

27/09/2019

**ARRÊT N°**

N° RG 16/03151 - N° Portalis  
DBVI-V-B7A-LBIT  
CK/CR

Décision déferée du 23 Mai 2016 - Conseil de  
Prud'hommes - Formation paritaire de  
TOULOUSE (14/00324)  
M. MUNOZ

REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

\*\*\*

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

\*\*\*

**ARRÊT DU VINGT SEPT SEPTEMBRE DEUX MILLE DIX  
NEUF**

\*\*\*

**APPELANT**

**Monsieur Alain DIVET**  
2 rue du grand beauvais  
35600 REDON

**Alain DIVET**

C/

**Société SNCF**

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

**INTIMEE**

**Société SNCF**  
7 Boulevard Marengo  
31500 TOULOUSE

représentée par Me Michel BARTHET, avocat au barreau de  
TOULOUSE

**COMPOSITION DE LA COUR**

En application des dispositions de l'article 945.1 du Code de procédure  
civile, l'affaire a été débattue le 18 Avril 2019, en audience publique,  
devant Mme C. KHAZNADAR, chargée d'instruire l'affaire, les parties  
ne s'y étant pas opposées. Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries  
dans le délibéré de la Cour composée de :

M. DEFIX, président  
C. KHAZNADAR, conseiller  
J.C. GARRIGUES, conseiller

**CONFIRMATION**

**Greffier**, lors des débats : C. ROUQUET

**ARRÊT :**

- 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 M. DEFIX, président, et par C. ROUQUET, greffier de  
chambre.

## EXPOSE DU LITIGE :

M. Alain Divet a été engagé par l'établissement public SNCF le 12 mars 1979 en qualité d'agent de mouvement. De 2006 à septembre 2010, il a occupé le poste de dirigeant unité opérationnelle (DUO) à l'établissement commercial trains (ECT) de Rennes. Le 1er octobre 2010, il rejoint l'ECT de Toulouse dans le poste de DUO voyages TGV-Intercités, statut cadre commercial de direction, sous la hiérarchie de M. Munsch puis de M. de Smeytere, directeur d'établissement trains (DET).

Le 13 décembre 2012, un entretien individuel annuel de M. Divet s'est tenu, dirigé par son supérieur hiérarchique, M. de Smeytere. M. Divet a refusé de signer le procès-verbal de cet entretien.

Le 14 décembre 2012, M. Divet a été placé en arrêt de travail pour cause de maladie, lequel a duré trois semaines, et a effectué une déclaration d'accident du travail en date du 13 décembre 2012 correspondant à l'entretien individuel d'évaluation effectué à la même date. Le bénéfice de la législation sur les accidents du travail a été refusée le 17 janvier 2013.

Le 18 février 2013, le supérieur hiérarchique de M. Divet, poursuivant l'entretien d'évaluation de décembre, a effectué une synthèse dans laquelle il a conclu que ce salarié n'assure pas sa mission de dirigeant d'unité opérationnelle de manière efficiente, notamment dans le domaine managérial et social, et l'a informé qu'il envisageait dès à présent de l'affecter sur un poste plus en adéquation avec ses compétences.

Le 15 avril 2013, le supérieur hiérarchique a informé M. Divet de la suspension de ses responsabilités managériales de dirigeant d'unité opérationnelle et l'a chargé d'une mission de 6 mois aux études domaniales de l'axe Atlantique. M. Divet a refusé cette mission le même jour.

M. Divet a été placé en arrêt de travail pour maladie du 16 avril 2013 jusqu'au mois de janvier 2014, date à laquelle il a fait valoir ses droits à la retraite.

Ce salarié a déclaré un accident du travail à la date du 15 avril 2013. Le bénéfice de la législation sur les accidents du travail lui a été refusée le 17 juin 2013. Par décision du 7 juillet 2015, le tribunal des affaires de sécurité sociales de l'Aude a rejeté la demande de M. Divet tendant à la reconnaissance de l'accident du travail du 15 avril 2013.

Le 5 février 2014, ce salarié a saisi le conseil de prud'hommes de Toulouse aux fins de versement de dommages et intérêts pour harcèlement moral et discrimination financière, notamment.

