

COUR D'APPEL D'AIX-EN-PROVENCE
9e Chambre C

ARRÊT AU FOND

DU 14 DECEMBRE 2018

N° 2018/ 569

RG 16/08938

N° Portalis

DBVB-V-B7A-6TIJ

Lionel DUPUY

Décision déferée à la Cour :

Jugement du Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de MARSEILLE - section EN - en date du 28 Avril 2016, enregistré au répertoire général sous le n° F 14/03015.

C/

**EPIC SNCF
MOBILITES**

APPELANT

Monsieur Lionel DUPUY, demeurant Les berges de Saint Roch - Batiment B203 - 13360 ROQUEVAIRE

représenté par Me Frédéric CASANOVA, avocat au barreau de TOULON, vestiaire : 0181

INTIMEE

EPIC SNCF MOBILITES, anciennement dénommée SNCF, demeurant 2 Place aux Etoiles - 93200 ST DENIS

représentée par Me Marie-anne COLLING, avocat au barreau d'AIX-EN-PROVENCE

Copie exécutoire délivrée
le :

*_*_*_*_*

à :

**-Me Frédéric
CASANOVA, avocat au
barreau de TOULON**

**- Me Marie-anne
COLLING, avocat au
barreau
d'AIX-EN-PROVENCE**

COMPOSITION DE LA COUR

L'affaire a été débattue le **06 Novembre 2018** en audience publique devant la Cour composée de :

Madame Catherine LE LAY, Président de Chambre qui a rapporté

Madame Hélène FILLIOL, Conseiller

Monsieur Franck LANDOU, Conseiller

qui en ont délibéré

Greffier lors des débats : Madame Florence ALLEMANN-FAGNI.

Les parties ont été avisées que le prononcé de la décision aurait lieu par mise à disposition au greffe le 14 Décembre 2018..

ARRÊT

CONTRADICTOIRE,

Prononcé par mise à disposition au greffe le **14 Décembre 2018**.

Signé par **Madame Catherine LE LAY, Président de Chambre** et Madame Florence ALLEMANN-FAGNI, greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

* * *

FAITS ET PROCÉDURE

Lionel DUPUY a été engagé par l'établissement public à caractère industriel et commercial SNCF MOBILITES suivant contrat à durée indéterminée du 28 novembre 2008 en qualité de formateur, statut cadre, position F ;

Il a été élu délégué du personnel suppléant en 2010 ;

Il a saisi le conseil de prud'hommes le 14 octobre 2014 aux fins de solliciter la résiliation judiciaire de son contrat de travail et d'obtenir des dommages-intérêts pour violation de son statut protégé ;

Par jugement du 28 avril 2016, le conseil de prud'hommes a rejeté l'ensemble de ses demandes;

Lionel DUPUY a relevé appel de la décision le 13 mai 2016 ; après deux renvois, la procédure a été appelée à l'audience du 6 novembre 2018 ;

Selon ses conclusions oralement soutenues, Lionel DUPUY demande à la cour de :

Vu les articles L1226-10 et suivants, L1234-5 du Code du Travail,

Vu les articles 1134 et 1184 du Code Civil applicables au moment du litige,

- Réformer le Jugement de première instance en ce qu'il a débouté Lionel DUPUY de l'ensemble de ses demandes

- constater que la SNCF a manqué à ses obligations à l'égard de Monsieur Lionel DUPUY.

En conséquence

- prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail de Monsieur Lionel DUPUY aux torts de la SNCF.

- condamner la SNCF à payer à Monsieur Lionel DUPUY la somme de 25.811,10 € au titre de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse.
- condamner la SNCF à payer à Monsieur Lionel DUPUY la somme de 12.905,55 € au titre de l'indemnité de préavis.
- condamner la SNCF à payer à Monsieur Lionel DUPUY la somme de 5.162,22 € au titre de l'indemnité légale de licenciement.
- condamner la SNCF à payer à Monsieur Lionel DUPUY la somme de 1.290,55 € au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés.
- condamner la SNCF à payer à Monsieur Lionel DUPUY la somme de 10.000 € à titre de dommages et intérêts.
- condamner la SNCF à payer à Monsieur Lionel DUPUY la somme de 176.375,85 € en quittance et derniers, à parfaire au jour du Jugement à intervenir, au titre de l'indemnité pour violation du statut protecteur du salarié.
- condamner la SNCF au paiement d'une somme de 1.800 € au visa de l'article 700 du Code de Procédure Civile, outre le paiement des entiers dépens d'instance.

