

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE RENNES
ARRÊT DU 26 JUIN 2015

8ème Ch Prud'homale

ARRÊT N°402

R.G : 12/07130

Mme Juliette HERBEAU
épouse MONEUSE

C/

Société SOCIÉTÉ
NATIONALE DES
CHEMINS DE FER
FRANÇAIS EPIC - SNCF-

Infirmité partielle

Copie exécutoire délivrée
le :

à :

COMPOSITION DE LA COUR LORS DES DÉBATS ET DU
DÉLIBÉRÉ :

Madame Nicole FAUGERE, Président,
Madame Véronique DANIEL, Conseiller,
Madame Marie-Hélène DELTORT, Conseiller,

GREFFIER :

Monsieur Philippe RENAULT, lors des débats et lors du prononcé

DÉBATS :

A l'audience publique du 30 Avril 2015

ARRÊT :

Contradictoire, prononcé publiquement le 26 Juin 2015 par mise à disposition
au greffe comme indiqué à l'issue des débats

APPELANTE :

Madame Juliette HERBEAU épouse MONEUSE
2 Impasse Moulin du Bourg
44500 LA BAULE ESCOUBLAC

comparante en personne, assistée de Me Catherine PEROT, Avocat au Barreau
de NANTES

INTIMEE :

La SOCIÉTÉ NATIONALE DES CHEMINS DE FER FRANÇAIS -EPIC
SNCF prise en la personne de ses représentants légaux
34, rue du Commandant Mouchotte
75699 PARIS CEDEX 14

représentée par Me Stéphane JEGOU, Avocat au Barreau de NANTES

FAITS ET PROCEDURE

Le 24 mars 1997, Mme Juliette Herbeau épouse Moneuse a été engagée en tant que cadre permanent de l'établissement public à caractère industriel et commercial de la société nationale des chemins de fer français (SNCF) sous le statut de jeune cadre, groupe A selon une position de rémunération 20.

Sa première affectation a relevé de l'établissement d'exploitation de la région Nord Ile de France dans lequel elle occupait un poste de dirigeant de proximité positionné en 21 et 22 en application de l'évaluation de ses performances en date des 1^{er} janvier et 1^{er} novembre 1998. A la suite de son premier congé maternité, de février à juin 1999, elle a été affectée au sein de l'établissement gare de Lyon de juillet à décembre 1999 et sa troisième évaluation a retenu la position 23. Lors de sa quatrième évaluation, il a été conclu qu'elle répondait aux attentes par une nouvelle position 24 en occupant de janvier à juillet 2000 la fonction de chef d'équipe Infra Bercy dans la région Paris Sud Est dans le cadre de temps partiel conformément à sa demande.

Au retour de son deuxième congé maternité, de décembre 2000 à avril 2001, son employeur l'a inscrite en position 25. A compter d'octobre 2001, la requérante, inscrite en position 26, a rejoint la gare de Sainte-Pazanne et la position 27 n'a pas été retenue lors de sa dernière évaluation à son poste en janvier 2002 dans l'attente de la confirmation de sa progression finalisée en avril 2004 par une rémunération supplémentaire, soit la position 27 au choix.

A l'issue de ce parcours, Mme Juliette Herbeau épouse Moneuse a fait évoluer son temps partiel de 80 % à 91,40%. Un entretien individuel de prise de poste réalisé le 24 novembre 2004 a souligné une proposition au potentiel H à la réunion en 2005 du comité des carrières sans retenir l'inscription.

Mme Juliette Herbeau épouse Moneuse a été en congé maternité à compter du 5 août 2005 puis a pris un congé parental d'éducation à temps plein jusqu'au 30 septembre 2006, date à partir de laquelle elle a repris son activité à temps partiel à 80%.

A compter du 1^{er} mars 2007, Mme Juliette Herbeau épouse Moneuse a été affectée au poste d'adjointe au pôle de sécurité système régional et a bénéficié de la position 28 au 1^{er} avril 2007.

Le 9 mai 2007, elle a postulé au poste de responsable de sécurité système régional bénéficiant d'une qualification H dans l'attente du départ à la retraite de son supérieur, M. Hospital mais le comité de carrière n'a pas validé sa candidature.

En juillet et octobre 2007, Mme Juliette Herbeau épouse Moneuse a saisi la Haute autorité de lutte contre les discriminations qui a rendu une décision en sa faveur et dont l'offre de médiation a été rejetée par l'employeur.

