

SOC.

CF

COUR DE CASSATION

Audience publique du 30 septembre 2020

Cassation partielle

M. HUGLO, conseiller doyen faisant fonction de président

Arrêt n° 790 F-D

Pourvoi n° Y 19-14.495

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 30 SEPTEMBRE 2020

M. Q... N..., domicilié [...], a formé le pourvoi n° Y 19-14.495 contre l'arrêt rendu le 14 novembre 2018 par la cour d'appel de Montpellier (4e chambre sociale B), dans le litige l'opposant :

1°/ à la société SNCF réseau, établissement public à caractère industriel et commercial, dont le siège est [...], venant aux droits de l'EPIC SNCF mobilités,

2°/ à la société SNCF voyageurs, société anonyme, dont le siège est [...], venant aux droits de l'EPIC SNCF mobilités,

3°/ à la société nationale SNCF, société anonyme, dont le siège est [...], venant aux droits de l'EPIC SNCF,

4°/ à la fédération Union départementale CGT de l'Aude, dont le siège est [...],

5°/ à la fédération Union locale CGT de Narbonne, dont le siège est [...],

6°/ au syndicat des cheminots CGT de Narbonne, dont le siège est [...],

défendeurs à la cassation.

La société SNCF réseau a formé un pourvoi incident contre le même arrêt.

Le demandeur au pourvoi principal invoque, à l'appui de son recours, les trois moyens de cassation annexés au présent arrêt.

La demanderesse au pourvoi incident invoque, à l'appui de son recours, les quatre moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Les dossiers ont été communiqués au procureur général.

Sur le rapport de Mme Lanoue, conseiller référendaire, les observations de la SCP de Nervo et Poupet, avocat de M. N..., de la SCP Colin-Stoclet, avocat des sociétés SNCF réseau, SNCF voyageurs et Société nationale SNCF, après débats en l'audience publique du 1er juillet 2020 où étaient présents M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Lanoue, conseiller référendaire rapporteur, Mme Ott, conseiller, et Mme Pontonnier, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Montpellier, 14 novembre 2018), M. N..., engagé en 1982 en qualité d'agent mouvement par la SNCF, aux droits de laquelle vient la société SNCF réseau, a saisi la juridiction prud'homale le 29 avril 2015, invoquant être victime de discrimination syndicale. Devant la cour d'appel, il a en outre invoqué un harcèlement moral à son encontre.

Examen des moyens

Sur les premier, deuxième moyens du pourvoi principal de M. N... et sur les moyens du pourvoi incident de l'employeur, ci-après annexés

2. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces moyens qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Mais sur le troisième moyen du pourvoi principal de M. N..., pris en sa première branche

Enoncé du moyen

3. M. N... fait grief à l'arrêt de rejeter ses demandes au titre du harcèlement moral, alors « que lorsque le salarié invoque le harcèlement, il appartient au juge d'examiner l'intégralité des éléments invoqués lesquels peuvent être identiques à ceux présentés à l'appui de la demande au titre de la discrimination syndicale et de rechercher si ces éléments pris dans leur ensemble permettent de présumer l'existence du harcèlement moral ; que la cour d'appel qui a rejeté la demande

de M. N... au titre du harcèlement au motif qu'il ne présentait pas d'éléments distincts de ceux précédemment exposés en sorte qu'ils étaient déjà compris dans l'élément constitutif de la discrimination a violé l'article L. 1152-1 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 1152-1 du code du travail et l'article L. 1154-1 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 :

4. Les obligations résultant des articles L. 1132-1 et L. 1152-1 du code du travail sont distinctes en sorte que la méconnaissance de chacune d'elles, lorsqu'elle entraîne des préjudices différents, ouvre droit à des réparations spécifiques.
5. Pour rejeter la demande de M. N... au titre du harcèlement, la cour d'appel, après avoir retenu l'existence d'une discrimination, retient que le salarié ne présente pas d'éléments et de faits distincts de ceux précédemment exposés en sorte qu'ils sont déjà compris dans l'élément constitutif de la discrimination.
6. En se déterminant ainsi, par des motifs inopérants, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres branches du troisième moyen, la Cour :