Selon ses conclusions, oralement soutenues, l'EPIC SNCF MOBILITES sollicite de la cour qu'elle:

- confirme en toutes ses dispositions le jugement entrepris,
- constate l'absence de manquement de la SNCF à l'obligation d'exécution du contrat de travail de bonne foi,
- constate l'absence de harcèlement moral subi par Monsieur DUPUY,
- déboute en conséquence Monsieur DUPUY de sa demande de résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de la SNCF,
- constate l'absence de justification des demandes de Monsieur DUPUY,
- rejette en conséquence l'intégralité des demandes formées par Monsieur DUPUY,
- condamne Monsieur DUPUY à payer à la SNCF la somme de 2.000,00 euros en application de l'article 700 du Code de procédure civile,
- condamne Monsieur DUPUY aux entiers dépens.

MOTIFS

A/ sur la demande de résiliation judiciaire

Attendu que le salarié peut demander en justice la résiliation judiciaire du contrat de travail par application des articles L 1222-1 du code du travail, 1134 et 1184 du code civil applicables à l'époque des faits ;

Attendu qu'il appartient aux juges du fond d'apprécier les manquements imputés à l'employeur au jour de leur décision ;

Attendu que pour justifier la demande de résiliation judiciaire aux torts de l'employeur, les manquements invoqués doivent être suffisamment graves pour empêcher le maintien des relations contractuelles ;

Attendu qu'au titre des manquements imputés à son employeur, Lionel DUPUY invoque deux griefs : le manquement par l'employeur à l'obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail et le manquement lié à l'obligation de sécurité en raison du harcèlement moral qu'il a subi du fait de son manager, Jacqueline JOLY depuis la date de la prise de ses fonctions en 2010 ;

1) sur l'exécution de bonne foi du contrat de travail

Attendu qu'à ce titre, Lionel DUPUY indique que depuis le 1^{er} avril 2014, son employeur ne lui fournissait plus de travail et qu'il a appris le 8 avril la suppression de son poste depuis le 1^{er} ; qu'en dépit de ses interrogations, visant à ce que lui soit octroyée une activité professionnelle effective, il n'a jamais reçu satisfaction ;

Attendu que Lionel DUPUY communique en procédure :

- une proposition qui aurait été présentée le 20 février 2014 au CHSCT visant la suppression de plusieurs postes de formateurs dont celui de Lionel DUPUY en raison d'une baisse d'activité

- un mail de Lionel DUPUY adressé le 8 avril 2014 au responsable du campus de Montpellier-Marseille lui indiquant qu'ayant appris la veille par lui la suppression de son poste, il demande un nouvel entretien n'ayant pas eu connaissance du document présenté au CHSCT dans lequel il apparaît depuis 2013 avoir été positionné sur le poste de vente escale qualification F, supprimé, alors qu'en 2010, sa position était liée à relation client et adjoint pédagogique

- un mail en réponse du responsable lui confirmant que son poste de formateur vente-escale est supprimé et lui proposant un rendez-vous le jour même pour un "entretien exploratoire" relatif à l'accompagnement social prévu et à l'application du RH 910

- un courrier adressé par lui le 12 mai 2014 au directeur de l'université du service, ayant pour objet : "suppression de mes fonctions" dans lequel il observe :

"... Le 11 décembre 2013 l'entreprise m'a demandé de signer un contrat m'engageant sur deux ans à réaliser des formations de prévention, sur les RPS auprès des managers de l'entreprise, ce que j'ai accepté ; cette activité de formation représenterait plus d'un tiers de mon planning pour les deux années à venir ; s'y grefferaient naturellement les autres formations déjà programmées, notamment celles dispensées dans le cadre du DIF ; pourtant, contre toute attente, depuis le 1^{er} avril 2013, je n'ai plus d'activité professionnelle et toutes les formations programmées ont été annulées ;

Le 8 avril 2014, le responsable du campus Montpellier-Marseille s'est contenté de m'indiquer: "le CHSCT du 20 février a précisé les conditions d'adaptation du cadre d'organisation du campus voyageurs de Marseille à l'évolution de la charge de formation ; le poste de formateur vente escale qualification F que vous occupez est supprimé au 1^{er} avril"

La suppression de 3 postes de "formateurs vente-escales" et d'un poste de "formateur-train" était envisagée en date du 1^{er} avril 2014 ; or ces postes ne peuvent être reliés à des formateurs en particulier ; en effet tout formateur est amené à avoir un champ large d'intervention sur l'ensemble des trois métiers de l'entreprise : vente, escale et train ;

Pour ma part, j'interviens sur ces trois métiers mais aussi sur des thèmes divers : ...

