

18/07/2013

ARRÊT N° 131699

N° RG : 10/06638
CP/KPDécision déférée du 19 Octobre 2010 - Conseil
de Prud'hommes - Formation paritaire de
TOULOUSE - 08/03497
S.BRAMIREPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE TOULOUSE
4eme Chambre Section 1 - Chambre sociale

ARRÊT DU DIX HUIT JUILLET DEUX MILLE TREIZE

APPELANT(S)

Monsieur Pascal ROMAIN

19 chemin des maraichers

Bât 2

31400 TOULOUSE

représenté par Me Stéphane ROSSI-LEFEVRE, avocat au barreau de
TOULOUSE

Pascal ROMAIN

2/

SOCIETE NATIONALE DES CHEMINS DE
FER FRANCAIS SNCF (EPIC)INTIME(S)SOCIETE NATIONALE DES CHEMINS DE FER FRANCAIS SNCF
(EPIC)

Agence juridique sud ouest

64 bis rue Amédée Saint Germain

33077 BORDEAUX CEDEX

représentée par Me Michel BARTHET, avocat au barreau de
TOULOUSECOMPOSITION DE LA COUR

Confirmation

L'affaire a été débattue le 17 Mai 2013, en audience publique, devant
la Cour composée de:

C. PESSO, conseiller faisant fonction de président

L.-A. MICHEL, conseiller

F. CROISILLE-CABROL, vice président placé
qui en ont délibéré.Greffier, lors des débats : H. ANDUZE-ACHERARRET :

- CONTRADICTOIRE

- prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de
la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les
conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de
procédure civile- signé par C. PESSO, conseiller faisant fonction de président et par
H. ANDUZE-ACHER, greffier de chambre.

FAITS ET PROCÉDURE

Engagé à compter du 22 mai 2000 en qualité d'agent de service commercial trains -ASCT- par la SNCF, M. ROMAIN a été radié des cadres par décision du 24 avril 2008 ainsi motivée : « le 18 décembre 2007, n'a pas respecté les procédures prévues par les V0315 et V0583, ce qui a amené une rixe en gare de Colomiers avec un client mineur qui a été blessé à la tête. »

Contestant cette décision qu'il estime consécutive au harcèlement moral dont il a été victime, M. ROMAIN a saisi le 13 novembre 2008 le conseil de prud'hommes de Toulouse, lequel, par jugement du 19 octobre 2010, a dit que la rupture du contrat de travail repose sur un licenciement pour cause réelle et sérieuse, en conséquence a débouté le salarié de l'ensemble de ses demandes, a débouté la SNCF de sa demande reconventionnelle sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile et a condamné M. ROMAIN aux entiers dépens.

M. ROMAIN a régulièrement relevé appel de ce jugement.

MOYENS ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

Maintenant à l'audience ses conclusions enregistrées au greffe le 9 mars 2012, auxquelles il est expressément renvoyé pour l'exposé des moyens, **M. ROMAIN** demande à la cour de :

- ° infirmer le jugement entrepris,
- ° à titre principal,
 - constater qu'il a été victime de harcèlement moral et la nullité du licenciement,
 - condamner la SNCF à lui verser :
 - * 40 000 euros sur le fondement de l'article L.1152-3 du code de du travail,
 - ° à titre subsidiaire,
 - constater que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse,
 - condamner la SNCF à lui verser :
 - * 30 000 euros à titre de dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
 - * 10 000 euros en réparation du préjudice subi sur le fondement de l'article 1382 du code civil,
 - ° condamner la SNCF à lui verser :
 - * 2000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,
 - * à supporter les entiers dépens.

