

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE TOULOUSE**

6 rue Antoine Deville
BP 58030
31080 TOULOUSE CEDEX 6

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

JUGEMENT

RG N° N° RG F 16/00976

NAC : 80A

SECTION Activités diverses

**Audience Publique du
23 Mai 2018**

AFFAIRE

Carole SAUVADET

contre

Société SNCF EPIC DE TETE

Madame Carole SAUVADET

née le 06 Octobre 1969

Lieu de naissance : PARIS

26 rue de la Colombette

Appt 13

31000 TOULOUSE

Profession : Chargée de mission

Assistée de Me Véronique L'HOTE (Avocat au barreau de
TOULOUSE) substituant la SCP CABINET SABATTE ET
ASSOCIEES

MINUTE N° 2018/ 311

Nature de l'affaire : 80A

JUGEMENT DU

23 Mai 2018

Qualification : contradictoire

1^{er} ressort

Notification le :

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

le :

à :

Recours

par :

le :

N° :

DEMANDEUR

Société SNCF

Activité : Transport de voyageurs

2 place aux étoiles

CS 70001

93633 LA PLAINE SAINT DENIS CEDEX

Représenté par Me Michel BARTHET (Avocat au barreau de
TOULOUSE)

DEFENDEUR

Composition du bureau de jugement lors des débats et du délibéré

Mademoiselle REGIMBEAU Catherine, Président Conseiller (E)

Madame MICOUD Sylvie, Assesseur Conseiller (E)

Madame BACUET Hélène, Assesseur Conseiller (S)

Madame MISPOULET Maud, Assesseur Conseiller (S)

Assistés lors des débats et lors du prononcé par mise à disposition
au greffe de Madame BUC Martine, Greffier

PROCÉDURE :

Acte de saisine : 14 Avril 2016

Par demande déposée au greffe le 14 Avril 2016

Les demandes initiales sont les suivantes :

Chefs de la demande

- Dommages et intérêts au titre du comportement fautif de l'employeur : 20 000,00 Euros
- Reconnaissance du statut cadre et du niveau G.
- Rappel de salaire à ce titre : 79 056,00 Euros
- Congés payés y afférents : 7 900,00 Euros
- Article 700 du Code de Procédure Civile : 3 000,00 Euros

Date de la convocation devant le bureau de conciliation et d'orientation par lettre simple du demandeur et par lettre recommandée avec AR et copie en simple du défendeur par le greffe en application des articles R.1452-3 et 4 du Code du travail : 26 Avril 2016
accusé de réception signé le 28/04/2016

Date de la tentative de conciliation : 20 Juin 2016 entre

- **Carole SAUVADET**

DEMANDEUR en personne, assisté de Maître ROBERT,

- **Société SNCF**

DEFENDEUR représenté par Maître BARTHET,

Article R. 1454-18 du Code du travail : délai de communication des pièces ou des notes que les parties comptent produire à l'appui de leurs prétentions :

- pour la partie demanderesse : 30/09/2016
- pour la partie défenderesse : 31/12/2016

Date de la première fixation devant le bureau de jugement : 18/01/2017 les parties y étant convoquées à comparaître verbalement, par émargement au dossier et remise d'un bulletin de renvoi.

Date de renvoi(s) : 19/19/2017 - 20/02/2018

Date de plaidoiries : 20 Février 2018

Date de prononcé par mise à disposition au greffe : 23 Mai 2018

RAPPEL DES FAITS

Madame Carole SAUVADET a été recrutée au service communication de la direction régionale de la SNCF de Clermont Ferrand le 4 mars 2002 en tant que chargée de communication en contrat à durée déterminée jusqu'au mois août 2003.

A compter du mois de Juillet 2003 elle bénéficie d'un contrat à durée indéterminée en tant « qu'agent de l'annexe C-PS25RH00254 ».

De juillet 2004 à Août 2007 elle occupe la fonction de responsable communication de l'établissement Auvergne Nivernais toujours rattachée à la direction régionale de la SNCF de Clermont Ferrand basée au Technicentre de Nevers avec une rémunération en équivalence de qualification D.