Suite à l'annonce de la suppression de mon poste, l'entreprise m'a demandé d'intégrer l'"espace développement des cadres" dont l'objet principal est de fournir des missions avec une mobilité géographique élargie au plan national ;

L'espace de développement des cadres amène assurément à un changement de nature du travail, tout d'abord parce qu'il s'agit en général de missions avec une mobilité géographique mais aussi une modification de salaires qui peuvent être "substantielles" (primes, part variable)

L'établissement EDC n'a pas la possibilité physique de m'accueillir dans un espace de travail et m'a demandé d'occuper celui de mon ancien poste ;

J'occupe donc aujourd'hui la place de mon ancien bureau mais sans activité professionnelle, aucune mission ne m'est confiée depuis un mois et demi ;

D'une part, je vous rappelle que les salariés protégés bénéficient d'un régime dérogatoire au droit commun qui vient limiter le pouvoir de direction de l'employeur...La modification du contrat de travail, en l'occurrence, le retrait de mes fonctions, ne peut intervenir quelle qu'en soit la cause.

D'autre part, je vous rappelle que lorsque la modification du contrat de travail du salarié est motivée par des raisons économiques, l'employeur est tenu de respecter la procédure spécifique prévue par l'article L 1222-6 du code du travail ; ...

Enfin je vous informe que l'employeur a une obligation générale de procurer du travail au salarié.

... Je vous informe que je refuse mon affectation à l'espace de développement des cadres .Je vous prie de me restituer l'intégralité de mes fonctions... “

- un nouveau courrier en date du 11 juin 2014 au directeur de l'université rappelant les éléments contenus au courrier du 12 mai 2014

- la copie de ce courrier à l'inspection du travail en sollicitant son aide

- un mail en date du 1^{er} avril 2015 adressé au service de ressources humaines, à la direction SNCF/VOYAGES, à la direction de Montpellier indiquant : *“ je souhaiterai faire remarquer que depuis le jour de ma reprise du travail, le 23 mars 2015, mon activité s'est réduite à la mission d'une étude de faisabilité que viens de me proposer mon manager Henri Raynal pour une durée de 15 jours ; néanmoins, c'est avec application et intérêt que je vais tâcher de m'y attacher”* ;

Attendu que Lionel DUPUY soutient qu'il intervenait sur les 3 métiers de l'entreprise, vente, escale et train, outre différentes formations ponctuelles dispensées dans le cadre du DIF, ce que traduisait son niveau de qualification F, les postes de vente-escale étant affectés uniquement à des agents de qualification inférieure entre A et E ;

Attendu qu'il en conclut “qu'en plaçant son salarié dans l'impossibilité de travailler et en s'abstenant volontairement d'apporter la moindre suite à ses interrogations, la SNCF a manqué à son devoir d'exécuter le contrat de travail de bonne foi” ;

Attendu que pour sa part l'EPIC SNCF MOBILITES fait valoir :

- que la suppression de son poste a été annoncée à Lionel DUPUY le 21 février 2014, par téléphone, au lendemain de la réunion du CHSCT dans la mesure où le salarié était en congé à cette date

- que la preuve réside en un email qu'a adressé Lionel DUPUY à Henri RAYNAL le 21 février : *“ j'ai bien compris, je saisi ta proposition ; j'eusse souhaité que tu me tiennes au courant du déroulement du CHSCT”*

- que la note au CHSCT évoque une obligation de diminution des charges

- que depuis le deuxième semestre, le campus enregistrerait une baisse d'activité liée à de moindres besoins et que les projections pour 2014 étaient du même ordre

- qu'en effet le campus de Marseille a obtenu le taux de face à face le plus bas avec 37,6 % pour un objectif à 50 %

- qu'ainsi la suppression de poste envisagée devait toucher le périmètre de la vente-escale, correspondant à l'activité de Lionel DUPUY

- qu'il s'agissait du seul poste de qualification F et ce d'autant que Lionel DUPUY n'avait pas de polyvalence ayant été recruté seulement en décembre 2008, pour assurer des formations à la relation clients, n'ayant aucune expérience antérieure à la SNCF et n'ayant aucune compétence des métiers de l'entreprise

- qu'à la fin de ce premier cycle de 3 ans, il lui a été confié des formations relevant du Service et du comportement

- que la suppression de poste s'est inscrite dans le contexte suivant : - 20% de baisse de charge soit - 20 % d'effectifs en moins, et - 26 postes sur l'ensemble du campus

- que seul un formateur de Montpellier a vu son poste supprimé en juillet 2014 au motif que ses formations avaient déjà été planifiées