Il fait valoir pour l'essentiel les moyens suivants :

- il a fait l'objet d'une série cumulée de mesures insidieuses, de brimades quotidiennes, de sanctions indiscutablement infondées qui établissent l'existence d'un harcèlement moral manifeste :
 - * une discrimination financière par retenues illicites sur son salaire suite à des contrôles administratifs lors d'arrêts maladie ainsi qu'en raison d'une utilisation jugée abusive de son téléphone portable et d'une journée de grève qu'il n'avait pas suivie ;
 - * diverses entraves professionnelles : un refus péremptoire de congé payé pour le 13 février 2006 qui avait été préalablement accepté ; le rejet de ses demandes de passage à temps partiel malgré un handicap médicalement reconnu ; l'irrégularité des journées de travail dont les horaires ne respectent pas les repos de roulement et sont imprévisibles ; la perte du roulement sans information ni concertation préalable ; le veto à son évolution de carrière pendant 2 ans de la part de M. DEHAINGAULT, sans justification ;
 - * des sanctions disciplinaires abusives et discriminatoires dont certaines n'ont

d'ailleurs pas été mises à exécution :

- * blâme avec inscription en date du 10 août 2005, pour avoir refusé d'assurer seul le 10 juin 2005 le service commandé à bord d'un train, alors qu'il exerçait son droit de retrait car les conditions de sécurité n'étaient pas réunies, étant seul sur le train et n'ayant pas reçu de formation à ce titre ;
- * blâme avec inscription du 31 mai 2006 pour avoir versé la somme de 35 euros de façon tardive ;
- * mise à pied de 5 jours du 1er juin 2006 pour des propos menaçants envers Mme MICUCCI qu'il réfute, ayant seulement « hurlé sa douleur » l'entretien ayant eu lieu à la suite d'une agression dont il avait été victime ;
- * une rétrogradation et une mise à pied du 16 avril 2007 pour un même fait, pour avoir donné un coup à un voyageur alors qu'il s'est légitimement défendu ;
- * un blâme avec inscription au dossier du 28 décembre 2007 pour avoir refusé de partir le 1er novembre 2007, alors que son employeur voulait une fois de plus lui imposer de partir sur un train comme seul contrôleur alors qu'un effectif minimum de deux est nécessaire pour assurer la sécurité ;
- * le non-respect de son statut d'adulte handicapé, les nombreux accidents de personnes intervenus pendant son activité professionnelle ainsi que les agressions dont il a été victime ont entraîné la dégradation de son état de santé morale ;
- * la médiation mise en oeuvre courant 2006 par la SNCF démontre qu'elle était informée de la situation discriminante dont il était victime, cette médiation ne pouvait qu'échouer, étant effectuée par un salarié non impartial ;

- l'employeur a également méconnu son obligation de sécurité de résultats ;

- même s'il a été condamné pénalement pour des violences commises le 18 décembre 2007, il n'y a pas autorité de la chose jugée puisque les faits sur lesquels le licenciement est fondé (non-respect de procédure) sont différents ; en réalité les faits survenus ce jour là sont la conséquence du non-respect de l'obligation de sécurité par l'employeur qui lui a fait contrôler seul le train litigieux, d'ailleurs les membres du conseil de discipline ont émis des avis partagés.

Confirmant oralement ses conclusions déposées au greffe le 17 octobre 2012, auxquelles il est expressément renvoyé pour l'exposé des moyens, la **société nationale des chemins de fer français – SNCF** sollicite le débouté de M. ROMAIN de l'ensemble de ses demandes, sa condamnation au paiement de 1500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile et aux entiers dépens.

Elle soutient pour l'essentiel les moyens suivants :

- la radiation des cadres qui correspond à un licenciement selon le statut des relations collectives de la SNCF a été prononcée à l'encontre de M. ROMAIN après respect de la procédure disciplinaire et en raison d'une faute d'une particulière gravité, un coup porté à un client mineur démuné de billet pour lequel il a été condamné pénalement le 16 septembre 2008 ;

- le médiateur qui est intervenu courant décembre 2006 suite à l'exercice du droit de retrait de M. ROMAIN le 28 juillet 2006, qui a été accepté par l'intéressé et a entendu les différentes personnes concernées, a conclu à l'absence d'actes de harcèlement moral ;

- le 5 avril 2006, M. ROMAIN a commis des actes graves à l'égard de sa supérieure hiérarchique Mme MICUCCI ;

- les contrôles durant les arrêts pour maladie sont justifiés, d'autant que l'intéressé n'a pas répondu aux contrôleurs ; le refus d'un jour de congé payé était justifié et lui a été notifié ; les journées de travail sont régulières, la durée minimale de repos hors résidence de 8 heures est respectée ;