Aux termes d'un jugement du 23 mai 2016, la juridiction saisie a rejeté les demandes présentées par M. Divet.

Par conclusions du 5 avril 2019, reprises oralement lors de l'audience, auxquelles il est fait référence pour l'exposé des prétentions et moyens, M. Alain Divet demande à la cour d'infirmier le jugement, de constater qu'il a fait l'objet de harcèlement moral, de dire que l'employeur a manqué à son obligation de sécurité et de le condamner à lui verser les sommes suivantes :

- 42 403 € à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral,
- 25 440 € à titre de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité,
- 1 488,17 € au titre du rappel de salaire au titre de la position H1 31, outre les congés payés afférents,
- 2 483 € à titre de rappel de salaire pour gratification individuelle de résultats outre les congés payés afférents,
- 26 688,93 € à titre de dommages et intérêts pour préjudice économique,
- 3 000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Il demande aussi l'annulation de la mutation sanction infondée et le paiement de la somme de 25 440 € en réparation de ce préjudice.

A l'appui de sa demande relative au harcèlement moral, M. Divet fait valoir que

l'affectation dans le cadre d'une mission était en réalité une mise à l'écart déguisée. Il soutient que l'employeur n'a pas respecté la procédure en vigueur en matière d'évaluation et qu'il ne pouvait solliciter l'avis des membres de la direction sur ses aptitudes professionnelles. Par ailleurs, il prétend que les griefs qui ont été retenus contre lui étaient injustifiés et que l'employeur ne démontre pas leur réalité. Il indique aussi que son supérieur hiérarchique a multiplié les entraves à son fonctionnement. Il invoque également une discrimination financière.

M. Divet fait valoir qu'à compter du début de l'année 2013, il a saisi le responsable de la politique de prévention contre les discriminations d'une alerte pour « harcèlement discriminatoire » puis a informé de sa situation les délégués de la commission de notation, le 25 mars 2013, il a également saisi l'inspecteur du travail pour harcèlement et souffrance au travail. Malgré ces alertes, l'employeur n'a pris aucune mesure, de sorte qu'il y a également manquement à l'obligation de sécurité.

Le salarié explique qu'il a fait l'objet, au cours de l'année 2013, d'une double discrimination financière d'une part, pour ne pas avoir été noté sur la position 31 et, d'autre part, du fait de s'être vu attribuer une gratification individuelle de résultat (GIR) d'un montant très insuffisant. Il demande en conséquence des rappels de salaire au titre de la modification de sa position et au titre de la gratification, outre la réparation du préjudice économique subi.

Par conclusions du 20 mars 2019, reprises oralement lors de l'audience, auxquelles il est fait référence pour l'exposé détaillé des prétentions et moyens, l'établissement public national à caractère industriel et commercial, SNCF Mobilités, venant aux droits de la SNCF, sollicite le rejet des demandes de l'appelant, la confirmation du jugement et la condamnation de M. Divet à lui verser la somme de 1000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Sur le harcèlement moral, la société SNCF Mobilités, expose que, depuis son arrivée au poste de DUO à Toulouse, la qualité de service et le comportement de M. Divet n'ont pas été irréprochables. Les agissements invoqués au titre du harcèlement par ce salarié relèvent en réalité du pouvoir de direction de l'employeur et sont objectivement justifiés. L'employeur relève l'absence de lien entre les problèmes de santé allégués par M. Divet et ses conditions de travail.

Il indique aussi que l'affectation à un poste de chargé de mission ne constituait pas une sanction.

Sur la discrimination invoquée l'employeur relève que le salarié n'évoque aucun motif discriminatoire prohibé tel qu'édicte par l'article L1132-1 du code du travail.

Sur le déroulement de carrière, l'employeur explique qu'aucun agent ayant moins d'ancienneté que M. Divet n'a été promu sur la position de rémunération 31.

Sur le montant de la gratification attribué, l'employeur explique que celle-ci est en concordance avec l'évaluation individuelle annuelle du salarié et avec l'évaluation de ses résultats jugés insuffisants.