REJETTE le pourvoi incident ;

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute M. N... de sa demande tendant à voir reconnaître qu'il a été victime de harcèlement moral et en paiement de la somme de 50 000 euros au titre du harcèlement moral, l'arrêt rendu le 14 novembre 2018, entre les parties, par la cour d'appel de Montpellier ;

Remet, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Nîmes ;

Condamne la société SNCF réseau aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société SNCF réseau et la condamne à payer à M. N... la somme de 3 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du trente septembre deux mille vingt.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits au pourvoi principal par la SCP de Nervo et Poupet, avocat aux Conseils, pour M. N...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué confirmatif d'avoir limité à la somme de 24.044,28 € le montant du rappel de salaire de Monsieur N... en raison de son reclassement à la classification F niveau 2, position 28 à compter du 1er mai 2010

Aux motifs propres que si Monsieur N... demande une augmentation des sommes allouées par le jugement à savoir le rappel de salaire de base avec ses conséquences et le montant des dommages intérêts, il ne fournit aucun élément

précis accompagné de décomptes permettant de lui accorder de tels montants en cause d'appel ;

Aux motifs à adoptés que le conseil de prud'hommes de Carcassonne, section encadrement dit que Monsieur N... est victime de discrimination de la part de la SNCF ; que le conseil de prud'hommes est fondé pour prononcer le reclassement du salarié, la date d'effet de ce reclassement, ne pouvant excéder la date de péremption légale ; en l'espèce, le bureau de jugement reconnaît une discrimination envers Monsieur N... ; la saisine datant du 29 avril 2015, il convient donc de dater ce reclassement au 1er mai 2010 ; pour évaluer ce reclassement de nombreuses pièces sont fournies pour comprendre la grille de salaire et classement à l'appui une décision du 27 octobre 2010 de la Cour d'appel de Montpellier ; les demandes de Monsieur N... sont des classifications G2N1PR28, subsidiairement, de la classification F2N2PR28 ; elles sont étayées avec un référentiel issu de la méthode « Y... » reconnue par la Cour de cassation ; la SNCF tente de démontrer que la méthode Y... ne s'appliquerait pas à elle ; sur la classification « G », la SNCF avance le fait que des qualités détectées par le N+1 d'un salarié sont nécessaires pour accéder à ce classement hiérarchique ; Monsieur N... avance que la plus grande qualité est de ne pas exercer son droit de grève ce qui n'est pas son cas ; le conseil a jugé dans ce dispositif que la hiérarchie N+1 et autres avait empêché l'évolution de E en F de Monsieur N... en raison de ses activités syndicales ; l'évolution de F à G a donc été exclue d'examen par la SNCF ; malgré les tableaux de comparaison fournis par Monsieur N..., en l'absence des déroulements de carrières exigés à la SNCF par ordonnance du bureau de conciliation ce qui aurait permis un discernement plus grand, le conseil n'a pas été mis en mesure de déterminer si Monsieur N... devait être reclassé autrement qu'en position hiérarchique F niveau 2, le niveau de rémunération étant identique en F et G c'est-à-dire PR287 ; en conséquence le conseil des prud'hommes de Carcassonne, section encadrement dit que Monsieur N... doit être reclassé en F niveau 2 position 28 à compter du 1er mai 2010 ; sur le rappel de salaire de base ; attendu la différence entre le PR 23 et le PR 28 ; en l'espèce Monsieur N... vient d'être reclassé dans ce dispositif, un tableau est fourni concernant le chiffrage de cette demande ; la SNCF ne se défendant pas sur le chiffrage de cette demande mais sur la discrimination uniquement ; en conséquence le conseil de prud'hommes de Carcassonne, section encadrement dit qu'il sera fait droit à Monsieur N... de cette demande pour 24044,28€ ;

