

15/02/2019

ARRÊT N°19/71

N° RG 16/05064 - N° Portalis
DBVI-V-B7A-LHPW
CAPA/BC

Décision déferée du 29 Septembre 2016 - Conseil
de Prud'hommes - Formation paritaire de
TOULOUSE (F 13/02869)
Bruno VIGUIÉ

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE TOULOUSE
4eme Chambre Section 2

ARRÊT DU QUINZE FEVRIER DEUX MILLE DIX NEUF

APPELANT

Monsieur Christophe REY

14 rue françois Rosay
31140 LAUNAGUET

Christophe REY

C/

**EPIC SOCIETE NATIONALE DES CHEMINS
DE FER FRANCAIS MOBI LITES (SNCF
MOBILITES)**

Représenté par Me Claire PRIOLLAUD de la SCP PRIOLLAUD -
COHEN-TAPIA, avocat au barreau de TOULOUSE

INTIMÉE

**SOCIETE NATIONALE DES CHEMINS DE FER FRANCAIS
MOBILITES**

9 Boulevard Marengo
31079 TOULOUSE

Représentée par Me Michel BARTHET, avocat au barreau de
TOULOUSE

COMPOSITION DE LA COUR

CONFIRMATION

En application des dispositions des articles 786 et 907 du Code de
procédure civile, l'affaire a été débattue le 20 Décembre 2018, en
audience publique, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant
Caroline PARANT, présidente, et Sonia DEL ARCO SALCEDO,
conseillère, toutes deux chargées du rapport. Ces magistrats ont rendu
compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, composée de :

Grosse délivrée

le

à

Caroline PARANT, présidente
Sonia DEL ARCO SALCEDO, conseillère
Alexandra PIERRE-BLANCHARD, conseillère

Greffière, lors des débats : Brigitte COUTTENIER

ARRET :

- CONTRADICTOIRE
- prononcé publiquement par mise à disposition au greffe après avis
aux parties
- signé par Caroline PARANT, présidente, et par Brigitte COUTTENIER,
greffière de chambre.

EXPOSÉ DU LITIGE

M. Christophe Rey a été embauché le 26 janvier 1998 par la société SNCF suivant contrat de travail à durée indéterminée, en qualité d'attaché technicien supérieur.

Il a été affecté au sein de l'établissement de Lyon, le SERNAM, puis a été muté à Saintes au mois de novembre 1999.

Suite au changement de statut du SERNAM du 1^{er} février 2000, les agents affectés au service se sont vus proposer d'opérer un choix entre le maintien de leur emploi au sein de la filiale SERNAM ou la réintégration au sein de la SNCF.

Par courrier du 30 mars 2000, il a été notifié à M. Rey son retrait de son poste d'assistant commercial en raison de résultats insuffisants depuis 6 mois.

Le 1^{er} mai 2001, M. Rey a évolué à la position E1 16, sortant du statut provisoire d'ATTS, cette évolution devant intervenir le 1^{er} janvier 2001.

M. Rey a rejoint la direction délégué voyageurs à Bordeaux dès novembre 2000 pour exercer le métier de vendeur groupe, intégrant effectivement ses fonctions au cours de l'été 2001, après avoir suivi les formations nécessaires.

M. Rey a formulé des réclamations régulières relatives à son déroulement de carrière. A compter du 1^{er} septembre 2006, il a intégré l'Établissement Commercial Trains (ETC) de Toulouse en tant qu'opérateur au service de commande du personnel.

M. Rey a été placé en arrêt de travail à compter du 04 février 2011, puis déclaré inapte temporaire à compter du 28 février 2011 et définitif à son poste de responsable commande trains le 13 octobre 2011.

Après avoir effectué diverses missions temporaires, il a été affecté au service de la direction financière de l'activité sur un poste d'acheteur le 1^{er} février 2018.

M. Rey a saisi le conseil de prud'hommes le 11 décembre 2013.

Par jugement du 26 septembre 2016, le conseil de prud'hommes de Toulouse a :

- dit que M. Rey n'a pas fait l'objet de discrimination dans le déroulement de carrière,
- dit que M. Rey n'a pas fait l'objet d'un harcèlement moral,
- débouté M. Rey de l'ensemble de ses demandes,
- débouté la SNCF Mobilités de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- condamne M. Rey aux dépens.