De Septembre 2007 à avril 2010 elle est Chargée de communication relations presse au service communication de la direction régionale de la SNCF de Midi Pyrénées.

C'est à compter de cette période que les relations entre la salariée, ses collègues et ses supérieurs hiérarchiques se dégradent à un point qu'un médiateur interne est sollicité afin de débloquer une situation de travail inextricable.

Une mutation interne est mise en place et ainsi de mai 2010 à juillet 2011 la salariée devient assistante citoyenneté solidarité pour la direction régionale de la SNCF de Midi Pyrénées. Malheureusement les difficultés relationnelles perdurent au point que le CHSCT est saisi d'une enquête pour souffrance au travail, alors que la salariée est en arrêt de juillet à septembre 2010 puis en mi-temps thérapeutique de septembre 2010 à mars 2011 et de nouveau en arrêt d'avril à juillet 2011.

En janvier 2012 un document interne évoque une situation conflictuelle que la direction s'applique à régler et à nouveau une mobilité interne est mise en place.

Ainsi de mars 2012 à juin 2014 la salariée devient gestionnaire de formation au campus RH de Toulouse Direction Régionale Midi Pyrénées 31.

Dans un même temps après avoir obtenu en 2011 un master I, la salariée fait une demande de CIF qui se déroulera du 27 septembre 2013 au 31 mars 2014 à temps partiel discontinu, et du 1er avril au 30 juin 2014 à temps plein.

Ce dispositif permettra à Madame SAUVADET d'obtenir un MASTER II.

Durant cette période et dans les mois qui vont suivre des conflits entre la salariée, des collègues de travail mais aussi des supérieurs hiérarchiques vont faire l'objet d'échanges de courriers et des mails qui aboutiront à une série de sanctions.

Ainsi le 11 décembre 2013 un blâme sans inscription au dossier, ayant pour objet une altercation avec sa supérieur hiérarchique.

En mars 2014 un blâme avec inscription au dossier, ayant pour objet une absence injustifiée.

De mars à mai 2014 une enquête interne diligentée par Yvon Vrignon, DRH SNCF MP, souligne les rapports conflictuels de la salariée.

Le 1er juillet 2014 une procédure disciplinaire à son encontre est engagée, et une nouvelle mobilité mise en place.

De juillet au 30 septembre 2014 elle est chargée de mission au pôle relations sociales DR MP avec un suivi par l'EIM espace initiative mobilité.

Une enquête interne du 26 Août 2014 déclenche une mise à pied disciplinaire d'un jour ferme ayant pour objet une mise en cause directe dans un rapport mentionnant une ambiance particulièrement altérée du collectif de travail au sein du Campus RH.

A nouveau une mobilité vers une nouvelle affectation au sein de Traction MP d'octobre 2014 au 7/12/14 en tant que chargée de mission « utilisation et création d'offre de postes outils vidéos ».

Puis du 8 décembre 2014 au 28 février 2015 chargée de mission progiciel HRA DR MP.

A compter du 2 mars 2015 affectée au pesage des postes RH au sein du pôle RH.

A nouveau une nouvelle affectation au cours de laquelle une altercation avec son supérieur hiérarchique Monsieur Fricker, éclate le 14 septembre 2016 qui déclenche une nouvelle procédure disciplinaire.

Cette procédure interne se poursuit par une convocation à un conseil de discipline du 2 février 2017 puis par une notification de licenciement le 14 février 2017 pour insubordination, constituant un manquement au respect que doit chaque salarié à sa hiérarchie ainsi qu'à ses collègues. (Art 3.1 de la directive RH00006)

Le 28 février 2017 comme le prévoit le règlement interne, la salariée intente un recours de cette décision auprès de la direction cohésion et ressources humaines au niveau National.

Le licenciement est annulé, un courrier d'abaissement de sanction signifiera une mise à pied de 12 jours.

La salariée est de retour à son poste sur le campus R.H.

C'est dans ces conditions que la salariée a choisi de saisir de Conseil de Prud'hommes.