- M. ROMAIN n'a pas subi plus d'actes d'incivilités et d'accidents de personne que la moyenne de ses collègues ; il a bénéficié du dispositif de soutien applicable ; c'est lui qui a un comportement violent et inadapté ; le médecin du travail l'a déclaré apte à son poste ;

- sur les 8 procédures disciplinaires engagées à l'encontre de M. ROMAIN, seulement quatre sanctions ont été prononcées (en raison d'erreurs de procédure), alors que M. ROMAIN avait chaque fois commis des faits fautifs (refus d'assurer l'accompagnement de trains, absence le jour d'un congé refusé, retard de versement d'une régularisation payée dans le train par un client, violences) ; l'intéressé n'a pas fait l'objet de mesures discriminatoires ; il n'a pas été sanctionné systématiquement alors qu'il a commis d'autres faits fautifs ;

- M. ROMAIN a demandé à passer à temps complet alors qu'il travaillait à temps partiel ce qu'il a obtenu ; le refus ultérieur d'un retour au temps partiel était justifié par l'état des effectifs de l'entreprise.

Autorisée à établir une note en délibéré sur la réglementation relative au nombre de contrôleurs dans les trains, la SNCF a transmis un courrier accompagné de l'extrait du référentiel VO250 et indiqué que la présence d'un seul agent d'accompagnement est exigée pour assurer la sécurité dans les trains.

SUR CE

- Sur le harcèlement moral

Aux termes de l'article L.1154-1 du code du travail, s'il appartient au salarié qui se prétend victime de harcèlement moral d'établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, il incombe à l'employeur au vu de ces éléments de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

M. ROMAIN apporte la preuve des faits suivants qu'il prétend caractériser le harcèlement moral dont il s'estime victime :

1- La SNCF a fait procéder le 4 juillet 2005 à un contrôle administratif relatif à son arrêt de travail pour maladie, et le 13 juillet suivant, un contrôle médical a été effectué par la caisse de prévoyance de la SNCF ; il s'en est suivi la suspension du paiement des prestations en espèces qui ont été retenues sur son salaire d'août 2005 à hauteur de 422,19 euros bruts.

2- Une retenue sur le salaire d'avril 2001 d'un montant de 67,86 euros a été pratiquée en remboursement de communications téléphoniques prétendument abusives.

3- L'employeur lui a refusé de prendre la journée de congés payés le 13 février 2006, après la lui avoir accordée.

4- Il a sollicité la possibilité de travailler à temps partiel à 80 % à compter de décembre 2005 au motif de « conditions de travail particulièrement

dégradées et pénibles », par un courrier du 20 octobre 2005 réitéré le 10 juillet 2007, demandes que la SNCF a rejetées.

5- Courant 2005, il a perdu sa ligne de roulement, étant affecté à la réserve.

6- La SNCF a mis en oeuvre plusieurs procédures disciplinaires à son encontre et a prononcé plusieurs sanctions :

- * Le 10 août 2005, un blâme avec inscription pour avoir refusé le 1er juin 2005 d'assurer l'accompagnement du train pour lequel il était commandé, sanction qui a été annulée le 17 novembre 2005.

- * Le 4 avril 2006, une demande d'explication sur son absence du 13 février 2006, procédure disciplinaire qui a été abandonnée.

- * Le 31 mai 2006, un blâme avec inscription pour avoir versé le 17 mars 2006, tardivement, le montant d'une régularisation de 35 euros émise le 2 mars.

- * Le 1er juin 2006 une mise à pied de 5 jours pour avoir le 5 avril tenu des propos menaçants et menacé physiquement la dirigeante de l'unité opérationnelle -DUO- (Mme MICUCCI).

- * Le 16 novembre 2006, une affectation à d'autres fonctions à titre conservatoire et le 5 avril 2007 une mise à pied de 8 jours pour avoir le 7 novembre 2006 demandé à un voyageur sans titre de transport de descendre du train afin d'acheter un billet et lui avoir donné un « coup de casque ».

- * Le 28 décembre 2007, un blâme avec inscription au dossier pour avoir refusé de partir sur un train le 1er novembre 2007.