Le 25 octobre 2010, elle a saisi le Conseil de Prud'hommes de Nantes afin d'obtenir réparation des préjudices résultant des discriminations subies depuis six ans et de voir constater la violation du statut applicable et la discrimination liée à ses absences pour maternité et à sa contestation devant le défenseur des droits.

Par jugement en date du 1^{er} octobre 2012, le conseil de prud'hommes a :

- décerné acte au défenseur des droits des conditions de son intervention ;
- dit que l'Établissement SNCF avait fait une exacte application, dans le déroulement de carrière de Mme Juliette Herbeau épouse Moneuse, des dispositions du statut et des règlements du personnel,
- dit que Mme Juliette Herbeau épouse Moneuse n'avait fait l'objet d'aucune discrimination,
- condamné l'établissement SNCF à régler à Mme Juliette Herbeau épouse Moneuse les sommes 345 euros à titre de rappel de gratification individuelle de résultats pour l'année 2005 et de 500 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Pour statuer ainsi, le conseil a retenu l'absence de preuve apportée par Mme Juliette Herbeau épouse Moneuse au soutien de ses demandes quant aux fautes contractuelles invoquées à l'encontre de la SNCF dont il a précisé qu'elle avait fait une exacte application des dispositions du statut et des règlements dans le déroulement de carrière de l'intéressé. Il a ajouté que la requérante n'avait fait l'objet d'aucune discrimination.

Sur la demande de rappel de salaire correspondant au défaut de la gratification annuelle de résultats pour l'année 2005, le conseil a alloué à Mme Juliette Herbeau épouse Moneuse la somme de 345 € compte tenu de l'absence de réponse de l'employeur.

Mme Juliette Herbeau épouse Moneuse a interjeté appel de ce jugement

MOYENS ET PRETENTIONS DES PARTIES :

Selon conclusions soutenues oralement à l'audience, Mme Juliette Herbeau épouse Moneuse demande à la cour de :

- écarter des débats les pièces SNCF n°48 et n°49,
- constater la discrimination en raison de sa grossesse à compter du mois de juin 2005 jusqu'à ce jour exercée par l'Établissement SNCF et ordonner en conséquence à l'Établissement SNCF son classement à la qualification H à compter du 1er octobre 2006 et de lui payer les sommes suivantes, outre les congés payés à hauteur de 10 % :
 - 37.923,04 euros à titre de rappel de salaire brut au titre de la qualification H depuis le mois d'octobre 2006,
 - 389,76 euros bruts par mois supplémentaire à compter de mars 2014,
 - 10.000 € en réparation de l'atteinte à la dignité altérée par la discrimination depuis dix ans.

A titre subsidiaire, elle réclame un rappel de salaire à hauteur de 8.585,78 euros bruts au titre de la position de rémunération, outre les congés payés et une somme de 1.000 € à titre de dommages et intérêts.

En tout état de cause, elle sollicite une somme de 3.600 € au titre des frais irrépétibles.

Mme Juliette Herbeau épouse Moneuse soutient que les omissions et décisions la discriminant résultent de l'application irrégulière du statut par l'employeur et de la violation de la bonne foi dans l'exécution du contrat de travail et des accords collectifs.

Concernant la violation de son statut par l'employeur, elle précise qu'il est établi et non contesté, qu'elle n'a pas été notée en 2006 alors que sa maternité ne permettait pas à l'employeur de la priver d'un classement en position de rémunération 2006 puisqu'il est expressément fait référence aux agents en congé maternité dans l'effectif à prendre en considération pour le classement en position de rémunération. Elle fait en outre valoir que la sélection par l'employeur des agents candidats aux postes ayant la qualification H n'est pas strictement déterminée par les règles statutaires puisqu'il s'agit plus d'une pratique jugée obsolète depuis 2004 qui augmente les risques de discriminations.

Concernant la violation de la bonne foi contractuelle, elle affirme que les entretiens individuels ne sont pas pris en compte et que leurs conclusions favorables sont dissimulées alors que la qualité de son travail est reconnue comme justifiant l'accès au potentiel H dès novembre 2004 et au vivier H dès le mois de janvier 2005. Dès lors, elle soutient que l'absence de présentation par l'employeur de présentation de ses compétences au comité en juin 2005 lui a fait perdre des chances de promotion.