## **SUR CE :**

### **Sur le harcèlement moral :**

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

L'article L.1154-1 du même code énonce : « Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 (...), le salarié établit des faits qui permettent de

présumer l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. ».

M. Divet met en exergue la dégradation de ses conditions de travail et de son état de santé, au titre des agissements de harcèlement moral il invoque des faits survenus en 2012 et 2013, alors que son supérieur hiérarchique était M. de Smeytere (DET) :

- les entraves apportées à ses responsabilités par le directeur d'établissement,
- son entretien individuel d'appréciation (EIA) qu'il considère avoir été mené à charge par le supérieur hiérarchique (non-respect des procédures, absence d'évaluation objective sur ses objectifs fixés),
- sa désignation d'office en qualité de chef de projet dans le cadre d'une réflexion sur la réorganisation des UO, mission moins gratifiante et le retrait sans motif du poste de DUO TGV-IC,
- la discrimination financière.

S'agissant des entraves aux responsabilités de DUO, il résulte des productions que M. Divet met en évidence plusieurs désaccords avec son supérieur hiérarchique concernant le choix d'un collaborateur, l'intervention sur une gratification individuelle de résultat d'un des subordonnés de M. Divet et sur le processus d'avancement d'un autre subordonné, M de Smeytere ayant pris une décision contraire aux préconisations de M. Divet.

S'agissant des entretiens d'évaluation annuelle de M. Divet réalisés par son supérieur hiérarchique, M de Smeytere (DET), il résulte des productions que l'entretien d'évaluation du 13 décembre 2012 mentionne en première page au titre des performances annuelles réalisées :

objectifs opérationnels : bonne

objectifs économique : bonne

objectif managerial et social : non atteint

En page 2 de l'évaluation, la synthèse de l'évaluation de la performance fait apparaître (sur une notation de 1= performance exceptionnelle à 5= performance insuffisante) :

opérationnel : 5

économique : 4

managerial et social : 5

atteint la majorité de ses objectifs

maîtrise du poste : insuffisamment maîtrisé

implication dans le poste : faible

performance globale : performance insuffisante

L'évaluation de décembre 2012 est complétée par la synthèse établie le 18 février 2013 qui explicite les notations chiffrées et détaille les griefs suivants :

- opérationnel 5 : difficultés à gérer les impondérables; posture manageriale qui ne respecte pas les intérêts de l'entreprise. Manque de souplesse pour s'adapter à une situation exceptionnelle.

- économique 4 : désintérêt du sujet de l'absentéisme; dysfonctionnement dans la gestion de la suppression du poste de la formatrice; intérêt insuffisant pour améliorer la robustesse des roulement sur Intercités et pas de proposition d'amélioration de l'efficience de ces derniers.

- managerial et social 5 : manque d'intérêt sur de nombreux sujets sociaux (droit d'alerte porté par le DET et le RDUO et droit de retrait dans l'unité sans action du DUO). La suppression du poste de la formatrice n'a pas été porté en CHSCT par M. Divet. Le DET rappelle à M. Divet qu'il doit s'impliquer personnellement dans le sujet de la sécurité et qu'il a dû imposer au DUO une réunion mensuelle de sécurité.

Par ailleurs, M. Divet établit que pour l'évaluation annuelle portant sur l'année 2012, le DET a mis en place une procédure inhabituelle puisqu'il a été demandé en février 2013 aux membres du comité de direction (CODIR), dont faisait partie M. Divet, d'effectuer des évaluations, tout d'abord sur M. Divet seul, puis par la suite, après que M. Divet ait

été informé par l'un des membres du CODIR, des évaluations croisées sur chacun des membres du comité.

S'agissant du retrait de son poste de DUO et de son affectation d'office à une mission de responsable des études domaniales, ces faits sont établis.

S'agissant de la discrimination alléguée, M. Divet n'argumente pas ses explications sur le fondement des causes de discrimination prohibées fixées par l'article L1132-1 du code du travail mais sur le fait de ne pas avoir été proposé, ni retenu, au bénéfice de la position supérieure 31 et sur la diminution de sa gratification individuelle de résultat annuelle dans de très fortes proportions, ce qu'il démontre.