M. Rey a relevé appel dans des conditions de délai et de forme qui ne sont pas discutées.

Par dernières conclusions notifiées par voie électronique le 12 novembre 2018 auxquelles il est expressément fait référence, M. Rey demande à la cour de :

- réformer intégralement le jugement entrepris,
- juger que l'ensemble de ses demandes ne sont pas prescrites,
- juger qu'il a bénéficié d'une évolution de carrière plus lente que ses homologues,
- juger que ce déroulement de carrière plus lent ne repose pas sur des éléments objectifs et matériellement vérifiables,
- juger qu'il a été victime d'un traitement inégalitaire,
- juger qu'il a été victime de harcèlement moral,
- juger que la société SNCF ne respecte pas son obligation de reclassement suite à son inaptitude à son poste de responsable commandes train,

- condamner la société SNCF à :
- reconstituer sa carrière en lui attribuant la qualification F, niveau 2, position 26,
- établir et lui adresser le bulletin de paie rectifié.
- verser les sommes de :
 - *49 159 € à titre de dommages intérêts en réparation du préjudice financier lié au traitement discriminatoire,
 - *65 109 € à titre de dommages intérêts en réparation du préjudice moral lié au traitement discriminatoire,
 - *65 109 € à titre de dommages intérêts en réparation du préjudice lié au harcèlement moral et au non respect de l'obligation de reclassement suite à son inaptitude physique,
 - *2 500 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Par conclusions notifiées par voie électronique le 03 décembre 2018, auxquelles il est expressément fait référence, l'epic SNCF Mobilités demande à la cour de :

- déclarer les demandes de M. Rey prescrites, subsidiairement,
- confirmer le jugement déféré,
- débouter M. Rey de l'ensemble de ses demandes,
- condamner M. Rey à 1 500 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'aux entiers dépens.

MOTIFS

Sur la prescription

La SNCF Mobilités soulève la prescription des demandes de M. Rey, motif pris de l'expiration du délai de prescription de 5 ans le 19 juin 2013, les faits de discrimination dans l'évolution de sa carrière et de harcèlement moral étant connus de l'appelant depuis mars 2000, date à laquelle il a été suspendu de ses activités commerciales et à compter de laquelle il a multiplié les démarches et réclamations auprès de son employeur.

M. Rey s'y oppose, sur le fondement des dispositions transitoires des lois de prescription successives du 17 juin 2008 et du 14 juin 2013 afférentes aux prescriptions en cours à la date de promulgation de ces lois, soutenant que le point de départ du délai de prescription de 5 ans ne court qu'à compter du 13 décembre 2010, date à laquelle il a enfin pu prendre connaissance de son dossier professionnel grâce à l'intervention de la CNIL de sorte que le délai de prescription de 5 ans n'était pas expiré à la date de saisine du conseil de prud'hommes. Il ajoute que les faits d'inégalité de traitement et de harcèlement moral étant répétés et continus, la prescription ne court qu'à compter du jour où l'état préjudiciable a pris fin dans ses actes constitutifs et dans ses effets.

La cour examinera successivement la prescription applicable à l'action en paiement de dommages et intérêts et en reconstitution de carrière fondée sur le principe de l'inégalité de traitement et celle applicable à l'action en paiement de dommages et intérêts fondée sur le harcèlement moral et le défaut de respect par l'employeur de son obligation de reclassement.

Contrairement à ce qu'a indiqué le conseil de prud'hommes dans le jugement entrepris, les demandes fondées sur le principe de l'inégalité de traitement ne sont pas des demandes fondées sur des faits de discrimination au sens de l'article L. 1132-1 du code du travail, M. Rey ne visant nullement cet article dans ses écritures et ne faisant référence à aucune des causes de discrimination énumérées dans ledit article mais fondant ses demandes sur la violation du principe "à travail égal salaire égal" établi par l'arrêt Ponsolle.

Il est constant que le délai de prescription de toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail court à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû

connaître les faits lui permettant d'exercer ce droit.

M. Rey est bien fondé à soutenir que le point du départ du délai de prescription doit se situer à la date du 13 décembre 2010, date à laquelle il a pris connaissance de son dossier professionnel contenant notamment une grande partie de ses entretiens d'évaluation, ces entretiens constituant un des éléments constitutifs de l'évolution de sa carrière ; ainsi, c'est à cette date qu'il a connu les faits lui permettant d'exercer son action portant sur l'exécution du contrat de travail.