Elle soutient qu'elle a une carrière similaire à celle des agents de maîtrise alors qu'elle a été recrutée au niveau cadre.

S'appuyant sur l'accord de mixité en vigueur au sein de l'établissement SNCF depuis 2006, elle relève l'absence de suivi spécifique pourtant prévu par cet accord afin de contribuer à l'intégration des femmes dans des équipes majoritairement masculines. Elle estime également qu'il y a eu méconnaissance du statut en ce que son congé maternité a été rapproché d'une absence de longue durée.

Elle soutient également ne pas avoir bénéficié d'entretien individuel de formation de janvier 2005 à août 2011 comme cela est prévu dans l'accord collectif d'entreprise relatif à la formation professionnelle conclu en 2005.

Elle rappelle pourtant que la grossesse ne peut justifier un déroulement de carrière différent et qu'il ne lui appartient pas de rapporter la preuve matérielle de la décision de discrimination qui est par nature dissimulée. Elle constate que l'établissement SNCF a justifié ses décisions par l'intérêt supérieur des autres candidats mais qu'aucun compte-rendu des comités de sélection n'a été produit. En revanche, elle met en exergue la concomitance entre son congé maternité et l'absence de présentation de sa candidature en 2005, son exclusion de la position de rémunération 28 en 2006 en raison de sa grossesse et l'arrêt du déroulement de sa carrière de jeune cadre. Elle précise que plusieurs salariés masculins ayant un profil proche du sien ont pu obtenir la qualification H en quatre ans et huit mois en moyenne, ce qui n'est pas son cas.

Au surplus, elle soutient avoir subi une discrimination salariale en l'absence de gratification perçue en 2006, l'année de son départ en congé maternité.

Elle précise avoir pourtant postulé pour plusieurs postes qui ont été attribués à des hommes.

Elle précise que son employeur a persisté à la maintenir en qualification G en 2015 dans la mesure où elle a été affectée à un poste non permanent et de faible qualification et soutient que depuis qu'elle a saisi le défenseur des droits en 2007, elle ne bénéficie plus d'un déroulement de carrière normale avec une notation insuffisante pour accéder au niveau 2 de la qualification G obtenue finalement à l'ancienneté.

Selon conclusions soutenues oralement à l'audience, **l'établissement SNCF** demande à la Cour de confirmer le jugement entrepris et de condamner Mme Juliette Herbeau épouse Moneuse à lui payer la somme de 1.000 € au titre de ses frais irrépétibles.

Elle fait valoir que le juge prud'homale ne dispose d'aucune compétence pour apprécier la légalité des dispositions statutaires et réglementaires applicables au personnel et qu'il ne peut que se borner à en vérifier leur exacte application.

Sur l'absence de promotion à la position de rémunération 28 en avril 2005, elle soutient que cette décision était strictement conforme aux dispositions statutaires et réglementaires, que s'agissant d'une promotion au choix, contrairement à l'attribution d'un échelon qui se fait à l'ancienneté, le placement à la position 28 n'est pas automatique, ni indispensable dans le cadre d'une promotion au niveau supérieur de la qualification.

Elle soutient que le refus de mise au potentiel H en juin 2005 et de classement dans le vivier en juin 2007 n'étaient ni discriminatoires, ni préjudiciables puisqu'ils n'induisent pas de façon automatique l'inscription au tableau d'aptitude et qu'ils ne lui auraient pas permis de briguer le poste laissé vacant par M. Hospital.

Elle précise que l'octroi de la gratification exceptionnelle de résultat en 2013 de 3,6 %, certes inférieure au barème annoncé par l'employeur d'au moins 4 % pour les cadres ayant atteint une très bonne performance, ne relève pas d'un traitement spécifique réservé à l'appelante, ni d'une situation de discrimination à son encontre mais s'explique par la nécessité d'allouer une gratification cohérente respectant le montant de l'enveloppe globale attribuée pour l'établissement.

Elle précise que plusieurs femmes, mères de famille par ailleurs, occupent des postes de qualification H. Elle estime que les comparaisons effectuées par Mme Juliette Herbeau épouse Moneuse ne peuvent être retenues s'agissant de salariés ayant assumé des fonctions différentes alors qu'elle a toujours occupé des postes de dirigeant de proximité ou des postes d'adjoint comportant un degré moindre de responsabilité et qu'elle a indiqué, dès 2005, qu'elle ne pouvait pas faire preuve d'une mobilité géographique importante.