- * Le 15 avril 2008 la radiation des cadres pour faute.

7- Il a fait l'objet d'un veto de notation.

8- En 2005 il lui a été attribué un taux d'IPP de 10% suite aux conséquences psychologiques d'un accident du 12 juin 2004 au cours duquel il avait porté secours à une femme et récupéré son bras sectionné ; le 29 mars 2006, il était dans un état d'épuisement physique et psychique médicalement constaté, notamment suite à une agression verbale ; il a subi des outrages, il a été témoin de plusieurs accidents de personne.

En revanche, M. ROMAIN n'apporte pas la preuve des autres faits qu'il allègue, la retenue sur salaire pour une journée de grève, des brimades quotidiennes, des horaires extrêmement lourds, la pénibilité de ses horaires de travail.

De même, les pièces qu'il fournit pour démontrer qu'il était amené fréquemment à effectuer des « journées irrégulières » ne respectant pas les temps de repos, ne sont pas suffisamment probantes, alors qu'il n'explicite pas de quel repos il était privé et qu'il apparaît que ses temps de repos de nuit hors résidence étaient au minimum de 9 ou 8 heures conformément aux dispositions conventionnelles.

L'ensemble des faits établis par M. ROMAIN, qui constituent des décisions défavorables de l'employeur, réitérées sur plusieurs années, laissent présumer l'existence d'agissements de harcèlement moral le concernant.

Toutefois, la SNCF apporte des réponses précises accompagnées de pièces pour justifier de l'objectivité de ses décisions :

1- Elle établit que les contrôles administratifs des arrêts de travail pour maladie qu'elle diligente de manière fréquente à l'égard de ses salariés sont conformes aux dispositions conventionnelles résultant de la réglementation interne de la SNCF (RH 359) de même que les contrôles médicaux effectués

par la caisse de prévoyance et que la suspension des prestations n'est pas une sanction pécuniaire illicite mais la simple application du règlement RH359.

Or, il est constant que M. ROMAIN ne s'est pas manifesté lors des contrôles effectués à son domicile les 4 et 13 juillet 2005, de sorte que la SNCF, informée par la caisse de prévoyance de son impossibilité de donner un avis médical sur l'arrêt de travail, a demandé au salarié par courrier du 3 août 2005 de justifier de son absence. Il apparaît également qu'une rencontre a eu lieu le 10 août suivant pour recueillir ses observations, ce que l'intéressé ne conteste pas, mais il n'a fourni des explications et des justifications (rendez-vous chez le médecin et panne d'interphone) qu'ultérieurement. Il en résulte que la retenue sur le bulletin de salaire d'août 2005, correspondant à la régularisation consécutive à la suspension des prestations du 13 au 22 juillet 2005, qui n'a été accompagnée d'aucune sanction disciplinaire, est justifiée.

2- La société employeur ne fournit aucune explication sur la retenue sur salaire pour communications téléphoniques abusives.

3- Elle produit divers documents internes démontrant que M. ROMAIN ayant sollicité des congés payés du 11 au 13 février 2006, alors qu'environ 70 salariés de l'établissement avaient formé des demandes pour ces jours, sa demande n'a été acceptée que pour les 11 et 12 février. Elle fournit en outre les copies des compte-rendus journaliers établissant que suite à la contestation de l'intéressé, à sa venue dans les locaux et à une discussion houleuse, l'opératrice chargée de l'attribution des congés a commis une erreur informatique, mentionnant « accord » au lieu de « refus » pour le 13 février, a immédiatement demandé à M. ROMAIN de rendre le document ce qu'il a refusé.

Il est donc établi que la journée de congé du 13 février 2006 ne lui a été accordée que par suite d'une erreur, ce dont il était informé.

Il n'a pas travaillé le 13 février 2006, de sorte que la SNCF a engagé une procédure disciplinaire mais l'a ensuite abandonnée.

Il résulte de ces éléments que le refus de la journée de congé du 13 février 2006 est objectivement justifié et que l'employeur n'a prononcé à l'égard de M. ROMAIN aucune sanction disciplinaire alors qu'il n'a pas respecté ce refus.