En application de l'article 21 V de la loi du 14 juin 2013, le nouveau délai de prescription de deux ans de l'action portant sur l'exécution du contrat de travail s'applique aux prescriptions en cours à compter de la date de promulgation de la présente loi, soit le 16 juin 2013, sans que la durée totale de la prescription puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure.

A la date du 16 juin 2013, le délai de prescription de 5 ans était en cours ; le nouveau délai de prescription de deux ans n'avait pas expiré le 11 décembre 2013, à la date de la saisine du conseil de prud'hommes.

Le point de départ du délai de prescription de l'action en paiement de dommages et intérêts pour harcèlement moral est également le 13 décembre 2010, date à laquelle M. Rey a eu une entière connaissance de son dossier professionnel, et notamment du contenu de ses entretiens d'évaluation qui constituent, selon lui, un des éléments du harcèlement moral qu'il prétend subir.

Le délai de prescription de 5 ans de l'action en indemnisation du harcèlement moral n'a pas été modifié par la loi du 14 juin 2013. Il était en cours lors de la saisine du conseil de prud'hommes.

Il en résulte que les demandes de M. Rey sont recevables ; la fin de non recevoir tirée de la prescription sera rejetée, le jugement entrepris étant confirmé sur ce point.

Sur les demandes fondées sur l'inégalité de traitement

Il résulte du principe «à travail égal, salaire égal» dont s'inspirent les articles L 1242-14, L 1242-15, L 2261-22.9, L 2271-1.8 et L 3221-2 du code du travail, que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité des rémunérations entre tous ses salariés placés dans une situation identique et effectuant un même travail ou un travail de valeur égale.

Il appartient au salarié qui invoque une atteinte au principe «à travail égal, salaire égal» de soumettre au juge les éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve d'éléments objectifs, pertinents et matériellement vérifiables justifiant cette différence.

Il résulte de la lecture des conclusions de M. Rey que celui-ci se fonde bien sur le principe "à travail égal salaire égal" pour critiquer l'évolution de sa carrière qu'il juge insatisfaisante et non sur la violation par la SNCF du principe de non discrimination prévu par l'article L. 1132-1 du code du travail étant précisé qu'il n'invoque aucune cause de discrimination figurant audit article.

Il appartient ainsi à M. Rey qui invoque une atteinte au principe "à travail égal salaire égal" de soumettre au juge les éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération avec d'autres salariés de l'entreprise placés dans une situation identique.

La cour constate que nombre des critiques qu'émet M. Rey à l'encontre de son employeur sont des critiques théoriques sur une évolution de carrière jugée insuffisante mais ne constituent pas des éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération par rapport à d'autres salariés placés dans une situation identique dans la mesure où l'appelant ne permet pas de faire de comparaison avec d'autres salariés de l'entreprise effectuant un même travail ou un travail de valeur égale. Il en est ainsi du

paragraphe intitulé "difficultés ayant affecté le début de carrière de l'agent".

M. Rey ne produit aucun élément de comparaison sur son positionnement avant 2003 par rapport à celui de ses collègues placés dans une situation comparable se contentant, notamment, de prétendre qu'en 2001 il aurait dû être placé en position 17 et non 16.

En revanche, il produit des pièces susceptibles de caractériser une inégalité de traitement avec d'autres salariés prétendant comparer sa situation à celle de MM. Cahaupe, Mme Ducoudray, Mme Cuinat et Mme Nicolau.

Il estime qu'une comparaison doit être faite avec ces 5 salariés ayant bénéficié d'une évolution de carrière plus favorable.

Il produit :

- le listing des agents QE groupe 235 du 23 janvier 2003 (pièce 109) et un tableau de préparation de contingent à promouvoir (exercice de notation 2007/2008) parmi les 83 salariés du groupe 235 qualification E du niveau 1 au niveau 2 (pièce 79) dont lui-même, qui ne fait pas apparaître de proposition de promotion le concernant ; il estime que M. Cauhaupé moins ancien que lui a été promu alors qu'il a été maintenu au statut agent de maîtrise ;