PRETENTIONS & MOYENS DES PARTIES

A- DEMANDES

Madame SAUVADET Carole a fait citer la SNCF devant le conseil des Prud'hommes pour :

- Dire et juger que par son comportement fautif, constitutif de harcèlement moral, la société SNCF a provoqué une grave dégradation de l'état de santé de Madame SAUVADET Carole.
- Condamner la société SNCF à verser à Madame SAUVADET la somme de 50 000 €uros sur ce fondement.
- Dire et juger que la mise à pied disciplinaire doit être annulée car non fondée juridiquement
- Condamner la société SNCF à verser à Madame SAUVADET la somme de 5 000 €uros à titre de dommages et intérêts à ce titre.
- Dire et juger que la société SNCF n'a pas tenu compte de la qualification professionnelle (statut cadre, niveau G) de Madame SAUVADET Carole, dans la mesure où son salaire n'a fait aucunement l'objet d'une réévaluation à ce titre.
- Condamner la société SNCF à verser à Madame SAUVADET la somme de 79 056 €uros à titre de rappel de salaire, outre 7 900 €uros de congés payés y afférent.
- Condamner la société SNCF à verser à Madame SAUVADET la somme de 3 000 €uros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile

B - MOYENS DU DEMANDEUR MADAME SAUVADET CAROLE

Sur la dégradation de l'état de santé de la salariée compte tenu du comportement fautif de l'employeur

Sur l'obligation de sécurité de résultat

Madame SAUVADET Carole veut que soit constaté que la société SNCF n'a pas respecté ses obligations légales pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de la salariée. En effet l'employeur se doit de prendre des mesures en termes d'actions de préventions ainsi que des actions d'information et de formation.

En l'occurrence lorsque le résultat n'est pas atteint, il est de la responsabilité de l'employeur. Dans le cas de Madame SAUVADET les nombreux arrêts de travail étayent parfaitement son argumentation dans le fait que son employeur n'a pas su la protéger d'une dégradation de son état de santé jusqu'à faire un infarctus du myocarde à la réception de sa convocation à un entretien préalable à son licenciement.

A compter de l'année 2010 la relation professionnelle a régulièrement été ponctuée d'arrêt maladie mais aussi de mi-temps thérapeutiques.

Sur le harcèlement

Madame SAUVADET Carole vient devant le conseil apporter la preuve de la matérialité des faits de harcèlement de la part de son employeur qui l'ont souvent conduite à se trouver en arrêt de travail.

En effet les nombreuses sanctions qui lui ont été signifiées de la période de 2010 jusqu'à sa saisine du conseil de prud'hommes sont significatifs d'un harcèlement constant de son employeur.

Mais encore dès le mois de juin 2010, le CHSCT est saisi dans le cadre d'une souffrance au travail, puis en mars 2010 une médiation initiée par le directeur du management a été mise en place en raison de la situation de la salariée.

Dans la nuit du 10 juillet 2010, elle sera hospitalisée suivi d'un arrêt de travail puis deux périodes de mi-temps thérapeutique.

Par contre à son retour nul ménagement, puisqu'une multitude de tâches lui sont confiées avec un objectif prioritaire à réaliser d'ici juin 2011.

Début juillet 2011 un bilan avec sa hiérarchie fait état de résultats insuffisants dus à un objectif trop ambitieux pour une salariée à mi-temps, alors que son employeur est en pleine connaissance de son état de santé.

A ce moment-là, la direction lui fait comprendre que le poste occupé n'est pas définitif au vu du bilan, ce qui ne manque pas de décourager la salariée.

Le 22 mars 2011 elle est convoquée à un entretien sans objet et sa situation devient compliquée vu les modes de fonctionnement et comportements répétitifs et non justifiés de son employeur.

En effet ses missions ne correspondent pas à sa fiche de poste ni à ses aspirations puisqu'elle n'a que des tâches informatiques pour Madame Rodriguez.

Cette situation génératrice de stress sera d'ailleurs tracée par une réunion le 30 mai 2011 en collaboration avec le CHSCT.

Elle sera à nouveau arrêtée pour maladie d'avril à juillet 2011.