- que c'est postérieurement à la signature du contrat du 11 décembre 2013, soit en janvier 2014 qu'ont été examinées les prévisions de charge suite aux remarques de Bercy sur le budget SNCF

- que sans suppression de poste, il n'aurait pas été possible d'arriver à l'équilibre du compte de résultat de l'université de service

- que l'entreprise a satisfait à son obligation de reclassement puisqu'il était prévu l'application du RH 910 et que dans ce cadre un entretien exploratoire a été mis en oeuvre le 8 avril 2014, les pistes de reclassement étant : formation, consultant, / cour, pôle de commercialisation, pôle marketing

- que Lionel DUPUY n'a pas adhéré à cette offre, préférant continuer à venir au campus pour y faire des missions ponctuelles pouvant lui être confiées

- qu'il a refusé le 17 avril 2014 une proposition d'affectation de renfort administratif à l'agence juridique

- que le salarié a été en arrêt de maladie du 12 mai 2014 au 31 juillet 2014 puis en congés du 6 août 2014 au 22 août 2014 et à nouveau en arrêt de maladie du 25 août 2014 au 22 mars 2015

- qu'il a été proposé au salarié une mission le 23 mars 2015, qu'il a accepté une mission du 31 mars 2015 au 15 avril, qu'il a refusé une mission le 16 avril 2015, qu'une autre lui a été proposée le 3 juin 2015

- qu'en décembre 2015 une convention de parcours professionnel a été signée entre le directeur de l'entité de Lionel DUPUY et le responsable de l'espace initiatives mobilités ayant pour objet d'aider le salarié à élaborer son projet professionnel et construire son plan de développement

- qu'il n'a pas signé la lettre d'engagement relative à une mission qui devait lui être confiée à partir du 11 décembre 2015 ;

Attendu que l'EPIC SNCF MOBILITES en conclut qu'elle n'a commis aucun manquement lié à son obligation de reclassement ;

Attendu que le contrat de travail du 28 novembre 2008 confie à Lionel DUPUY les attributions de "Formateur VFE" ;

Attendu qu'il ressort des pièces et des explications produites :

- que l'EPIC SNCF MOBILITES ne conteste pas avoir proposé en décembre 2013 à Lionel DUPUY une mission à réaliser sur deux ans pas plus qu'elle ne discute ses affirmations indiquant que la mission aurait eu de quoi remplir 1/3 de son temps de travail

- que suite aux "remarques de Bercy", non établies, elle a dû en janvier 2014 établir un plan d'économie

- que ce plan a été présenté au CHSCT le 20 février 2014, aucun procès-verbal de la réunion n'étant toutefois produit au débat

- que le 21 février, Lionel DUPUY a été avisé téléphoniquement de la suppression de son poste car étant en congé à cette période

- que les premiers échanges postérieurs datent du 8 avril 2014 où pour la première fois par écrit, on lui confirme que son poste de "formateur vente-escale" est supprimé depuis le 1^{er} avril et qu'on l'invite dès l'après midi même à "un entretien exploratoire" dans le cadre du règlement RH 910, prévu semble-t-il dans ce type de situation

- que le compte-rendu de "l'entretien exploratoire" mené avec le supérieur hiérarchique fait état, concernant "le plan d'action à mettre en place" :

Actions à mener

- stage de découverte des métiers vente SNCF

- entretiens EDC

Personnes à rencontrer :

- conseiller mobilité

- CK

Qui fait quoi sous quel délai :

- EDC : contrat

- CK : possibilités postes

Personnes identifiées ayant en charge la suite de l'accompagnement :

- EDC PACA

- CK LR

- pôle RH

- que Lionel DUPUY n'a pas contesté les affirmations de l'employeur selon lesquelles il a eu le 17 avril 2014 un entretien "pour prise de contact" avec le responsable de l'EIM PACA et avec une conseillère mobilité cadres sans que l'on puisse en tirer de conclusions aucun document n'étant communiqué à cet égard, l'EPIC SNCF MOBILITES indiquant seulement qu'il lui a été proposé un rendez-vous avec le responsable de l'agence juridique Méditerranée pour une mission de renfort administratif ;

- que l'employeur ne justifie d'aucune initiative autre ou diligence dans le cadre "du plan d'action" à mener

- que par la suite hors des périodes où Lionel DUPUY a été en arrêt de travail, il apparaît qu'à partir de mars 2015, il lui a été proposé de façon non continue différentes missions que Lionel DUPUY n'a pas toutes acceptées ;