- le listing des préparations des classements du 22 janvier 2012 (pièce 80) et le tableau de notation niveau QF F1 pour F2 du 21 janvier 2014 (pièce 40) ainsi que les propositions de la direction pour le passage de la PR 20 à la PR 21 de l'année 2014 (pièce 70) et le listing des notations 2017 (pièce 100) qu'il commente en indiquant qu'il en résulte que ses homologues sont passés sur la qualification F niveau 1 ou 2 malgré un parcours professionnel similaire au sien, se référant aux situations de MM. Alain et Christophe Cauhaupé, Mme Cuinat, Mme Ducoudray,

- un tableau reconstituant sa carrière (pièce 114) et un tableau de synthèse qu'il a confectionné (pièce 106) le comparant avec les agents précédemment nommés ainsi qu'à Mme Nicolaus et le mail du 20 juillet 2018 qui fait état de son classement au niveau F alors qu'elle a été embauchée à la même période et au même niveau d'étude.

Il dresse dans ses conclusions un tableau récapitulatif de sa carrière stigmatisant un retard de 4 mois en 2001, le maintien à la qualification E en 2006 et un simple changement de niveau en 2009 (qualification E niveau 2) alors que ses collègues étaient cadres, qualification F, l'absence d'évolution en 2012 mais un changement dans les missions en raison de l'inaptitude médicale au poste de responsable commandes train (RCT) ; il estime qu'en 16 ans de carrière, il n'a évolué que d'une seule qualification de D à E et que, de mai 2001 à mai 2014, il a été maintenu à la qualification E sans raison objective occupant aujourd'hui la qualification E niveau 2 position 21 échelon 8.

La SNCF Mobilités s'oppose à toute atteinte à l'inégalité de traitement, exposant les conditions d'avancement de M. Rey placé en qualité d'agent du cadre permanent dont l'évolution de carrière est régie par le statut des relations collectives ; il expose que M. Rey a été recruté au niveau BAC +2 en qualité de d'attaché technicien en vue d'occuper un emploi d'agent de maîtrise. Elle ajoute que, conformément au statut, le statut d'attaché TS est attribué en principe pour une durée de 4 ans ; que son poste d'assistant commercial au SERNAM lui a été retiré pour une qualité de service insuffisante et qu'il a été reclassé après formation en qualité d'agent commercial voyageur sans que les difficultés antérieures n'affectent ce reclassement.

Elle conteste tout manquement dans le déroulement de carrière depuis le premier niveau de la qualification E position 16 en mai 2001, rappelant les 10 qualifications et les 35 positions de rémunération du statut. Seul l'avancement entre les échelons est automatique en fonction de l'ancienneté ; dépendant de la qualité de service de l'intéressé l'avancement en qualification, niveau et position de rémunération et, une fois par an, les opérations de notation sont organisées pour décider des promotions locales et régionales au vu des critères de l'article 6 du statut, et notamment, de la compétence ou des connaissances professionnelles confirmées, de l'esprit d'initiative, de la capacité de commandement et d'organisation et du goût et de l'aptitude à l'étude et à la recherche, les changements de niveau étant attribués en fonction de l'expérience acquise et de la maîtrise de l'emploi tenu, les changements de position en fonction de la qualité des services et de l'expérience acquise.

Elle rappelle les dates d'acquisition par M. Rey des positions 17, 18, 19, 20 et 21 et de la qualification E (avril 2009) et estime avoir répondu aux demandes d'avancement formées par M. Rey.

Elle explique démontrer que M. Rey n'a pas développé les qualités de service et les critères statutaires lui permettant une évolution plus rapide sur le niveau 2 de la qualification E et sur la qualification F (réservée aux cadres).

Elle entend démontrer qu'une durée de 8 années entre le niveau 1 et 2 de la qualification E n'est nullement excessive, son expérience acquise n'étant pas significative et sa maîtrise de l'emploi n'étant pas avérée, M. Rey n'ayant donné que partiellement satisfaction sur les postes occupés. Elle soutient que la qualification F n'est attribuée qu'aux agents de maîtrise disposant des qualités pour devenir cadres ou s'étant investis dans un dispositif de formation interne, dispositif dans lequel ne s'est pas inscrit l'appelant.

Elle produit des pièces démontrant, selon elle, que M. Rey n'a jamais véritablement fait ses preuves dans l'exercice de ses missions, les gratifications obtenues étant celle de son équipe, et que son poste actuel d'acheteur pour lequel il a signé un formulaire de mutation relève de la qualification E après une nécessaire formation.