Enfin, M. Divet produit plusieurs arrêts de travail en 2012 puis en 2013 établis par un médecin agréé par la SNCF pour cause de maladie visant précisément la souffrance au travail avec stress, troubles psychologiques et syndrome dépressif, puis visant la souffrance psychologique en lien avec le milieu professionnel et tableau dépressif réactionnel.

L'ensemble des éléments établis par M. Divet peut laisser présumer l'existence d'un harcèlement moral.

L'employeur, pour sa part, fait tout d'abord référence à de graves difficultés de comportement de M. Divet relevées dès le 5 juillet 2011 par M. Munsch, prédécesseur dans les fonctions de DET de M. de Smeytere, lesquelles sont effectivement établies par les productions.

Par ailleurs, l'employeur démontre par ses productions que deux collaborateurs directs de M. Divet se sont plaints de souffrance au travail du fait de son comportement : M. Balducci qui était son adjoint et Mme Benquet ancienne formatrice de l'unité.

Les autres entretiens menés dans le cadre de l'enquête sur la souffrance au travail au sein de l'UO dirigée par M. Divet mettent en évidence son comportement non coopérant, le fait qu'il était difficile de travailler avec le DUO TGV-IC, son manque de respect pour le travail des programmeurs.

L'employeur explique que M. Divet, cadre de qualification H, n'avait pas le pouvoir d'embaucher, de noter les agents ou de fixer le montant de la leur gratification individuelle de résultat, ce qui résulte du référentiel de l'organisation de l'établissement. Ainsi, toutes les décisions importantes sont prises par le DET, même si le sujet est initialement instruit par le DUO.

Dès lors, la cour retient que l'interférence du DET dans les responsabilités de DUO de M. Divet n'existe pas en réalité et que les décisions de M. de Smeytere, pour lesquelles aucun abus n'est établi, étaient objectivement justifiées.

L'employeur reconnaît que le processus d'évaluation de M. Divet a été atypique mais expose que la volonté du DET a été de se montrer le plus objectif possible dans ses appréciations, la demande portant finalement sur l'ensemble des membres du CODIR et sur les succès et les échecs ou difficultés qu'ils soient techniques ou relationnels ainsi que l'engagement dans les domaines respectifs de chacun.

M. Divet critique cette évaluation en ce qu'elle n'a pas porté sur ses objectifs annuels. Toutefois, la cour retient que l'évaluation annuelle concerne certes les objectifs de l'année passée mais également la façon de servir sur l'ensemble des fonctions attribuées au DUO.

Les productions de M. Divet ne permettent pas de contredire utilement les éléments relevés dans l'évaluation.

La cour retient donc au vu de l'ensemble des productions que l'évaluation de M. Divet n'a pas été menée exclusivement à charge et qu'elle est objectivement justifiée.

L'employeur fait valoir que le poste de DUO a été retiré et le poste de responsable d'études domaniales confié à M. Divet au vu des différentes carences et de la situation

de souffrance au travail de deux de ses collaborateurs, ce, au titre d'une décision prise dans l'intérêt du service.

L'employeur expose, sans être utilement contredit, que la mission confiée entraînait parfaitement dans les compétences de M. Divet, relevait de son niveau hiérarchique, n'entraînait aucune perte de salaire, ni mobilité hiérarchique, ou de changement de durée ou d'horaires de travail.

Compte tenu de l'analyse de l'ensemble des productions, la décision de l'employeur prise dans l'intérêt du service était objectivement justifiée.

S'agissant de l'absence de promotion, l'employeur rappelle les règles applicables, en particulier le fait que le nombre de promotions est contingenté, que seuls cinq agents pouvaient être promus sur la position 31 en 2013/2014, que M. Divet était classé par son ancienneté 6<sup>ème</sup> et qu'aucun agent ayant moins d'ancienneté que lui n'a été promu sur la position de rémunération 31.

L'absence de promotion à la position 31 de M. Divet est donc objectivement justifiée.

L'employeur explique que la gratification annuelle dépend principalement de l'évaluation des résultats de l'agent sur l'année. La faible gratification allouée à M. Divet pour l'exercice 2012 correspond effectivement à la performance jugée insuffisante. Le montant de la gratification est donc objectivement justifié.