En même temps, la salariée a préparé et obtenu un MASTER 1 et tente d'obtenir reconnaissance de son diplôme, et demande son admission à la qualité d'attachée cadre ou d'un repositionnement emploi/rémunération qui ne seront jamais pris en compte par la SNCF.

Par avenant de mars 2012 elle est affecté à l'UF Toulouse Transverses mais toujours pas sur un poste à qualifications professionnelles meilleures.

Ce refus systématique à la faire évoluer pousse la salariée à entamer une année d'étude professionnelle en plus afin d'obtenir un Master II.

Mais cette initiative se retourne à nouveau contre elle puisque l'employeur prétexte des absences injustifiées, alors qu'elle est en formation, pour à nouveau la harceler et lui faire des remarques sur son temps de travail et son temps de formation qui rendent l'atmosphère encore plus pesante.

Cette pression permanente de l'employeur qui revient toujours sur ses horaires, son temps de trajet à la faculté, et le rattrapage des absences non justifiées ont une incidence directe sur sa santé et sur son comportement.

Encore une fois non seulement l'employeur est directement en cause sur ce sujet, mais c'est à elle que l'on demande des comptes sur la façon dont elle répond à ces attaques non fondées.

A compter de cette période, c'est-à-dire après l'obtention de son master II et de la demande de reconnaissance de son niveau professionnel, l'employeur n'a cessé de multiplier les enquêtes et consultations qui sont systématiquement présentées à charge contre la salariée.

Les sanctions s'accumulent, les échanges de courriers, mails et témoignages aussi, jusqu'à la sanction finale d'un licenciement alors que la salariée n'est jamais reconnue à son niveau, et surtout qu'aucun entretien n'a été mis en place depuis 2010.

Non seulement la salariée subit régulièrement des sanctions, mais jamais de solution professionnelle ne lui est proposée, ce qui a pour incidence une dégradation de son état de santé irréversible car un infarctus vient confirmer une déficience cardiaque.

La salariée se retrouve face à un employeur implacable qui ira jusqu'à la licencier, et seul un mouvement social et syndical alertera les ressources humaines au niveau national qui infirmera la sanction initiale en la requalifiant en une mise à pied de 12 jours.

Pour tout cet exposé, la salariée entend que soit reconnue une dégradation de son état de santé compte tenu du comportement fautif de son employeur qui n'a eu de cesse de la harceler depuis 2010.

Sur le rappel de salaire afférant au statut cadre, niveau G

Les différents accords collectifs présents dans l'entreprise fixent des niveaux professionnels avec les rémunérations afférentes.

Les agents contractuels relevant de l'annexe C peuvent bénéficier des révisions salariales qui s'ajoutent aux augmentations générales décidées lors des négociations annuelles.

Ces réévaluations sont un droit lorsque le salarié change d'affectation et de responsabilité.

Les diplômes correspondant à la volonté de l'entreprise peuvent donner lieu à une reconnaissance.

En l'occurrence Madame SAUVADET Carole est salariée depuis 2002 en tant que chargée de communication relevant de l'annexe C. Son poste a évolué en chargée de communication relations presse à compter de septembre 2007 et son salaire relevait donc du niveau D de la classification.

Son salaire n'a pas évolué pour autant alors qu'elle a passé en parallèle un Master II Droit Economie et Gestion qui devrait lui permettre d'accéder à des postes de qualification supérieure.

C - PRÉTENTIONS DU DÉFENDEUR LA SNCF

Sur le harcèlement moral

Si l'article L 1152-1 définit le harcèlement comme des agissements répétés ayant pour objet dégradation de la santé et des conditions de travail et porter atteinte à santé physique et mentale ou compromettre son avenir professionnel.

Il convient de s'interroger sur les arrêts maladie de la salariée et sur l'origine de son mal être pour définir si la responsabilité en incombe à la SNCF.

En effet dès la première alerte de la salariée son employeur n'a eu de cesse de trouver des solutions afin de modifier son entourage professionnel.

Sur l'obligation de sécurité de résultat

Si l'obligation de l'employeur est réelle, sa responsabilité est écartée si il met en œuvre des mesures de prévention prévues par article L.4121-1 L.4121-2 et si il met fin au harcèlement dès qu'il en a été avisé.