Elle ajoute que le déroulement de carrière individualisé ne saurait contrevenir au principe "à travail égal salaire égal" et que le fait que M. Rey ait été recruté comme les collègues auxquels il se compare en qualité d'attaché TS à une période similaire à celle du requérant ne peut avoir pour conséquence une identité de déroulement de carrière dans la mesure où les promotions dépendent de la maîtrise de l'emploi, de la qualité de service et des capacités managériales des agents. Etant rappelé que M. Rey n'a pas occupé le même poste que les collègues auxquels il se compare, l'intimée récapitulant les postes occupés successivement par Mmes Ducoudray et Cuinat et par MM Cauhape, leurs parcours étant difficilement comparables les premières étant comme M. Rey, toujours placées sur le second niveau de la qualification E position 21, MM Cauhape étant devenus cadres sur la position 23.

Il est constant que le principe d'égalité de traitement issu de celui dénommé "à travail égal salaire égal" n'interdit pas à l'employeur de faire dépendre l'évolution d'une carrière et par là l'évolution de la rémunération d'un salarié de conditions tenant aux performances, au comportement ou aux qualités professionnelles sous condition que ces critères puissent être objectivés et vérifiables ; en l'espèce le chapitre 6 du statut des relations collectives de la SNCF fait dépendre l'évolution de la qualification des agents du cadre permanent (article 3.1.1) de leur notation, laquelle dépend de la compétence ou des connaissances professionnelles confirmées, de l'esprit d'initiative, de la capacité de commandement et d'organisation et du goût et de l'aptitude à l'étude et à la recherche.

L'évolution du changement de niveau est régie par l'article 3.1.2 du même chapitre ; elle est fonction de l'expérience acquise et de la maîtrise de l'emploi tenu et celle du changement de position de la qualité des services et de l'expérience acquise.

C'est ainsi que la cour doit déterminer si l'évolution de carrière de M. Rey entre 2003, date à laquelle il produit des tableaux permettant d'établir des comparatifs avec d'autres salariés embauchés à la même qualification, au même niveau et à la même position, contrevient au principe d'égalité de traitement.

Il résulte des pièces versées aux débats que M. Rey a conservé entre 2003 et 2018 la même qualification d'agent de maîtrise qualification E ; il est passé du niveau 1 au niveau 2 en avril 2009 ; sa position est passée de la position 16 en 2003, à la position 17 en avril 2004, à la position 18 en avril 2007, à la position 19 en avril 2009, à la position 20 en avril 2013 et à la position 21 en avril 2016.

Il était technicien commercial en 2003, poste de conseiller clientèle agence voyages et est devenu, toujours en qualité de technicien commercial, responsable commandes train puis a conservé le même poste en étant classé technicien commercial principal en 2009. Il a conservé ce classement lors de l'exercice des missions temporaires qui ont suivi sa déclaration d'inaptitude médicale à son poste de responsable commandes train et lors de sa mutation en qualité d'acheteur le 1^{er} février 2018.

La SNCF verse aux débats les entretiens annuels d'évaluation de janvier 2004 et de mai

2007 qui mentionnent, pour le premier, en sus d'une forte implication professionnelle, des relations souvent conflictuelles avec autrui, un manque de souplesse lors des changements de méthodes de travail, et, pour le second, un poste partiellement maîtrisé avec une fragilité sur le poste, une déstabilisation par les comportements à sens unique de certains agents ; elle produit l'avis de la psychologue de la SNCF sur la nécessité de développer ses aptitudes au management, une mise en demeure du 23 juin 2005 de faire le travail commandé et de ne plus employer à l'égard de la hiérarchie un ton désobligeant et les échanges de courrier entre M. Rey et la SNCF qui mettent en évidence les tensions existant entre l'appelant et le service du personnel de la SNCF.

Les entretiens annuels d'évaluation produits par M. Rey de 2009, 2010, et 2013 ne permettent pas de contredire les appréciations antérieures ; en 2009, plusieurs objectifs restent non réalisés, la performance est qualifiée de bonne, soit une note de 2 sur 4 malgré une implication élevée ; en 2010, la performance est meilleure, devenue très bonne, le notateur indiquant un potentiel managérial non détecté, comme en 2013, date à laquelle ses capacités en matière commerciale sont soulignées ; le seul entretien d'évaluation produit dans lequel le manager émet un avis favorable à une évolution sur un poste de manager, est celui de 2011, le comité de carrière ne validant pas cette proposition, concluant à un autre poste de même niveau de responsabilité, étant précisé que la performance est redevenue bonne, soit au-dessus de la performance insuffisante, et en-dessous de la performance très bonne et excellente.