Enfin, elle conteste toute aggravation de la situation de Mme Juliette Herbeau épouse Moneuse postérieurement à sa saisine de la haute autorité au regard du nombre important de postes qui lui ont été proposés, en l'espèce quatorze, et des contraintes qu'elle a systématiquement opposées, télétravail alterné et temps partiel le mercredi, qui sont incompatibles avec la nécessité d'assurer une présence permanente. Elle précise que l'appelante a obtenu trois promotions en 2007, la position 28 en 2009, le niveau 2 de la qualification G et en 2010 la position 30, que son salaire a augmenté de près de 30 % depuis 2005 et qu'elle a perçu diverses primes. Enfin, elle affirme que les postes de qualification H sont peu nombreux dans la région des pays de Loire, un seul ayant été ouvert entre 2007 et 2011 ainsi que le reconnaît également l'appelante.

Pour un plus ample exposé des moyens des parties la Cour se réfère expressément aux conclusions déposées et développées oralement à l'audience.

MOTIFS DE LA DECISION

Sur la demande tendant à écarter les pièces SNCF n°48 et n°49 :

La fiche d'entretien individuel de fin de poste datée du 8 février 2007 produite par l'établissement SNCF en pièce n° 48 ne comporte pas la signature de Mme Juliette Herbeau épouse Moneuse, ni celle du supérieur hiérarchique, ni les mentions manuscrites portées par celui-ci et qui figurent sur l'exemplaire de l'appelante. Cette pièce est donc écartée des débats.

L'entretien individuel de prise de poste en date du 4 mai 2007 produit par la société intimée en pièce n°49 comporte une deuxième page numérotée 4/5 portant la date du 4 février 2008. Ces deux incohérences ne permettent pas de retenir cette pièce qui est écartée des débats.

La décision du conseil est donc confirmée.

Sur la discrimination en raison de la grossesse de Mme Juliette Herbeau épouse Moneuse et les conséquences en découlant en terme de carrière et de rappel de salaire :

L'article L. 1132-1 du code du travail précise qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

_____ Selon l'article 1^{er} de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses mesures d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation ou identité sexuelle, son sexe ou son lieu de résidence, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

La discrimination inclut :

1° Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;

2° Le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement prohibé par l'article 2.

_____ L'article L. 1134-1 du code du travail prévoit que lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, qu'au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination et que le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

En l'espèce, Mme Juliette Herbeau épouse Moneuse invoque les faits suivants:

1- la violation du statut par son employeur :

° l'absence de notation en 2006 en raison de sa maternité et de conservation de son droit au classement en position de rémunération

Mme Juliette Herbeau épouse Moneuse précise qu'elle était en congé maternité jusqu'au 6 février 2006, qu'elle était en activité entre le 7 février 2006 et le 30 mars 2006, son congé parental ayant débuté le 31 mars 2006, et qu'elle bénéficiait de congés payés et de repos.

Contrairement à ce que soutient l'appelante qui invoque l'article 13.4 du chapitre 6 du référentiel des ressources humaines daté du 30 mai 2011, cet article ne prévoit pas le classement en position de rémunération des femmes en congé maternité. Cet article évoque la question du choix des agents susceptibles de bénéficier du classement sur la position supérieure en fonction de la qualité des services assurés et de l'expérience acquise.

En revanche, l'article 12 § 2- 4° du chapitre 10 applicable en l'espèce précise que les agents bénéficiant d'un congé parental d'éducation conservent leurs droits à l'avancement en échelon et en position dans les conditions visées au deuxième alinéa de l'article 18 du chapitre 6, qu'ils conservent également leur droit à avancement en niveau à l'issue d'un délai de séjour dans les conditions fixées par le règlement du personnel. L'article 18 alinéa 2 précise que les agents concernés bénéficient du classement sur la position supérieure à la même date que les agents de même grade et de même ancienneté, classés en application des dispositions des deuxième et troisième alinéa de l'article 13.4 évoqué ci-dessus.

Il en résulte que les droits du salarié en congé parental sont maintenus en terme de promotion à l'ancienneté mais pas en matière d'avancement, l'article 13.4 n'instituant pas de droit puisqu'il fait expressément référence à la qualité des services assurés et à l'expérience acquise par le salarié. En conséquence, Mme Juliette Herbeau épouse Moneuse ne peut pas prétendre à un droit à l'avancement alors qu'elle était en position de congé parental.

