

COUR D'APPEL DE BORDEAUX
CHAMBRE SOCIALE - SECTION A

ARRÊT DU : 29 JUIN 2010

(Rédacteur : Monsieur Francis Tcherkez, Conseiller)
(FG)

*Copie délivrée à titre de simple
renseignement. Elle n'a été utilisée
comme pièce de procédure.
(Circulaire n° 85-19 du 16 mai 1985)*

PRUD'HOMMES

N° de rôle : 09/04261

Monsieur Jean-Luc Fala

c/

L'UFCM C.G.T. de Bordeaux

La S.N.C.F.

Nature de la décision : AU FOND

Notifié par LRAR le :

LRAR non parvenue pour adresse actuelle inconnue à :

La possibilité reste ouverte à la partie intéressée de procéder par
voie de signification (acte d'huissier).

Certifié par le Greffier en Chef,

Grosse délivrée le :

à :

APM

Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 17 septembre 2007 (R.G. n° F 06/01117) par le Conseil de Prud'hommes de Bordeaux, section Encadrement, suivant déclaration d'appel du 02 octobre 2007,

APPELANT :

Monsieur Jean-Luc Fala, né le 10 octobre 1962 à Maubeuge (59600), de nationalité Française, demeurant 19, rue Martin Luther King - 33600 Pessac,

Représenté par Maître Didier Bats, avocat au barreau de Bordeaux,

INTIMÉES :

L'UFCM C.G.T. de Bordeaux, prise en la personne de son représentant légal domicilié en cette qualité au siège social, 35, rue Charles Domerc - 33800 Bordeaux,

Représentée par Maître Didier Bats, avocat au barreau de Bordeaux,

La S.N.C.F. prise en la personne de M. Robert Provenzano, Responsable des Ressources Humaines & M. Pascal Baran, Directeur ETB Equipement Bordeaux, domiciliés en cette qualité au siège social, 34, rue du commandant Mouchotte - 75014 Paris,

Représentée par Maître Sylvie Bourdens loco Maître Daniel Lasserre, avocats au barreau de Bordeaux,

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 02 février 2010 en audience publique, devant la Cour composée de :

Madame Marie-Paule Descard-Mazabraud, Président,
Madame Raphaëlle Duval-Arnould, Conseiller,
Monsieur Francis Tcherkez, Conseiller,

qui en ont délibéré,

Greffier lors des débats : Madame Françoise Atchoarena.

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 à l'article 450 alinéa 2 du Code de Procédure Civile.

Rappel des faits et de la procédure :

M. Jean Luc Fala était embauché en 1982 par la SNCF en qualité d'agent d'exécution ;

Le 15 mai 2006, M. Fala saisissait le conseil de prud'hommes de Bordeaux aux fins de faire valoir qu'il aurait été victime de harcèlement et de discrimination syndicale de la part de son employeur et sollicitait, à ce titre, outre des dommages intérêts pour préjudice moral (75 000 euros), diverses sommes relatives à la revalorisation de sa position, étant entendu qu'au moment de sa demande, il occupait le poste de chef de brigade, statut agent de maîtrise ;

Le syndicat UFCM CGT de Bordeaux se joignait à l'instance estimant que la politique discriminatoire de la direction de la SNCF portait atteinte au principe de la liberté syndicale et demandait réparation du préjudice subi ;

Par jugement en date du 17 septembre 2007, le conseil de prud'hommes de Bordeaux déboutait M. Fala ainsi que le syndicat UFCM CGT de leurs demandes, relevant que l'attitude de la SNCF était justifiée pour le moins, par le comportement de l'intéressé et son manque de compétence ;

M. Fala a relevé appel de la décision et sollicite réformation de la décision entreprise estimant que le harcèlement et la discrimination syndicale invoqués devant les premiers juges sont parfaitement établis ;

En ce sens, il excipe une décision rendue par la cour d'appel de Bordeaux le 13 janvier 2009 laquelle a considéré, dans une pareille espèce, que ces faits étaient établis ;

Il expose que la SNCF n'a cessé de lui demander des explications écrites sur des faits précis et que ces demandes s'apparentent à des procédures disciplinaires, ce qu'ont éludé les premiers juges ;

Par ailleurs, il invoque une "mise au placard" et des tracasseries et contrôles incessants, éléments apparemment éludés par le conseil de prud'hommes de Bordeaux lequel, pour écarter les faits de harcèlement, se serait basé sur une ordonnance du 3 novembre 2003 ;