La cour estime que l'évolution de la position de M. Rey de la position 16 à la position 26 en 10 ans n'est pas critiquable au regard des conditions posées par le statut, à savoir la qualité des services et l'expérience acquise ; que le passage du niveau 1 au niveau 2 est conforme aux appréciations portées sur la maîtrise de l'emploi occupé par l'appelant et à son expérience acquise dans son emploi de responsable commandes train, M. Rey ne produisant pas d'autre élément sur les conditions de son exercice professionnel que les entretiens d'évaluation ci-dessus rappelés à l'exception de l'octroi ponctuel de primes au sujet desquelles l'intimée explique qu'elles étaient octroyées collectivement aux agents du service concerné.

Son absence d'élévation de qualification ne peut pas plus être critiquée au regard des critères du statut, à savoir de sa notation, laquelle dépend de la compétence ou des connaissances professionnelles confirmées, de l'esprit d'initiative, de la capacité de commandement et d'organisation et du goût et de l'aptitude à l'étude et à la recherche.

M. Rey a obtenu, sauf en 2011, une notation dans la moyenne ; il ne justifie par aucune pièce qu'il aurait développé des capacités de commandement et d'organisation justifiant son élévation sur une qualification de cadre alors que cette demande figure dans nombre de ses entretiens d'évaluation et ne fournit pas plus de pièce qui permettrait de démontrer un goût et une aptitude à l'étude et à la recherche.

Au regard de l'évolution des salariés auxquels M. Rey se compare, les fiches techniques d'évolution des emplois occupés par ces derniers permettent de constater que Mmes Ducoudray et Cuniat sont toutes deux placées sur le second niveau de la qualification E position 21, tout comme M. Rey, et qu'elles n'occupent pas des fonctions similaires, Mme Ducoudray ayant été mutée en novembre 2007 à l'ECT Toulouse pour occuper un poste de responsable équipe train comportant des fonctions de management et que Mme Cuniat affectée à l'établissement infra circulation de Midi Pyrénées exerce des fonctions de communication.

MM Cauhape sont devenus cadres, l'un en 2007 après avoir occupé un poste d'attaché commercial ; il est dirigeant de proximité service régularité, le second a été promu cadre en 2011 en qualité d'animateur service après avoir occupé deux postes de manager. Les fonctions occupées par ces deux salariés ne sont pas similaires à celles de M. Rey qui a quitté les fonctions d'attaché commercial en 2000, de sorte que l'appelant ne peut valablement se prévaloir du principe d'égalité de traitement pour prétendre à la qualification F, niveau 2 position 26 qu'il revendique.

Quant à la situation de Mme Nicolaus à laquelle M. Rey se compare, la cour n'a pas trouvé au dossier des parties des éléments permettant de dire qu'elle a occupé des fonctions

comparables à celles de M. Rey avant d'être positionnée cadre, la pièce 106 sur laquelle elle figure ne faisant pas état des fonctions occupées par elle mais seulement de sa date d'embauche et de son diplôme.

La cour estime que la violation du principe d'égalité de traitement qui fonde la demande de reconstitution de carrière et de dommages et intérêts de M. Rey n'est pas établie de sorte que ces demandes seront rejetées le jugement dont appel étant confirmé de ce chef.

Sur le harcèlement moral et le reclassement

En application de l'article L1152-1 du code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ; lorsque survient un litige relatif à des faits de harcèlement au sens de l'article L 1152 - 1 du code du travail, le salarié établit, conformément à l'article L 1154 - 1 du code du travail, des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement ; au vu de ces éléments, il appartient à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

M. Rey prétend avoir été victime de harcèlement moral de la part de la SNCF qu'il entend caractériser par les éléments suivants :

- un retrait non justifié de ses fonctions commerciales le 27 mars 2000,
- des entretiens d'évaluation mal renseignés sur la partie management,
- une absence de réaction de l'employeur face à l'agressivité d'un collègue de travail et aucune action à la suite de la réunion du CHSCT qui s'est réunie à la suite de sa plainte,
- son placement en arrêt de travail pour syndrome dépressif en février 2011 ayant nécessité un suivi médicamenteux et sa déclaration d'incapacité suivie de son placement en mi-temps thérapeutique et d'une déclaration d'incapacité définitive au poste,
- le défaut d'affectation définitive sur son poste entre octobre 2011, date de sa déclaration d'incapacité définitive, et 2018, avec une affectation sur 6 postes temporaires alors que des postes correspondant à ses compétences existent et qu'il lui a été opposé 62 refus de sorte qu'il a dû à nouveau saisir en 2015 le CHSCT et l'inspection du travail.