Par ailleurs, elle reconnaît elle-même que son congé parental a débuté le 31 mars 2006. Or, le statut précise que les tableaux d'aptitude sont valables du 1^{er} avril de l'année où ils sont établis jusqu'au 31 mars de l'année suivante. L'article 8.3 invoqué par Mme Juliette Herbeau épouse Moneuse concerne le cas des agents bénéficiant d'un congé parental et déjà inscrit au tableau d'aptitude, ce qui n'était pas son cas. Elle ne peut donc pas prétendre à l'application des dispositions de cet article à son profit.

La liste des agents appartenant à l'effectif G 1 admis à la position 28 en janvier 2006 est présentée par Mme Juliette Herbeau épouse Moneuse comme étant la preuve d'une discrimination au motif que la mention "LD : AM" est portée en face de son nom. Cette expression, qui signifie qu'elle est indisponible pour une longue durée en raison d'un arrêt pour maternité, ne fait que refléter la réalité et la décision prise par Mme Juliette Herbeau épouse Moneuse le 29 décembre 2005 de prendre un congé parental de six mois à l'issue de son congé maternité. Cette mention permet seulement aux représentants du personnel et de la direction de connaître le motif de l'absence de l'intéressé. Ceci n'atteste donc en rien de l'existence d'une discrimination.

Il résulte d'ailleurs de cette pièce versée aux débats par l'appelante que seuls quatorze promotions pouvaient être accordées en 2006, onze aux choix et trois à l'ancienneté, et qu'au titre de cette dernière, les trois premiers salariés de la liste bénéficiaient d'une ancienneté supérieure à celle de Mme Juliette Herbeau épouse Moneuse dans la mesure où ils étaient placés en position 27 depuis le mois d'avril 2003. Or, Mme Juliette Herbeau épouse Moneuse a obtenu la position 27 en avril 2004.

° la sélection par l'employeur d'agents candidats aux postes de qualification H non strictement déterminée par les règles statutaires

Mme Juliette Herbeau épouse Moneuse soutient que le statut ne prévoit pas les conditions d'inscription au vivier, ce qui la pénalise dans la mesure où l'employeur refuse les affectations aux postes relevant de la qualification H aux candidats non inscrits au vivier.

Si le statut ne prévoit pas les conditions d'inscription au vivier, il prévoit tout de même que l'avancement des salariés se fait conformément aux tableaux des filières après inscription à un tableau d'aptitude et que l'accès au poste relevant de la qualification H est conditionnée par l'inscription à un tableau d'aptitude.

Il prévoit également que seuls certains agents sont notés chaque année en fonction des vacances prévisibles pour l'exercice suivant. Il s'en déduit que la notation annuelle n'est pas obligatoire et qu'elle est dépendante du nombre de postes susceptibles de devenir vacants.

En conséquence, ce fait ne laisse pas supposer l'existence d'une discrimination.

2- la violation de la bonne foi par l'employeur dans l'exécution du contrat de travail et des accords collectifs

° l'accomplissement obligatoire d'entretiens individuels

Contrairement à ce que soutient Mme Juliette Herbeau épouse Moneuse, l'article 3.1.1 évoqué ci-dessus n'institue pas l'obligation pour l'employeur d'organiser annuellement des entretiens individuels.

° les dissimulations commises par l'employeur

Celles-ci concernent le report de la date d'un entretien individuel, une annotation portée le 28 juin 2005 par M. Langlois et les pièces n°48 et n°49 respectivement écartées en totalité et pour partie des débats. Mme Juliette Herbeau épouse Moneuse en déduit que M. Langlois n'a pas exposé ses qualités lors de la réunion du comité des carrières de 2005.

L'appelante précise elle-même que ces pièces sont révélatrices de la confusion de l'employeur. En l'absence d'élément permettant de retenir la mauvaise foi de l'établissement SNCF, aucune discrimination ne saurait découler de la production de ces pièces que l'appelante a souhaité voir écartées des débats et alors même qu'aucun fait précis n'est invoqué par l'appelante.