4- La SNCF a motivé ses refus d'accorder à M. ROMAIN un poste de travail à temps partiel à compter de décembre 2005 par la situation des effectifs à temps partiel dans l'établissement, dont le nombre est important et entraîne des difficultés de gestion, de sorte qu'aucune nouvelle demande de contrat de travail n'était étudiée (au moins en 2007).

Il ressort par ailleurs des pièces du dossier que le médecin du travail, qui suivait M. ROMAIN, n'a pas estimé que son état de santé nécessitait un aménagement de ses horaires de travail.

Dès lors, même si ce dernier avait une incapacité permanente de 10% en raison des conséquences psychologiques d'un accident de personne survenu en 2004, même s'il se plaignait de la pénibilité de ses conditions de travail, alors qu'il n'était pas reconnu comme travailleur handicapé avant sa radiation, l'employeur pouvait légitimement, au regard des besoins de l'entreprise, refusé de lui accorder de travailler à temps partiel.

5- La perte de la ligne de roulement par M. ROMAIN s'inscrit dans le cadre d'une décision de gestion de l'employeur concernant un ensemble de 10 salariés, l'employeur indiquant sans être démenti que la nouvelle organisation mise en place avait été négociée avec les organisations syndicales. Cette décision est donc étrangère à tout harcèlement de M. ROMAIN.

6- Force est de constater que toutes les sanctions disciplinaires prononcées à l'encontre de M. ROMAIN sont amplement justifiées :

* Les deux sanctions motivées par son refus de partir sur des trains parce qu'il était seul ASCT et n'était pas formé à l'équipement agent seul sont bien fondées.

En effet, les règlements internes de la SNCF exigent seulement la présence d'un agent d'accompagnement dans les trains pour assurer les missions de sécurité, et ce lorsque le conducteur ne peut les assurer seul (par exemple dans les trains de la banlieue parisienne). Lorsque le conducteur est seul, l'équipement du train doit être adapté (équipement agent seul EAS). En revanche lorsqu'il est accompagné d'un ASCT, celui-ci ne doit pas bénéficier de formation spécifique, de sorte que les refus de M. ROMAIN de partir sur des trains sans être accompagné d'un autre contrôleur, au motif d'un danger pour sa sécurité, d'ailleurs non justifié et ne constituant pas une cause de retrait légitime, constituent des manquements professionnels justifiant les sanctions prononcées (blâmes avec inscription au dossier, la première ayant d'ailleurs été annulée pour une question de forme) proportionnées aux fautes commises.

*Le blâme avec inscription pour un retard de remise de fonds est également justifié, M. ROMAIN ne contestant pas le fait reproché et l'employeur ayant la possibilité d'individualiser les mesures disciplinaires et de sanctionner différemment des salariés ayant commis des fautes similaires, en prenant en compte notamment le comportement antérieur du salarié concerné.

*La mise à pied de 5 jours motivée par le comportement agressif de l'intéressé à l'égard de Mme MICUCCI -DUO- est bien fondée, puisqu'il ressort des pièces versées aux débats que M. ROMAIN s'est présenté le 5 avril 2006 pendant un arrêt de travail au bureau de cette supérieure hiérarchique et après une discussion, s'est énervé, a crié, a bousculé le mobilier, a fait un geste pour frapper Mme MICUCCI, ce qui a nécessité l'intervention de plusieurs salariés pour le calmer. Même s'il était perturbé par des outrages dont il disait avoir été l'objet le 25 mars 2006 de la part d'un voyageur (qui a d'ailleurs été relaxé de ce chef par le tribunal correctionnel) et critiquait ses conditions de travail, ces faits de violence sont gravement fautifs.

*De même, la mise à pied de 8 jours précédée d'une mesure conservatoire d'affectation à un poste sans contact avec la clientèle est bien fondée, eu égard aux violences que M. ROMAIN a commises le 7 novembre 2006 sur un voyageur qui a déposé plainte auprès des services de police. Il résulte de la procédure pénale qu'après une discussion tendue avec ce voyageur démuné de billet, les deux hommes se sont empoignés et M. ROMAIN a porté deux coups de tête à cet homme.