Il estime que ces agissements répétés ont hypothéqué son avenir professionnel et obéré son état de santé.

En réponse, la SNCF Mobilités rétorque :

- que le retrait des fonctions commerciales a été motivé par une qualité de service insuffisante en raison de compte-rendus de visites incomplets, d'une activité commerciale réduite et d'un volant d'affaires anormalement faible, ces difficultés ayant été notifiées à M. Rey par le directeur régional du SERNAM le 30 mars 2000 ;
- que l'évolution de sa carrière dépend de ses qualités professionnelles et elle renvoie aux explications précédentes développées dans le paragraphe sur l'inégalité de traitement ;
- que seule la dégradation de l'état de santé de M. Rey est établie mais nullement la preuve de son imputabilité à l'employeur ;
- qu'elle a organisé en juillet 2010 une réunion extraordinaire du CHSCT au cours de laquelle l'intéressé et le responsable du service ont pu s'exprimer et qu'à l'issue de cette réunion, a été mis en place un diagnostic qualité de vie au travail sur toute l'équipe de M. Rey qui n'a pas permis de confirmer les propos de M. Rey ; que ce dernier a, par la suite, contacté le consultant régional en charge des enquêtes et des médiations suite à des allégations de harcèlement moral lequel a reçu M. Rey le 19 juillet 2011 sans qu'une mesure de médiation ait été acceptée par M. Rey.

L'examen des pièces versées aux débats et des explications des parties permet à la cour

d'analyser comme suit les agissements dénoncés par M. Rey :

- contrairement à ce qu'il soutient, la SNCF lui a parfaitement expliqué les raisons du retrait de ses fonctions commerciales rendu nécessaire par une activité insuffisante notamment en terme de visites et d'affaires réalisées ;
- le défaut de renseignement de certains entretiens d'évaluation sur la partie management s'explique par l'absence de fonctions de management effectivement occupées par l'appelant ;
- la réalité de l'agressivité d'un collègue de travail est démontrée par la lettre de ce dernier du 15 juillet 2009 ; M. Penaroyas demande à M. Rey de l'excuser de l'avoir insulté et injurié au téléphone, en des termes démontrant un regret réel de son comportement à son égard ; il est produit le procès-verbal de réunion du CHSCT du 17 août 2010 au cours de laquelle M. Rey était présent ainsi que le Dr Gonzalez ; au cours de cette réunion M. Rey a expliqué ses difficultés à exercer son métier de responsable commande trains qu'il vivait comme un "goulag SNCF" et le conflit l'opposant à un certain EB ; un échange s'en est suivi avec les représentants du personnel et le médecin présent au sein du CHSCT ; en conclusion le directeur a admis qu'il existait un problème au sein de l'ECT de Toulouse avec une ambiance moins bonne qu'ailleurs expliquant qu'il avait mis en place une politique d'octroi de plus de congés ; après que M. Rey est sorti, les membres présents ont analysé les difficultés relatées par M. Rey le Dr Gonzalez faisant remarquer qu'il existait une souffrance personnelle chez M. Rey ; en conclusion il a été décidé d'effectuer un diagnostic qualité de vie au travail au sein du service concerné ; ce diagnostic du 14 septembre 2010 est versé aux débats ; il y est fait état de l'organisation du service, des difficultés rencontrées en son sein et des préconisations pour son amélioration sans aucune mention relative à des faits de harcèlement moral ou de mise en danger psychologique des membres du service.
- la tentative de médiation avortée est établie par les échanges épistolaires entre les parties ;
- il est établi qu'à la suite du prononcé de l'inaptitude à son poste de RCT ou assistant RCT au sein de l'ECT par le médecin du travail du 13 octobre 2011, M. Rey a effectué diverses missions temporaires détaillées dans les conclusions des parties et que ce n'est qu'en 2018 que M. Rey a accepté la fonction d'acheteur emportant modification de son contrat de travail fonction qu'il occupe à ce jour ;
- les pièces médicales versées aux débats par M. Rey consistent en un certificat médical de son médecin traitant du 4 février 2011 faisant état d'un syndrome dépressif en lien avec un harcèlement sur son lieu de travail depuis plusieurs années avec retentissement sur sa vie privée et la prescription en février 2011 d'une ordonnance d'antidépresseurs ; il produit également le certificat médical du Dr Fabre, médecin au centre médical SNCF de Toulouse du 3 octobre 2011 qui mentionne un entretien marqué par un vécu de persécution particulièrement important, le patient se montrant interprétatif, la mise en inaptitude ayant contribué à apaiser ce vécu de persécution ; elle fait état d'un état préoccupant, de l'absence de traitement et de diagnostic donné au patient.