° l'absence de proposition de Mme Juliette Herbeau épouse Moneuse au comité des carrières de 2005

Il ressort effectivement des entretiens individuels de Mme Juliette Herbeau épouse Moneuse que ses supérieurs hiérarchiques ont conclu à son inscription au vivier H dès la fin de l'année 2004 et également en 2005. Toutefois, ils n'ont émis qu'un avis puisqu'en application du référentiel ressources humaines, l'accession au vivier H est soumise à la décision du comité des carrières, l'étape préalable de l'inscription au potentiel H ayant été supprimé en 2007. Il n'est pas contestable que le dossier de Mme Juliette Herbeau épouse Moneuse n'a pas été présenté au comité des carrières en 2005.

Mme Juliette Herbeau épouse Moneuse estime que l'absence de présentation de sa candidature est en lien avec ses maternités durant les périodes de décembre 2000 à avril 2001, puis du 5 août 2005 jusqu'au 30 septembre 2006, congé parental inclus, et que cela lui a fait perdre des chances de promotion.

L'établissement SNCF n'a pas précisé les motifs l'ayant conduit à ne pas présenter la candidature de Mme Juliette Herbeau épouse Moneuse au comité des carrières en 2005 en vue d'une éventuelle inscription au vivier H. De fait, il ne démontre pas que sa décision était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Toutefois, il est établi qu'il n'existe pas d'automatisme entre l'inscription d'un salarié au vivier H et son accession à la liste d'aptitude qui est notamment conditionnée par la disponibilité de postes H.

En l'espèce, l'examen des postes auxquels Mme Juliette Herbeau épouse Moneuse prétend qu'elle aurait pu accéder si elle avait été inscrite au vivier H en 2005 révèle que même si cela avait été le cas, l'appelante n'aurait pas pu y accéder en raison d'un manque d'expérience résultant de ce qu'elle n'avait pas occupé de poste de dirigeant d'une unité opérationnelle durant sa carrière. Le seul préjudice subi résulte donc de la seule absence de présentation du dossier de l'appelante au comité des carrières, ce qui permet d'évaluer à 5.000 € son préjudice moral.

L'établissement SNCF démontre avoir à de nombreuses reprises communiqué et proposé à Mme Juliette Herbeau épouse Moneuse des postes de ce type qu'elle a toujours refusés, cette dernière ayant mis en avant sa volonté d'exercer ses fonctions par le biais du télétravail et de ne pas travailler le mercredi ainsi que son absence de mobilité géographique ainsi que cela ressort des courriels échangés entre les parties. Il s'en déduit que la perte d'une chance de postuler à des emplois de qualification H ou même d'accéder à cette qualification durant deux ans, puisque Mme Juliette Herbeau épouse Moneuse a été inscrite au vivier en juin 2007, n'est pas établie.

° le maintien de Mme Juliette Herbeau épouse Moneuse en qualification G en 2015

Ce maintien, dénoncé par l'appelante comme étant la manifestation de la discrimination dont elle est victime, n'est en réalité que la conséquence de son refus,

maintes fois réitéré, de répondre favorablement à des propositions d'emploi ou de sa volonté d'imposer de conditions telles que sa candidature n'était pas retenue au profit d'un salarié plus motivé ainsi que l'avait relevé un supérieur hiérarchique dans un courriel. En l'occurrence, Mme Juliette Herbeau épouse Moneuse avait également posé une condition quant à la durée d'affectation dans le poste proposé.

3- la violation des engagements de l'employeur en faveur de l'égalité hommes femmes

Mme Juliette Herbeau épouse Moneuse soutient ne pas avoir bénéficié d'un suivi spécifique prévu par l'accord de mixité de 2006 renouvelé en 2009.

Au titre de ce moyen, Mme Juliette Herbeau épouse Moneuse ne fait que reprendre les faits déjà examinés ci-dessus et qui n'ont pas été retenus comme révélant l'existence de décisions laissant supposer l'existence d'une discrimination. Par ailleurs, l'examen des profils des salariés dont elle soutient qu'ils ont bénéficié de carrières plus favorables révèle qu'ils sont effectivement différents du sien. Ainsi, M. Lecoq, placé en qualification G en décembre 2001, inscrit au tableau d'aptitude en 2005 et ayant obtenu la qualification H en janvier 2006, présente une ancienneté de plus de trente ans. Il en est de même pour M. Raballand qui depuis a pris sa retraite. M. Missonnier a, contrairement à l'appelante, assumé des postes opérationnels à responsabilité et a pu accéder à la qualification H en septembre 2011.