7- Au regard du dossier disciplinaire de M. ROMAIN et de l'ensemble de son comportement, le veto mentionné sur un document relatif à la notation pour le passage du niveau B8 à B9 apparaît étranger à tout harcèlement moral, ce d'autant que la procédure de notation au sein de la SNCF fait l'objet de garanties conventionnelles dont l'intéressé ne soutient pas ne pas avoir bénéficié.

8- En outre, la SNCF démontre qu'elle a pris en compte les conséquences sur la santé de M. ROMAIN des incidents qu'il a vécus dans son activité professionnelle (accidents de personne, outrages) ainsi que ses plaintes relatives au harcèlement moral. En effet, l'employeur a organisé courant 2006 des visites avec le médecin du travail qui ne l'a pas déclaré inapte à

son poste ; il a organisé un entretien puis une médiation avec une personne extérieure à l'établissement qui a procédé à des auditions avant de conclure début 2007 à l'échec de la mesure et à l'absence de harcèlement moral ; il a envisagé d'affecter l'intéressé à d'autres postes, ce que celui-ci a refusé. La SNCF n'a donc pas commis de manquement à son obligation de sécurité.

Ainsi, à l'exception de la retenue de salaire minimale datant de 2001 sur laquelle la SNCF ne fournit pas d'explication, toutes les décisions de l'employeur établies et alléguées par M. ROMAIN comme agissements de harcèlement moral sont objectivement justifiées et étrangères à tout harcèlement, de sorte que le salarié n'a pas été victime de harcèlement et que son licenciement disciplinaire prononcé le 25 avril 2008 ne s'inscrit pas un tel processus et ne peut être considéré comme nul.

- Sur le licenciement

M. ROMAIN a été radié des cadres pour ne pas avoir respecté les procédures réglementaires, à savoir l'interdiction de faire descendre du train le client même non muni de billet et d'abandonner le train, ce qui a abouti à une rixe avec un mineur qui a été blessé.

Le salarié ne conteste pas ne pas avoir respecté la réglementation, reconnaissant avoir demandé à un jeune garçon n'ayant pas de billet de le suivre sur le quai pour téléphoner afin de joindre la plaque d'assistance car son téléphone portable était en panne (batterie déchargée). Toutefois, cette explication ne constitue pas une excuse valable dès lors, qu'il ne justifie pas d'une telle panne, ni de l'impossibilité de respecter la réglementation (par exemple en empruntant un portable à un tiers).

Ces manquements professionnels ont eu des conséquences importantes puisque, d'une part, le train est parti sans M. ROMAIN donc sans agent d'accompagnement à bord, d'autre part, l'intéressé et le client se sont trouvés dans une situation (isolement dans un souterrain) à l'issue de laquelle le jeune garçon était blessé et a déposé plainte.

Par jugement correctionnel en date du 16 septembre 2008, M. ROMAIN a été condamné (à une amende avec sursis) pour avoir commis des violences sur l'intéressé, ce qu'il a reconnu (après l'avoir nié), puisque le jeune garçon présentait une plaie et saignait.

Eu égard aux précédents faits de non respect de la réglementation et de violences pour lesquels il avait été sanctionné, les griefs énoncés dans la décision de radiation des cadres justifient la rupture du contrat de travail de M. ROMAIN.

Le jugement déféré qui a dit que le licenciement de M. ROMAIN repose sur une cause réelle et sérieuse et a débouté le salarié de l'ensemble de ses demandes, y compris sur le harcèlement moral et la nullité du licenciement, sera confirmé.

- Sur les frais et dépens

Il le sera également en ce qui concerne la charge des dépens et la non application de l'article 700 du code de procédure civile.

Il convient de statuer dans le même sens pour les dépens d'appel et les frais irrépétibles.

PAR CES MOTIFS, LA COUR

Confirme le jugement déferé en toutes ses dispositions,

Condamne M. ROMAIN aux dépens d'appel.

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

Le présent arrêt a été signé par C. PESSO président et par H. ANDUZE-ACHER, greffier de chambre.

Le greffier

H. ANDUZE-ACHER

Le président

C. PESSO