M. Fala entend soutenir en premier lieu que cette ordonnance n'a pas autorité de la chose jugée ;

Que par ailleurs, et quand bien même son nom y est mentionné, elle ne le concerne pas dès lors qu'il n'était pas partie au litige, lequel opposait le CHST Equipement Rive Gauche et la SNCF ;

M. Fala sollicite en conséquence :

- 60 000,00 euros de dommages intérêts au titre du préjudice moral ;
- 8 471,73 euros au titre du préjudice matériel résultant de son déroulement de carrière ;
- revalorisation de sa position pour la porter à la position 18 à effet du 1^{er} janvier 2007 ;
- 2 800,65 euros en raison de la rupture prématurée du contrat de détachement à Albi ;
- 2 000,00 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

Le syndicat UFCM CGT de Bordeaux sollicite :

- 5 000,00 euros à titre de dommages intérêts ;
- 500,00 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

Les parties appelantes sollicitent que les sommes allouées portent intérêts de droit à compter de la saisine du conseil de prud'hommes avec application des dispositions de l'article 1154 du code civil pour les intérêts dus sur une année entière, outre la condamnation de la SNCF aux entiers dépens ;

La SNCF sollicite confirmation du jugement dont appel et condamnation de l'appelant au paiement de la somme de 2 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile outre entiers dépens ;

Elle indique pouvoir contester les allégations du salarié, invitant la cour à se pencher à titre d'information sur la décision du tribunal de grande instance de Bordeaux le 3 novembre 2003 qui aurait écarté l'existence d'un harcèlement moral à l'encontre de M. Fala.

Motifs de la décision :

La liste des revendications et demandes de M. Fala est clairement établie dans la décision entreprise à laquelle il est donc renvoyé ;

Egalement, chacune des parties en cause d'appel a énoncé les remarques soit en demande, soit en réponse relatives à la carrière de l'intéressé que celui-ci souhaitait voir examinée par la cour, sur la période 1997 à 2005 pour l'essentiel ; il y est également renvoyé pour éviter une longue répétition et permettre de focaliser sur l'essentiel du litige dans sa détermination strictement juridique ; seront donc examinées les demandes de M. Fala portant sur un harcèlement moral dont il aurait été victime dans certaines circonstances, celles relatives à une éventuelle discrimination syndicale dont il aurait fait l'objet à raison de son engagement social, enfin celles concernant son déroulement de carrière dans son ensemble ; la cour ayant décidé en considération des nombreux éléments débattus en première instance et du nombre très importants de pièces communiquées par les parties de rétablir en synthèse l'appréciation qui peut être portée sur les relations contractuelles entre les parties qui, compte tenu des circonstances et de la durée en question de la relation contractuelle, conduisent à un éparpillement par les parties de notations qu'il convient de rassembler pour déterminer si dans leur ensemble les éléments fournis à la cour constituent ou non les circonstances dénoncées par le salarié auxquelles l'employeur doit répondre.

Sur le harcèlement moral :

En considération des développements des parties, une observation doit être faite "ab initio" ; l'engagement syndical n'a pas pour effet d'exclure le salarié de l'entreprise et de l'exonérer de rendre compte comme tout autre salarié de l'exercice de son activité fonctionnelle ; partant de cette règle de bon sens, juridiquement éprouvée, l'examen attentif de la situation de M. Fala telle qu'elle est détaillée par les parties appelle les observations suivantes :

- les demandes d'explication formulées verbalement ou par écrit (la structure est très formaliste), par la hiérarchie de l'intéressé dans certaines circonstances dans cette relation, déjà longues, telles que la cour a pu les apprécier, ne relèvent pas à l'évidence d'un processus tendant à placer l'intéressé sur un terrain disciplinaire ;

Il va de soi que l'employeur par l'intermédiaire de ses délégués autorisés a le droit de contrôler et de diriger l'activité de son salarié notamment sur le plan technique et sur le plan de la sécurité notamment des trains et des usagers du service public; c'est donc à tort que M. Fala conteste la possibilité pour son employeur de lui demander de rapporter l'état d'une situation dont l'appréciation ultérieure dépasse à l'évidence la compétence et les capacités techniques de M. Fala, qu'il convient de relativiser même si cette notation a vocation à lui déplaire ; son dossier professionnel ayant été examiné avec attention par la cour.