L'absence d'entretien individuel de formation de janvier 2005 à avril 2012, invoqué par l'appelante, est contredit par la mention portée sur l'entretien individuel de fin de poste du 2 mars 2007 qui mentionne qu'un entretien en la matière s'est déroulé le 8 février 2007. Par ailleurs, Mme Juliette Herbeau épouse Moneuse a bénéficié d'un congé individuel de formation de septembre 2009 à septembre 2010 lui ayant permis d'obtenir un master 2 en droit social et ressources humaines ainsi que l'intéressé l'a mentionné sur des candidatures. Par ailleurs, elle ne fait état d'aucune concomitance avec l'un de ses congés maternité de sorte que l'absence d'entretien laissant supposer l'existence d'une discrimination n'est pas établie.

Mme Juliette Herbeau épouse Moneuse invoque l'absence de perception d'une gratification individuelle de résultat l'année de son départ en congé maternité en 2006 mais précise l'avoir perçue en 2005 et en 2007. L'établissement SNCF ne donne aucune explication quant à l'absence de versement de cette gratification en 2006. Dès lors, la décision du conseil d'accorder à l'appelante une somme équivalente à celle perçue antérieurement et postérieurement est justifiée.

Enfin, elle dénonce l'absence d'un déroulement de carrière normal depuis sa saisine du défenseur des droits en octobre 2007 : notation insuffisante pour avancer au niveau 2 de la qualification G, pas d'obtention de poste relevant de la qualification H, pas d'emploi permanent depuis janvier 2015 et mission de faible qualification confiée en janvier 2015.

Outre son inscription au vivier en septembre 2007, il est établi que Mme Juliette Herbeau épouse Moneuse a obtenu au choix le niveau 2 de la qualification G et donc la position 29 et que pendant son absence durant son congé individuel de formation, elle a obtenu, également au choix, la position 30 du niveau 2 de la qualification G, ce qui lui permet de percevoir le même traitement qu'un salarié ayant obtenu la qualification H. L'établissement SNCF justifie également lui avoir proposé un poste de qualification H, celui de chef de groupe programme consignes, auquel elle n'a pas répondu (pièce n° 27 produite par la société intimée)

L'absence d'emploi permanent depuis janvier 2015 et la faiblesse de la qualification de la mission confiée à Mme Juliette Herbeau épouse Moneuse en janvier 2015 ne relève que de la propre appréciation de l'appelante, aucune pièce n'étant versée aux débats afin d'étayer cette affirmation de sorte qu'aucune décision laissant supposer l'existence d'une discrimination ne peut être retenue.

En conséquence, le jugement est infirmé en ce qu'il n'a constaté aucune discrimination et rejeté la demande de dommages et intérêts pour atteinte à la dignité

altérée par la discrimination. Il est confirmé pour le surplus.

Une somme de 1.200 € est allouée à Mme Juliette Herbeau épouse Moneuse au titre des frais irrépétibles.

PAR CES MOTIFS

La Cour,

Infirmes le jugement en ce qu'il n'a constaté aucune discrimination et rejeté la demande de dommages et intérêts pour atteinte à la dignité altérée par la discrimination;

Confirme le jugement en ce qu'il a :

- décerné acte au défenseur des droits des conditions de son intervention en première instance,
- rejeté la demande en paiement de la somme de 37.923,04 euros à titre de rappel de salaire brut au titre de la qualification H depuis le mois d'octobre 2006,
- condamné l'établissement SNCF à régler à Mme Juliette Herbeau épouse Moneuse les sommes 345 euros à titre de rappel de gratification individuelle de résultats pour l'année 2005 et de 500 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Et statuant de nouveau,

Dit que Mme Juliette Herbeau épouse Moneuse a été victime de discrimination en raison de l'absence de proposition de son dossier au comité des carrières de 2005 en vue d'une éventuelle inscription au vivier H ;

Condamne en conséquence l'établissement SNCF à payer à Mme Juliette Herbeau épouse Moneuse la somme de deux mille euros (5.000 €) à titre de dommages et intérêts pour atteinte à la dignité altérée par la discrimination et une somme de mille deux cents euros (1.500 €) au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

Laisse les dépens d'appel à la charge de l'établissement SNCF.

LE GREFFIER,

LE PRESIDENT,