Attendu que la cour constate qu'elle ne dispose d'aucune information précise sur le choix des postes supprimés (3 sur 6 dans le service formation escale-vente, 2 en position E) dont celui de Lionel DUPUY alors que la direction venait de confier à ce dernier une mission sur deux ans ;

Attendu que l'EPIC SNCF MOBILITES ne justifie d'aucune réponse aux courriers du salarié l'interrogeant sur sa situation ;

Attendu que l'EPIC SNCF MOBILITES affirme sans en justifier qu'il était parmi les formateurs du campus celui qui disposait le moins de compétences métiers et que son poste était par voie de conséquence le moins nécessaire ;

Attendu que l'employeur ne produit aucunement les normes internes commandant les reclassements;

Attendu que le "plan d'action" n'a manifestement pas été mis en oeuvre de façon complète, n'a pas été mené à son terme et qu'après les arrêts de travail, la situation de Lionel DUPUY n'a nullement été réglée, sa hiérarchie ayant continué de lui confier quelques missions dont on ignore dans quel cadre elles s'emplaçaient ;

Attendu que dans ces conditions, c'est à juste titre, que Lionel DUPUY fait valoir, outre les conditions dans lesquelles il a été informé de la suppression de son poste, que l'EPIC SNCF MOBILITES qui dispose de services de ressources humaines, d'écoles de cadres, de "conseillers mobilité carrière" n'a pas exécuté ses obligations de loyauté dans l'exécution du contrat de travail ; qu'il s'agit d'un manquement suffisamment grave pour justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur ;

Attendu qu'il convient en conséquence de prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail à la date du présent arrêt et d'infirmier la décision de première instance ;

B/ sur la dégradation des conditions de travail

Attendu que Lionel DUPUY sollicite la somme de 10.000 € à titre de dommages-intérêts au titre de la dégradation de ses conditions de travail depuis 2010 ayant abouti à la suppression de son poste en 2014 ;

qu'il expose avoir fait l'objet d'un harcèlement moral de la part de sa supérieure hiérarchique, Jacqueline JOLY et que l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, l'absence de faute ne l'exonérant pas de sa responsabilité; que son employeur a fait la preuve de son incapacité à assurer à son salarié des conditions de travail préservant sa santé mentale ainsi que son avenir professionnel, notamment en lui refusant le bénéfice des formations professionnelles qu'il demandait ;

1) sur le harcèlement moral

Attendu qu'aux termes de l'article L. 1152-1 du code du travail, dans sa rédaction en vigueur, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel;

Attendu qu'en application de l'article L. 1154-1 du code du travail, lorsque le salarié établit la matérialité des faits précis et concordants constituant selon lui un harcèlement, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs, étrangers à tout harcèlement ;

Attendu que pour étayer sa demande, Lionel DUPUY communique :

- un mail en date du 4 mai 2010 de Jackie JOLY intitulé “ compte-rendu de notre entretien” faisant état de l'insatisfaction de certains des clients dans le cadre de deux formations et lui demandant ce qu'il “faut faire pour que cela ne soit plus qu'un accident de parcours “, et de l'absence d'avancement de certains des objectifs fixés lors de son EIA
- sa réponse sur 4 pages le 23 juillet 2010
- un mail du 18 octobre 2010 lui rappelant des consignes de sécurité non observées par lui le jour même
- des échanges par mail début novembre 2010 , \$ précisant qu'il n'a jamais demandé à sa supérieure de s'adresser à lui uniquement par mail
- un mail du 15 novembre 2010 de Jackie JOLY constatant qu'il se trouve dans son bureau au lieu d'être présent à la formation assurée également par sa collègue et lui demandant à l'avenir d'assister aux formations dans leur intégralité
- un certificat d'arrêt de travail en accident du travail en date du 3 février 2011 pour “ *sentiment de dévalorisation, d'humiliation et de perte d'identité professionnelle ; anxiété réactionnelle profonde* “
- un courrier non daté adressé à son médecin traitant et au médecin du travail ayant pour objet : “*le harcèlement continu*” avec des demandes d'explications qu'il est le seul formateur à recevoir, le signalement que 3 autres personnes seraient victimes de la même personne et précisant qu'il entend contester le refus de prise en charge de sa maladie au titre d'un accident du travail
- une demande d'explications écrites que lui a adressée Jacqueline JOLY le 22 avril 2011 relative à une formation dans laquelle elle a constaté que Lionel DUPUY n'appliquait pas le déroulé dans son intégralité et conformément au cahier des charges, et n'avait pas remis aux stagiaires leurs évaluations, lui demandant à apporter une réponse expliquant le non respect des points cités
- une lettre établie le 17 mai 2011 par une stagiaire : “*le 25 mars 2011, alors que nous suivons une formation sur l'offre régionale, M. DUPUY Lionel est présent avec nous, Mme JOLY, directrice du campus arrive en salle de cours ; ...lors des échanges nous constatons que Mme JOLY conteste la pertinence de l'enseignement dispensé par M. DUPUY Lionel, lui rappelant plusieurs reprises, devant nous, que cette formation initiale est destinée uniquement au service TER et au service SNCF voyage ; face à ces propos, Mme BLAIN signale alors que les produits présentés sont transverses aux deux filières et que nous devons les connaître* “;
- un arrêt de travail en date du 26 avril 2011 au titre d'un accident du travail pour syndrome anxieux réactionnel jusqu'au 10 mai 2011 et un certificat de prolongation en date du 27 mai jusqu'au 10 juin 2011
- un courrier du syndicat CGT en date du 28 avril 2011 au directeur de l'université des services réitérant une demande d'audience déjà formalisée en février, pour évoquer la situation de Lionel DUPUY et les pressions qu'il subit