Dans ce cas présent il ne peut être reproché à l'employeur d'avoir, à chaque situation, essayer d'apporter des solutions et d'avoir systématiquement mis en œuvre des actions pour traiter et résoudre les tensions dans lesquelles la salariée s'est trouvée tout au long de sa carrière.

Dès le premier conflit avec Monsieur Blaquart une médiation a été organisée et malgré la responsabilité démontrée de la salariée une mobilité a été mise en place.

Malgré ça, dès le nouveau poste à sa mesure et avec un environnement différent, un conflit est né et il a nécessité deux audiences pour le dénouer.

De nouveau une autre affectation en tant qu'AGO au sein du campus RH pour apaiser les tensions.

Sur ce poste aussi la salariée se plaint de souffrance, et lorsque le DRH lui écrit pour lui demander qu'elle apporte des éléments factuels elle ne répond pas.

Par contre, cela entrainera un conflit collectif avec 5 de ses collègues et sa supérieure hiérarchique, et l'enquête diligentée montre qu'elle est la cause de sa propre souffrance et qu'elle crée une situation anxiogène autour d'elle.

Malgré la répétition de nombreux incidents l'employeur répond à chaque fois de façon bienveillante, alors que certains de ses collègues attestent précisément d'attitude butée et irrespectueuse.

Lorsque l'employeur met à sa disposition les services de la cellule EIM qui est réservé aux salariés dont le poste est supprimé ou en inaptitude, il montre qu'il prend en compte une situation exceptionnelle et qu'il y apporte une réponse exceptionnelle.

Le fait est que l'on est face à une salariée en perpétuel conflit, puisque sur 4 postes 4 conflits sont nés et que ses collègues et autres supérieurs hiérarchiques soulignent une attitude irrespectueuse des autres, méprisante doublée d'un déni d'autorité et d'insubordination caractérisée.

En résumé, elle a toujours été actrice de ses ennuis et on ne saurait retenir de harcèlement à l'encontre de la SNCF.

Sur la régularité de la procédure disciplinaire

Le référentiel SNCF RH 01 44 prévoit une procédure qui fixe 10 niveaux de sanction.

Dans le cas de la salariée la première sanction est un blâme sans inscription, dont le motif est des propos insultants, irrespectueux, menaçants alors que sa supérieure hiérarchique lui demandait des attestations de présence en formation qu'elle n'avait pas fourni.

La deuxième sanction est un blâme avec inscription pour ne pas avoir assumé son temps de travail pendant le CIF, et sans prévenir ce qui correspond à de l'absence injustifiée voire un abandon de poste.

La troisième sanction a été une mise à pied pour comportement fautif mis en évidence par une enquête interne au sein du campus de formation RH.

Enfin la quatrième sanction est un licenciement après une procédure disciplinaire avec conseil de discipline pour insubordination, propos déplacés et irrespectueux à l'égard de sa hiérarchie.

Toutes les procédures ont été menées régulièrement et pour la dernière, la salariée a bénéficié d'une mesure exceptionnelle c'est-à-dire le décalage de l'entretien préalable pour raison de santé.

Au vu de ce déroulé, on constate que l'employeur a fait preuve d'une grande mansuétude en appliquant une graduation dans ses sanctions, alors qu'aucune n'a permis à la salariée d'améliorer son comportement qui est décrit par tous les salariés qui l'ont côtoyée, ainsi que par ses différents supérieurs hiérarchiques comme inacceptable.

Les insultes et les propos déplacés et irrespectueux justifient un licenciement.

Suite à l'appel auprès de la direction nationale, qui a tenu compte de la situation personnelle de la salariée (élevant seule ses deux enfants), le licenciement a été annulé comme le prévoit les textes en vigueur à la SNCF.

Ainsi le licenciement a été remplacé par une mise à pied de 12 jours.

Toutes les procédures ont été menées de façon régulière et la sanction parfaitement justifiée et fondée.

Sur la reconnaissance du statut de cadre et son indemnisation

La salariée a été recrutée en 2003 en contrat à durée indéterminée en tant qu'agent administratif et positionnée sur des postes équivalents à la qualification D, c'est-à-dire agent de maîtrise ce qui n'a jamais été contesté.