Ainsi, les agissements dénoncés et établis, pris dans leur ensemble, ne constituent pas un harcèlement moral.

Enfin, la cour relève que les éléments médicaux produits par M. Divet traduisent son mal être résultant du désaccord profond avec son supérieur hiérarchique, mais ne peuvent pas être rattachés à des agissements de harcèlement moral.

Le jugement sera donc confirmé en ce qu'il a rejeté la demande formée au titre du harcèlement moral.

#### Sur l'obligation de sécurité:

L'employeur est tenu d'une obligation de sécurité envers ses salariés en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise.

M. Divet fait valoir qu'à compter du début de l'année 2013, il a saisi le responsable de la politique de prévention contre les discriminations d'une alerte pour « harcèlement discriminatoire » puis a informé de sa situation les délégués de la commission de notation. De plus, le 25 mars 2013, M. Divet a saisi l'inspecteur du travail pour harcèlement et souffrance au travail.

L'employeur a mis en oeuvre une enquête sur la situation de souffrance au travail dans l'unité opérationnelle dirigée par M. Divet dont il est résulté qu'en réalité deux subordonnés de celui-ci étaient en situation de souffrance au travail du fait du comportement du DUO.

Les demandes fondées sur le harcèlement moral ont été précédemment examinées et n'ont pas été retenues. Il ne résulte d'aucun élément du dossier que la sécurité ou la santé de M. Divet étaient mises en danger du fait de ses conditions de travail ou du comportement de l'employeur.

Il convient de relever, en outre, que ses arrêts de travail n'ont pas été pris en charge par la caisse de prévoyance et de retraite de la SNCF au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

En conséquence, l'employeur n'a pas failli à l'obligation de sécurité dont il était redevable envers M. Divet.

Le rejet des demandes de M. Divet fondées sur le manquement à l'obligation de sécurité sera donc confirmé.

Sur la discrimination invoquée relative à l'avancement et à la gratification annuelle :

Il est rappelé que M. Divet n'argumente pas ses explications sur le fondement des causes de discrimination prohibées fixées par l'article L1132-1 du code du travail mais sur le fait de ne pas avoir été proposé, ni retenu, au bénéfice de la position supérieure 31 et sur la diminution de sa gratification individuelle de résultat annuelle dans de très fortes proportions. Dès lors aucun agissement de l'employeur n'est susceptible d'être retenu au titre de la discrimination.

Ces agissements dénoncés par M. Divet ont été précédemment examinés dans le cadre du harcèlement moral et la cour a retenu que les actions de l'employeur étaient justifiées objectivement.

La demande fondée sur la discrimination financière sera rejetée et le jugement confirmé de ce chef.

Sur la demande d'annulation de la mutation :

Le poste de responsable d'études domaniales confié à M. Divet relevait de son niveau hiérarchique, n'entraînait aucune perte de salaire, ni mobilité hiérarchique, ou de changement de durée ou d'horaires de travail.

Cette décision de l'employeur n'a pas été prise dans le cadre d'une procédure disciplinaire mais dans le cadre d'une décision dans l'intérêt du service.

Cette décision ne constituait donc pas une sanction disciplinaire de sorte qu'il n'y a pas lieu à annulation.

Sur les demandes annexes :

M. Divet, partie perdante au sens de l'article 696 du code de procédure civile, est tenu des dépens.

La SNCF est en droit de réclamer l'indemnisation de ses frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer à l'occasion de cette procédure. M. Divet devra lui payer la somme de 1000 € en application de l'article 700 alinéa 1 1° du code de procédure civile.

**PAR CES MOTIFS,  
La cour,**

Confirme le jugement du conseil de prud'hommes de Toulouse du 23 mai 2016 en toutes ses dispositions,

Y ajoutant,

Déboute M. Alain Divet de sa demande relative à l'annulation de la mutation,

Condamne M. Alain Divet à payer les dépens de l'instance d'appel,

Condamne M. Alain Divet à verser à la SNCF Mobilités la somme de 1 000 € en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

LE GREFFIER

LE PRESIDENT

C. ROUQUET

M. DEFIX