Doivent donc être écartés d'une qualification de harcèlement moral tous les faits concernant le contrôle technique strict des activités de M. Fala qui, en sa qualité de chef de brigade, avait pour obligation essentielle de rendre compte ;

C'est donc à tort, sinon de mauvaise foi, que celui-ci s'emparant d'une rédaction incertaine du règlement de la SNCF tire l'illusion que cette obligation relèverait d'un processus disciplinaire détourné ;

D'ailleurs, l'intéressé n'a pas fait l'objet de sanction qui puisse être retenues à ce titre ;

Enfin même si cela paraît relever d'une répétition il s'évince de l'organisation du travail de l'entreprise que M. Fala n'avait pas vocation à pouvoir contredire l'autorité hiérarchique qui s'appuyant sur des éléments techniques n'avait pas comme il le soutient à pérenniser d'office les analyses de l'intéressé en matière de sécurité ; M. Fala, nonobstant ses aspirations personnelles, relevant d'un statut qui lui conférait des responsabilités limitées ;

Cette notation explique que la hiérarchie a pu s'exonérer de solliciter son avis à certaines occasions ; aucune dispositions du règlement ne justifiant que ce dernier soit nécessairement requis ;

Dans ces conditions, l'ensemble des récriminations de M. Fala sur le travail habituel qu'il devait exécuter sous le contrôle de ses supérieurs obéissant à des processus techniques mêmes très complexes, ne sont pas de nature à permettre de considérer que cet état de fait soit constitutif d'harcèlement moral ;

Il est exact que l'intéressé, ayant été souffrant à la suite d'un accident de la vie privée a été absent de son poste assez longtemps et a donc dû être remplacé pendant ladite absence ;

Le fait que l'employeur n'ait pas écarté ou muté son remplaçant lorsque M. Fala a repris ses fonctions ne constitue pas une rétrogradation puisqu'il s'établit que M. Fala a conservé son titre, ses fonctions, son salaire, sa vocation à promotion et la capacité de diriger une équipe, sur les voies nonobstant le fait qu'il était en concurrence avec un autre salarié ;

Aucun élément dans le dossier ne permet de penser qu'il a été écarté de ses fonctions ; son reclassement après maladie dans un poste identique n'impliquant pas l'éviction d'un autre salarié ; M. Fala n'étant pas propriétaire d'une situation particulière, mais classé dans une structure technique de travail qui a été parfaitement respectée par l'employeur ; En cette matière, portant sur l'analyse d'une éventuelle rétrogradation, peu importe le nombre de personnes placées au dessus du salarié dans la hiérarchie, ce qui compte est le point de savoir si ledit salarié conserve ses propres prérogatives et la même capacité de commandement comme tel était le cas ;

Enfin l'intéressé estime que dans le cadre de la relation de travail il aurait été maltraité notamment à l'occasion d'un déplacement (à Albi) ;

A cet égard, force est de constater le caractère relatif du dossier de l'intéressé dont les compétences apparaissent modestes ; dans la mesure où le salarié ne fait pas l'affaire sur une mission, rien n'empêche l'employeur d'y mettre fin dans le cadre de son pouvoir de direction et de contrôle dans la mesure également où le salarié est rétabli automatiquement dans ses prérogatives antérieures comme tel a été également le cas, le salarié ne bénéficiant pas d'un droit acquis à effectuer ces remplacements dédommagés ;

Il résulte donc de l'ensemble de ces observations que M. Fala n'est pas en mesure d'établir des éléments qui envisagés dans leur ensemble, seraient de nature à permettre à la cour de considérer que des agissements de l'ordre d'un harcèlement moral seraient à examiner à ce titre ;

Sur ce point l'employeur a justifié de la régularité des mesures qui ont été prises au cours de la relation contractuelle et par voie de conséquence les demandes sur ce point de M. Fala doivent être écartées et la décision des premiers juges à cet égard confirmée.

Au demeurant et pour répondre complètement aux parties en cause d'appel c'est à tort que M. Fala critique enfin, la décision prise par le tribunal de grande instance de Bordeaux ; en effet si le CHSCT avait saisi cette juridiction, c'était à son intention et si la cour ne tire pas de conséquence, sauf factuelle du résultat de cette instance qui a conclu que M. Fala n'avait pas fait l'objet de harcèlement, elle est toutefois amenée à considérer que, pour le moins, une procédure d'enquête avait été contradictoirement débattue et qu'elle avait déjà écarté les allégations de harcèlement moral concernant l'intéressé dont les intérêts étaient relayés par l'organisation en question.