En justification de ses demandes, Madame SAUVADET cite des titres de poste qu'elle a pu tenir et qui font état de qualification supérieure.

Ce raisonnement ne peut être suivi en raison des périmètres des postes puisque suivant l'agence de rattachement, les responsabilités et les qualifications ne seront pas les mêmes.

Dans le cas d'un poste RH par exemple, le niveau dans la grille conventionnelle ne sera pas le même avec un même intitulé de poste suivant la taille de l'effectif considéré.

La salariée a toujours été positionnée sur des postes de qualification D et chacun des différents postes occupés étaient sur ce positionnement, ce qu'elle n'a d'ailleurs jamais remis en cause.

Par contre, elle a choisi de faire une maîtrise de droit et un Master II et à compter de ce moment-là elle a demandé à ce que son diplôme soit valorisé, et donc reconnu au sein de la SNCF ce qui est possible suivant le référentiel interne SNCF RH 0821.

Ce dernier définit précisément les modalités de reconnaissance de diplôme encadrées, et animées par des référents dans l'entreprise.

Ainsi l'article 1 indique que « les diplômes reconnus par l'entreprise sont nécessairement en corrélation avec les besoins définis par les activités et domaines ».

De même le règlement RH 0821 précise que l'obtention d'un diplôme n'est pas une condition suffisante pour une évolution professionnelle. Au-delà du diplôme, il appartient à l'entreprise de vérifier que l'agent possède les aptitudes et les capacités permettant d'accéder à un autre emploi mais préconise de solliciter l'employeur au préalable.

Or, Madame SAUVADET a préféré choisir son diplôme sans s'assurer du besoin et des possibilités que cela pourrait lui offrir contre toute logique.

Malgré une démarche contraire aux usages, son employeur a pris soin d'étudier sa demande avec l'intervention de Madame BAUDRY qui a conclu par une absence de motivation pour les postes envisagés, ainsi qu'une absence de mobilité, les promotions étant plutôt sur Paris.

En résumé, pas de préalable au choix du diplôme, pas de besoin en cours de la part de la SNCF et un manque de motivation pour une évolution significative ont abouti à ce stade à une non reconnaissance du diplôme.

Une audience avec la DRH conseillère carrière régionale et la CGT a donné le même résultat.

Enfin il est clairement mentionné qu'un statut cadre doit être validé par un examen interne, et malgré ça la salariée a demandé un CIF pour un bac + 5 qui sera validé par la SNCF, qui a rappelé que le diplôme ne sera pas reconnu.

Ainsi la demande d'un passage à un statut cadre est sans objet ainsi que le rappel de salaire y afférent.

Pour conclure la salariée pensait s'affranchir des règles de l'entreprise en entamant une démarche non conforme à ce type de situation, et sur ce point aussi son employeur s'est comporté de façon juste et appropriée.

La SNCF n'est pas responsable des difficultés dont elle est la cause et la salariée ne peut qu'être déboutée de l'ensemble de ses demandes et devra être condamnée à verser 1 000 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

LES MOTIFS

En droit

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

Vu l'article L-1152-2 du code du travail qui rappelle qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de formation professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou de les avoir relatés.

Vu l'article L-4121-1 du code du travail qui rappelle que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Vu l'article L-4121-2 du code du travail qui précise que l'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1° Eviter les risques ;
- 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° Combattre les risques à la source ;
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 ;
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Vu la Directive RH 00006 Article 3.1 « principes de comportement, prescriptions applicables au personnel ».

En l'espèce

Attendu qu'en l'espèce à aucun moment la salariée ne démontre un comportement fautif de la SNCF qui pourrait étayer ses affirmations sur sa responsabilité dans la dégradation de son état de santé.

Que l'employeur a réagi immédiatement dès la première alerte de la salariée et a enquêté sur les faits cités. Attendu qu'en l'espèce à chaque incident l'employeur a mis en place une mobilité interne afin de préserver les relations professionnelles de la salariée.