- son courrier du 11 mai 2011 au directeur de l'université des services dénonçant le comportement de sa supérieure et rappelant que lors d'un entretien en date du 11 mars 2011, il a été occulté le débat sur le harcèlement moral déjà allégué en raison de l'absence de la personne concernée et qu'il lui a été recommandé fortement de rechercher un autre poste ; que dans ce courrier, il précise *“ une étape supplémentaire a été franchie avec une demande d'explication écrite émanant de ce manager ; ..une rapide lecture de cette demande d'explication en grande partie inondée , pour l'autre partie erronée, m'inquiète aquant aux intentions que pourraient révéler ce type de demandes d'autant qu'elle s'ancre dans un échange avec les stagiaires dont la finalité a pu être détournée ; ce n'est pas la première fois qu'une tentative d'instrumentalisation de stagiaires a été faite ; j'avais déjà fait allusion à ce procédé dans le mail du 23 juillet 2010 resté sans réponse ;*

J'ajouterais que plus d'une douzaine de demandes d'explications par mail signifiées par mon manager en mois 'un an sont également restées sans réponse contradictoire à ce jour ; ... de plus et je l'évoque à peine, lors d'un dialogue qui semblait tout à fait normal, j'ai du accepter un comportement verbal qui est loin de l'exemplarité que l'on peut attendre d'un manager ; je ne psu pas ici reproduire les propos qui m'ont été tenus mais ils sont consignéns auprès d'un responsable syndical CGT ; ces propos humiliants et provocateurs ont été tenus le vendredi 18 avril 2011 dans mon bureau, sans témoin, à peine 3 jours après notre entretien ; je saisis l'opportunité pour dire que ce type d'attitude n'est pas nouveau ; il s'est répété plusieurs fois depuis le premier EIA du 19 février 2011 où déjà certains propos inconcevables ont été prononcés” ; qu'il y rappelle également qu'il est suivi par la médecine du travail, est toujours sous soins et que son arrêt de maladie a été qualifié d'accident du travail

- sa réponse circonstanciée le 16 mai 2011 à Jacqueline JOLY rappelant qu'il n'a bénéficié d'aucun accompagnement pour l'accomplissement de cette formation, contestant les reproches, rappelant le taux de satisfaction faisant suite à ses interventions, évoquant *“son attachement systématique depuis plus d'un an à rechercher des fautes professionnelles, tout en le harcelant pour qu'il recherche un autre poste”* et terminant par le fait qu'il va demander au syndicat CGT de solliciter le CHSCT

- un courrier du 16 mai 2011 adressé par Jacqueline JOLY l'informant qu'il sera convoqué pour un entretien, une sanction supérieure au blâme avec inscription étant envisagée à son égard

- la proposition de sanctions établie le 7 juin 2011 relative à la demande d'explication écrites du 22 avril 2011 faisant état d'une qualité des services qualifiée de *“mauvaise”*, du taux de satisfaction des stagiaires peu élevé (60%), de l'obligation d'avoir prévu deux jours supplémentaires de formation et enfin d'une proposition de sanction d'une mise à pied de un jour avec sursis ;

- son courrier du 21 mai 2011 à la médecine du travail indiquant *“ la limite de ma résistance psychologique est atteinte ; je désirerais être une nouvelle fois examiné par le médecin du travail de l'entreprise”*