La cour estime que, pris dans leur ensemble, il n'est pas démontré d'agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. En effet, la SNCF justifie avoir mis en place des mesures destinées à répondre aux difficultés dénoncées par M. Rey, lequel vit très mal et le relate dans ses nombreux courriers, de ne pas faire la carrière qu'il estime mériter ; aucun certificat médical ne démontre le lien entre les conditions de travail de M. Rey et son état dépressif, le médecin traitant de M. Rey n'étant nullement le témoin du harcèlement moral qu'il n'a nullement constaté et ses difficultés d'ordre médical ne sont pas suffisantes pour qu'un lien soit fait entre la survenance de ses difficultés et ses conditions de travail ou l'évolution de sa carrière. Il n'est pas démontré de réelle dégradation de ses conditions de travail mais seulement une dénonciation répétée de ses prétendues difficultés au travail sans que ses plaintes auprès du procureur de la république et de l'inspection du travail n'aient donné lieu à des poursuites ou à un procès-verbal de l'administration.

Reste à déterminer si la durée de reclassement de M. Rey sur un poste définitif, à savoir 7 ans entre 2011, date de déclaration de l'inaptitude au poste de responsable commandes train au sein de l'établissement commercial de Toulouse, et 2018, date de son affectation au

poste d'acheteur après une affectation sur 6 missions temporaires peut être considérée comme trop longue eu égard au nombre de postes disponibles au sein de la SNCF et au profil de M. Rey.

Il est rappelé que l'obligation de reclassement de l'employeur de son salarié déclaré inapte est une obligation de moyens de sorte que la cour doit déterminer si la preuve est faite que la SNCF a mis en place les moyens permettant d'assurer le reclassement de M. Rey au sein de l'entreprise.

L'intimée établit qu'elle a affecté M. Rey à plusieurs missions temporaires au sein de l'établissement commercial de Toulouse ; que M. Rey a refusé un poste au sein du technicentre Midi Pyrénées puis a travaillé en appui au pôle tarification distribution billettique avant de regagner la direction financière de l'activité et d'être muté sur un poste d'acheteur le 1^{er} février 2018, mutation accompagnée d'une formation entre le 30 avril et le 6 juillet 2018. La cour rappelle que, si la durée de ce reclassement définitif est effectivement longue, au regard des postes de reclassement disponibles au sein de la SNCF, pour autant le reclassement de M. Rey était rendu difficile par ses manifestations d'opposition régulières aux propositions de son employeur et à ses critiques réitérées des offres qui lui étaient faites. Elle considère que l'exécution par la SNCF de son obligation de reclassement de son salarié inapte qui s'est soldée par un reclassement sur un poste compatible avec les compétences de l'appelant a été effectuée sérieusement et loyalement.

Il en résulte que M. Rey sera débouté de sa demande en paiement de dommages et intérêts pour harcèlement moral et manquement de l'employeur à son obligation de reclassement par confirmation du jugement entrepris.

Sur le surplus des demandes

M. Rey qui perd son procès sera condamné aux dépens sans qu'il y ait lieu de faire application de l'article 700 du code de procédure civile, le jugement déféré étant confirmé sur ces points.

PAR CES MOTIFS

Confirme le jugement entrepris en toutes ses dispositions,

y ajoutant,

Rejette les demandes d'application de l'article 700 du code de procédure civile,

Condamne M. Christophe Rey aux dépens.

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

LA GREFFIÈRE

LA PRÉSIDENTE

Brigitte COUTTENIER

Caroline PARANT