Que les seuls éléments au dossier ne font état que de « ressenti » de la part de la salariée alors que les témoignages de ses collègues et supérieurs hiérarchiques décrivent en détail des incidents répétés, et constants de leur collègue de travail.

Attendu que la salariée est systématiquement l'élément commun d'événements retranscrits dans les mêmes termes qui permettent de considérer qu'elles est la cause de sa situation.

Que malgré la bonne volonté de son employeur de la muter mais aussi de l'accompagner et, ce toujours de façon bienveillante, et parfois en mettant en place des actions exceptionnelles pour ce type de situation.

Que contrairement à ce que soutient la salariée de nombreux entretiens formels et informels ont validé chaque changement de poste et/ou de service.

Que sur tous les postes qui lui ont été proposés suite à sa demande d'évolution professionnelle aucun n'a été accepté par la salariée.

Attendu qu'en l'espèce en terme d'obligation de sécurité l'employeur n'a d'obligation de moyens et non pas de résultat.

Que de nombreux moyens divers et variés ont été mis à la disposition de la salariée et que l'employeur n'a jamais perdu de temps dans la tentative de résolution des incidents.

Que la salariée se plaint qu'on ne lui confie pas de tâches et en même temps d'objectifs trop ambitieux.

Qu'à aucun moment la salariée ne s'est tournée vers la médecine du travail alors que même la direction au niveau national le lui a suggéré dans son courrier dans lequel elle l'informait de l'annulation de son licenciement.

Que toutes les sanctions ont été motivées et reflétaient à chaque fois des faits avérés.

Que ces sanctions ont été progressives dans leur niveau, et que tous ses rappels à l'ordre n'ont jamais permis à la salariée de revoir son comportement.

Que tous les témoignages des salariés, des supérieurs hiérarchiques et même d'un collègue de son syndicat s'accordent à démontrer que la salariée se comportait de telle façon qu'elle heurtait systématiquement ceux qui l'approchaient professionnellement.

Attendu qu'en l'espèce l'employeur a strictement respecté la législation sur la forme et le fond des sanctions.
Attendu que l'employeur ne peut pas être tenu pour responsable des problèmes relationnels que la salariée pouvaient avoir avec ses collègues de travail à partir du moment où il a mis tout en œuvre pour éclaircir les faits déclencheurs de l'action.

Qu'un courrier de la DIRECCTE relève une situation de souffrance au travail qui émane de la salariée.
Attendu que la salariée n'apporte aucun élément concret à la justification d'un statut de cadre et que cette argumentation n'est arrivée dans la cause que pour lors de la procédure prudhommale.
Que malgré l'information préalable de l'employeur de la non-adéquation entre le diplôme préparé par la salariée et la réalité des postes, Madame SAUVADET a maintenu sa demande de CIF qui lui a été acceptée.
Qu'un courrier de la DIRECCTE confirme que l'employeur n'a pas l'obligation de reclasser à un niveau supérieur un salarié qui a obtenu un diplôme.

En conséquence

L'ensemble des parties devront être déboutées de leurs demandes.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de prud'hommes de Toulouse, Section Activités Diverses, siégeant en Bureau de Jugement, après en avoir délibéré conformément à la loi, jugeant publiquement, contradictoirement et en premier ressort,

DIT ET JUGE

Que Madame Carole SAUVADET n'a pas été victime de harcèlement moral.
Que la SNCF n'est pas responsable de la dégradation de l'état de santé de Madame Carole SAUVADET.
Que la mise à pied disciplinaire est parfaitement fondée et justifiée
Que la salariée ne relève pas d'un statut cadre
Qu'il n'y a pas lieu de verser à la salariée de rappel de salaire ni de congés payés à ce titre.

DÉBOUTE Madame Carole SAUVADET de l'intégralité de ses demandes.

DÉBOUTE la SNCF de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

CONDAMNE Madame Carole SAUVADET aux dépens.

Avisé, jugé et mis à disposition au greffe des Conseil des prud'hommes de Toulouse le 23 mai 2018.

LE GREFFIER

BUC M

EXPEDITION CERTIFIEE
CONFORME



LE PRESIDENT

REGIMBEAU C.