Alors que la réparation intégrale d'un dommage né d'une discrimination oblige à placer celui qui l'a subie dans la situation où il se serait trouvé si le comportement dommageable n'avait pas eu lieu, de sorte que lorsque les juges constatent qu'un salarié a été victime d'une discrimination et ordonnent sa reclassification, ils sont tenus de réparer le préjudice qu'il a subi du fait de la discrimination et de lui accorder un rappel de salaire en tenant compte de cette reclassification, même sans production de données ; que la Cour d'appel a confirmé le jugement ayant constaté que le salarié avait été victime d'une discrimination et ordonné le reclassement de Monsieur N... à la classification F niveau 2 position 28 à compter du 1er mai 2010 et allouant à titre de réparation un rappel de salaire de base jusqu'au mois de juin 2015, date de saisine du conseil de prud'hommes ; qu'en refusant de lui accorder un complément de rappel de salaire sur la même base, demandé en cause d'appel pour la période postérieure et jusqu'à son départ à la retraite le 13 mai 2017, au seul motif qu'il ne fournissait pas d'éléments précis accompagnés de décomptes, la cour d'appel a violé l'article L 1132-1 du code du travail, le principe de l'égalité de traitement, ensemble le principe de la réparation intégrale sans perte ni profit pour la victime

Alors qu'en tout état de cause, la réparation intégrale d'un dommage oblige à placer celui qui l'a subi dans la situation où il se serait trouvé si le comportement dommageable n'avait pas eu lieu ; que la Cour d'appel qui a refusé d'accorder au salarié dont elle a constaté qu'il avait été victime d'une discrimination, le montant du salaire correspondant à la classification qui lui était reconnue, pour la période entre le mois de juin 2015 au mois de février 2017 date de son départ à la retraite, sans constater qu'il n'avait pas subi de discrimination et de perte de salaire pendant cette période, n'a pas justifié sa décision au regard l'article L 1132-1 du code du travail, le principe de l'égalité de traitement, ensemble le principe de la réparation intégrale sans perte ni profit pour la victime

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'avoir limité à la somme de 6175€ le rappel de primes pour personnels cadre

Aux motifs propres que si Monsieur N... demande une augmentation des sommes allouées par le jugement à savoir le rappel de salaire de base avec ses conséquences et le montant des dommages intérêts, il ne fournit aucun élément précis accompagné de décomptes permettant de lui accorder de tels montants en cause d'appel ;

Et aux motifs adoptés que les salariés cadres du groupe SNCF bénéficient de primes réservées au personnel encadrant dénommé « AGIR » ; en l'espèce Monsieur N... vient de se voir reclasser « cadre » dans ce dispositif à compter de 2010 ; un tableau est présenté à l'appui du chiffrage de cette demande ; la SNCF ne se défend pas sur le chiffrage de cette demande mais sur la discrimination uniquement, en conséquence le conseil de prud'hommes de Carcassonne , section encadrement, dit qu'il sera fait droit à Monsieur N... de cette demande pour 6175€ ;

Alors que lorsque les juges sont tenus de la réparation intégrale d'un dommage né d'une discrimination et doivent placer celui qui l'a subie dans la situation où il se serait trouvé si le comportement dommageable n'avait pas eu lieu de sorte qu'ils ne peuvent le priver d'une prime qu'il aurait perçue en l'absence de discrimination ; que la Cour d'appel qui a confirmé le jugement ayant constaté que le salarié avait été privé des primes réservées au personnel encadrant et qui a limité le rappel de ces primes à celles qui auraient dû lui être versées jusqu'en juin 2015, rejetant la demande complémentaire formulée en cause d'appel pour les années postérieures au seul motif qu'il ne produisait pas d'éléments précis accompagnés de décomptes a violé l'article L 1132-1 du code du travail, le principe de l'égalité de traitement, ensemble le principe de la réparation intégrale sans perte ni profit pour la victime

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'avoir rejeté les demandes de Monsieur N... au titre du harcèlement moral

