<sup>e</sup> GIRARD-MADOUX, M<sup>e</sup> BESSON

1 copie : CPA, dossier

1 copie : M<sup>e</sup> BESSON