Sur la discrimination syndicale :

Il est exact, et sur ce point la SNCF ne discute pas la situation qui a été dénoncée, selon laquelle en septembre 2001 le directeur du site sur lequel travaillait M. Fala s'est emporté contre les représentants syndicaux, dont M. Fala devant témoins et a été injurieux à leur égard, en relation avec leur activité syndicales ; M. Fala faisait état à cet égard de l'arrêt rendu par la cour le 13 janvier 2009 qui a retenu une discrimination syndicale subie par le collègue de M. Fala à cette occasion ;

Dès lors, quoiqu'isolé cet incident est de nature à constituer un acte de discrimination qui justifie d'une réparation que la cour estime fixer à 1 000 euros et, faisant synthèse sur ce point de l'instance, considère pouvoir allouer au syndicat UFCM CGT de Bordeaux la somme de 100 euros, à raison du droit d'agir de ce dernier ;

A cet égard la décision entreprise sera partiellement réformée.

Ce point étant acquis, reste à régler celui de savoir si en dehors de ce cas isolé la qualité de syndicaliste de M. Fala a pu obérer sa carrière comme il le soutient ;

L'examen attentif de sa situation indiciaire montre à l'évidence que l'intéressé a été promu à un niveau équivalent à la maîtrise pour respecter l'accord selon lequel les représentants des syndicats ne devaient pas pâtir de leur activité pour accéder aux promotions compte tenu du fait qu'ils ne pouvaient, étant pris par leur activités de représentation, faire toujours la preuve éclatante de leurs capacités techniques dans les postes qu'ils occupaient, en vue desdites promotions.

Le fond du dossier montre qu'à l'évidence M. Fala a été promu dans ce cadre nonobstant le manque d'éléments favorables à le considérer sur le plan technique comme devant être promu au meilleur choix ; ses capacités, sa motivation, son rang sur la liste de choix ne le plaçaient pas en position d'être nécessairement promu dans des délais particulièrement courts par rapport à d'autres collègues plus brillants sur le plan fonctionnel ce qui conduit à relever que ce n'est pas l'appartenance syndicale qui a pu jouer contre lui, mais sa compétence technique jugée insuffisante, relevée notamment par le fait qu'à de nombreuses reprises il a décliné les offres de formation qui lui étaient faites et qui pourtant dans la situation dans laquelle il se trouvait, s'avéraient particulièrement nécessaires à raison de l'évolution des techniques ;

Un examen encore plus exhaustif du dossier permet de constater qu'en réalité l'intéressé qui ne prend pas en compte à titre de comparaison tous les salariés susceptibles de remplir les conditions qu'il invoque à son profit ne justifie pas d'une situation de discrimination.

Dans le tableau (très relatif) qu'il dresse pour motiver ses demandes figure par exemple un autre salarié qui a mis plus de temps que lui pour accéder à la promotion alors que son positionnement technique apparaît meilleur.

A l'examen de la cohorte statistique telle qu'elle doit en réalité être considérée, M. Fala reste dans une moyenne d'accession au grade supérieur comparable avec les autres salariés ; par voie de conséquence l'existence d'un mandat syndical n'a pas pesé sur son déroulement de carrière ;

Sur ce point également la décision entreprise sera donc confirmée et les réclamations de M. Fala écartées faute de justification.

La solution du litige étant dégagée, telle qu'elle résulte des observations ci-dessus il n'y a lieu à statuer en surplus, étant observé par la cour que le surplus des éléments qui lui ont été à cette occasion fournis ne sont pas de nature à entraîner la moindre conviction d'aller au delà pour l'analyse de l'économie des relations entre les parties ;

Il n'y a pas lieu à application de l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel ;

La SNCF supportera la charge des dépens d'appel éventuels.

PAR CES MOTIFS :

La cour, statuant sur l'appel principal de M. Jean Luc Fala et sur les appels incidents du syndicat UFCM CGT de Bordeaux et de la SNCF ;

Réforme partiellement la décision entreprise ;

Et statuant à nouveau sur ce seul point ;

Dit juge que M. Jean Luc Fala a fait l'objet en septembre 2001 d'une discrimination syndicale ;

En conséquence,

Condamne la SNCF à lui payer la somme de 1 000 euros (mille euros) à titre de réparation de son préjudice ;

7077

Condamne également la SNCF à payer au syndicat UFCM CGT de Bordeaux la somme de 100 euros (cent euros) à titre de dommages intérêts ;

Confirme la décision entreprise pour le surplus ;

Déboute les parties du surplus de leurs demandes en cause d'appel ;

Dit n'y avoir lieu à application de l'article 700 en cause d'appel ;

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

Signé par Madame Marie-Paule Descard-Mazabraud, Président, et par Madame Anne-Marie Lacour-Rivière, Greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

A-M Lacour-Rivière



M-P Descard-Mazabraud