- une convocation pour un entretien fixé au 15 juin 2011

- un courrier non daté du syndicat CGT au directeur de l'université des services dénonçant la mise à l'écart de Lionel DUPUY, *“victime d'une forme de harcèlement sur la base d'actes visant le discrédit et la déconsidération”*

- un mail de Jackie JOLY en date du 22 septembre 2011 lui reprochant de ne pas avoir anticipé les outils cartographiques nécessaires à la formation du jour

- un courrier de son médecin traitant en date du 7 octobre 2011 indiquant que le 3 février 2011, Lionel DUPUY présentait un *“état psychique pathologique d'allure aigue décrit par le patient comme réactionnel à un facteur exogène et justifiant un arrêt de travail”*

- un mail de Jackie JOLY relatif à des journées de tests nécessitant des déplacements avec avances de frais et la réponse du salarié indiquant que financièrement il aura des difficultés à y pourvoir outre divers échanges ultérieurs sur le manque de précision de la feuille de déplacement remplie par le salarié, les difficultés de trouver des hôtels à Paris à un coût acceptable

- un courrier de Lionel DUPUY en date du 23 janvier 2012 adressé à Jacky JOLY, lui reprochant des griefs injustifiés à propos de notes de frais et surtout de se livrer à des calomnies le concernant

- un courrier au médecin du travail en date du 23 mars 2012, après sa reprise lui indiquant que celle-ci s'était bien déroulée puisque son manager était en déplacement jusqu'au 23, mais qu'à son retour, la direction de l'université auprès de laquelle Jacqueline JOLY lui demandait encore des comptes ;

Attendu que Lionel DUPUY établit ainsi la matérialité de faits précis et concordants, qui pris dans leur ensemble, peuvent laisser présumer l'existence d'un harcèlement moral ;

Attendu que l'EPIC SNCF MOBILITES conteste tout harcèlement moral de la part de la supérieure hiérarchique de Lionel DUPUY et pour prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement, communique :

- des courriels (4 mai 2010, 18 octobre 2010, 22 avril 2011, 22 septembre 2011), démontrant que celle-ci était tout à fait dans son rôle de contrôle lorsqu'il y avait matière à redire sur la façon dont Lionel DUPUY assurait ses fonctions ;

- un courriel d'une formatrice adressé à Jacqueline JOLY le 5 mai 2011 : " il m'a laissé mener la journée seule, il était dans la salle, mais n'a pas mené le temps de formation ; il est seulement intervenu quelques fois afin de compléter de ce que je disais , cependant cela ne tombait pas toujours juste " ;

Attendu que l'employeur rappelle que Lionel DUPUY avait été reçu par le directeur de l'université de service en mars 2011 et qu'il n'avait pas été jugé utile tant par le directeur que par le salarié de formaliser par écrit ce qui avait été dit; qu'il produit une attestation de ce directeur précisant que " *la responsabilité de son suivi managérial a toujours été déléguée à ses managers directs, successivement Mme JOLY et M. RAYNAL* " ;

Attendu que les courriers communiqués en procédure ne permettent pas d'établir, ni par leur nombre, ni par leur ton, ni par leur objet que la supérieure de Lionel DUPUY détournait le pouvoir de direction qui était le sien ou en abusait ; que les certificats médicaux produits au débat décrivant l'état du salarié ne permettent pas de le rattacher exclusivement aux manifestations d'autorité de Jackie JOLY ; que la cour, comme le conseil de prud'hommes , ne retient pas l'existence d'un harcèlement moral ;

2) sur la violation de l'obligation de sécurité

Attendu que l'article L 4121-1 du code du travail impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ; que l'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010, sur le harcèlement et la violence au travail obligatoire pour l'ensemble des employeurs et applicable à toutes les entreprises, a défini les notions de harcèlement et de violence au travail et a invité les employeurs à identifier, prévenir et gérer de tels agissements ; que l'article L 4121-2 décline les mesures à mettre en oeuvre au titre de la prévention notamment quant aux risques liés au harcèlement moral ;

Attendu qu'en l'espèce, la seule réponse apportée par l'employeur est un entretien tenu le 11 mars 2011, non formalisé et dont le contenu est donc ignoré, le salarié contestant que le harcèlement moral ait été évoqué parce que la discussion n'était pas contradictoire ; qu'à cette date, l'employeur connaissait les difficultés alléguées par Lionel DUPUY, ne serait-ce que par la demande d'entretien qui lui avait été adressé à ce sujet par le syndicat CGT ; qu'il n'apparaît pas qu'une quelconque suite ait été donnée à ces signalements ; que pas davantage le nouveau courrier du 11 juin 2011 n'a suscité de réaction alors que le salarié rappelait notamment que les certificats médicaux avaient été délivrés sur un formulaire "accident du travail" ; que la seule réponse a été une convocation à un entretien pour une sanction supérieure au blâme initiée par celle qui était suspectée de harcèlement ; que l'on ignore les suites données à l'entretien prévu au 15 juin 2011 ; que dans ces conditions c'est à juste titre que Lionel DUPUY invoque un manquement par l'employeur de son obligation de sécurité, en l'état des informations issues de plusieurs sources qu'il avait reçues ; que l'indifférence avec laquelle a été traitée sa situation a causé un préjudice constitué par la dégradation concomitante de son état de santé ; que la cour en réparation du préjudice lui alloue une somme de 5000€;

C/ sur les conséquences

Attendu que la résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur a les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que Lionel DUPUY est fondé à réclamer en application de l'article L 1234-1 le paiement d'une indemnité de préavis et des congés payés sur préavis ; que l'employeur ne conteste pas le montant réclamé correspondant à trois mois de salaire, compte-tenu de la qualité de cadre, soit 12.905,55 € outre 1290,55 € ;

Attendu qu'il peut également prétendre à l'indemnité légale de licenciement fixée à l'article L 1234-9 du code du travail ; que le calcul présenté par Lionel DUPUY dans ses conclusions et sur la base de 6 années d'ancienneté n'est pas contestée ;

Attendu que Lionel DUPUY peut prétendre également aux dommages-intérêts prévus par l'article L 1235-3 du code du travail, correspondant au minimum à 6 mois de salaire soit la somme de 25.811,10€ qu'il réclame ;

Attendu qu'il convient d'ordonner en application de l'article L 1235-4 le remboursement par l'employeur des indemnités chômage que le pôle-emploi pourrait être amené à servir à Lionel DUPUY dans la limite de 6 mois ;

Attendu que Lionel DUPUY sollicite une indemnité pour violation du statut protecteur correspondant au paiement des salaires jusqu'au 19 mars 2018, date d'expiration de sa période de protection, soit 176.375,85 € au motif qu'un licenciement sans respect de la procédure spécifique au salarié protégé est nul ;

Attendu que ce faisant, le salarié omet qu'il n'a jamais été licencié et que sa demande de rupture de contrat de travail procède de la saisine du conseil de prud'hommes en vue de prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail ; qu'il convient de confirmer le conseil de prud'hommes l'ayant débouté de sa demande ;

D/ sur les autres demandes

Attendu qu'il convient d'infirmier la disposition du jugement ayant débouté Lionel DUPUY de sa demande sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile et de confirmer celle ayant rejeté la demande de l'EPIC MOBILITES SNCF de ce chef ;

Attendu que l'équité commande d'allouer à Lionel DUPUY la somme de 1800 € au titre des frais irrépétibles de première instance et d'appel ;

Attendu qu'il convient de débouter l'employeur de sa demande sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel ;

Attendu que la cour infirmant la décision de première instance sur les dépens, les met à la charge de l'EPIC SNCF MOBILITES ainsi que ceux d'appel ;

PAR CES MOTIFS

La Cour,

Statuant par arrêt contradictoire, par mise à disposition au greffe, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues à l'article 450 du code de procédure civile, en matière prud'homale,

Confirme le jugement en ce qu'il a débouté Lionel DUPUY de sa demande en dommages-intérêts pour violation du statut protecteur et rejeté la demande en frais irrépétibles de l'EPIC SNCF MOBILITES

L'infirmier pour le surplus et par ajout et substitution

Prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail de Lionel DUPUY aux torts de l'EPIC SNCF MOBILITES

Condamne l'EPIC SNCF MOBILITES à payer à Lionel DUPUY

- la somme brute de 12.905,55 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis outre la somme de 1290,55€ au titre des congés payés afférents
- la somme de 5162,22 € au titre de l'indemnité légale de licenciement
- la somme de 25.811,10 € au titre de l'article L 1235-3 du code du travail
- la somme de 5000 € à titre de dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité

Ordonne le remboursement par l'EPIC SNCF MOBILITES des indemnités chômage susceptibles d'être versées à Lionel DUPUY dans la limite de 6 mois ;

Condamne l'EPIC SNCF MOBILITES à payer à Lionel DUPUY la somme de 1800 € au titre des frais irrépétibles de première instance et d'appel

Déboute l'EPIC SNCF MOBILITES de sa demande de ce chef

Met les dépens de première instance et d'appel à la charge de l'EPIC SNCF MOBILITES.

LE GREFFIER

LE PRESIDENT