Aux motifs propres que selon l'article L 1152-1 du code du travail, 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 ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ; en application de l'article L 1154-1 du même code, lorsque le salarié établit la matérialité de 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 ; en l'espèce, Monsieur N... ne présente pas d'éléments et de faits distincts de ceux précédemment exposés en sorte qu'ils sont déjà compris dans l'élément constitutif de la discrimination ; dans ces conditions le jugement qui a rejeté cette demande doit être confirmé de ce chef

Et aux motifs à les supposer adoptés que le harcèlement moral est régi par l'article L 1152- 1 du code du travail distinct des obligations de l'article L 1132-1 régissant la discrimination ; en l'espèce, les éléments non exhaustifs pouvant constituer le harcèlement sont : les agressions verbales et ou physiques ; un comportement méprisant ou dégradant, sarcasmes humiliations, mises à l'écart, critiques non fondées ou publiques ; une mise au placard, peu ou pas de travail, non invitation aux réunions de service, privation de primes, règlement d'éléments de salaire régulièrement en retard, carrière stagnante, bureau sans matériel, à l'inverse une surveillance, des objectifs démesurés en temps réduits ou sans moyens, des injonctions contradictoires, une ingérence du travail dans sa vie privée ; Monsieur N... avance, : un retard dans son reclassement, selon l'article L 1226-2 du code du travail, de la part de la SNCF qu'il qualifie d'inertie propre à la direction de l'entreprise, suite à ses problèmes de santé en 2009, les refus de postes qu'il a subi , les non réponses aux courriers, les réponses non concrètes aux questions relayées en IRP ; les positions de la SNCF ; le conseil note que le salarié a un sentiment d'avoir été l'objet de discrimination et d'une atteinte morale ; le bureau de jugement constate qu'aucune alerte n'a été formulée visant les conditions pouvant nuire ou ayant nuit à l'état de santé de Monsieur N... qui soit lié directement à son activité syndicale auprès de son employeur ni auprès du CHSCT dont l'entreprise est dotée, ni auprès de la médecine du travail ; l'inspection du travail n'a pas été saisie en ce sens ; l'inertie de retard de reclassement pour des raisons médicale n'est pas en soi légalement tolérable mais aucune demande spécifique ou arguments détaillés ne viennent étayer ce point concernant l'article L1132-1 au principal ; en conséquence le conseil de prud'hommes de Carcassonne dit que les faits évoqués par Monsieur N... ne sont pas suffisants pour permettre de conclure à un harcèlement moral ;

1° Alors que lorsque le salarié invoque le harcèlement, il appartient au juge d'examiner l'intégralité des éléments invoqués lesquels peuvent être identiques à ceux présentés à l'appui de la demande au titre de la discrimination syndicale et de rechercher si ces éléments pris dans leur ensemble permettent de présumer l'existence du harcèlement moral ; que la cour d'appel qui a rejeté la demande de Monsieur N... au titre du harcèlement au motif qu'il ne présentait

pas d'éléments distincts de ceux précédemment exposés en sorte qu'ils étaient déjà compris dans l'élément constitutif de la discrimination a violé l'article L 1152-1 du code du travail

2° Alors qu'en tout état de cause, le salarié qui invoque des 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 ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, il appartient au salarié d'apporter la preuve de la matérialité des faits invoqués et il appartient aux juges du fond de rechercher si pris dans leur ensemble, ils permettent de supposer l'existence d'un harcèlement ; que le premier juge, à supposer que les motifs du jugement aient été adoptés, s'est borné à énumérer les griefs du salarié et énoncé que les faits évoqués par le salarié n'étaient pas suffisants pour permettre de conclure à un harcèlement a méconnu les règles de preuve du harcèlement et violé les articles L1152-1 et L1154-1 du code du travail

3° Alors que de plus, lorsqu'un salarié invoque des faits constituant selon lui un harcèlement, les juges doivent examiner tous les éléments avancés par le salarié au soutien de sa demande de harcèlement moral ; que les juges du fond qui n'ont pas examiné le grief du salarié faisant valoir que les refus de postes dont sa fille a été victime était un élément de harcèlement s'ajoutant à ceux le concernant directement, ont violé l'article L 1154-1 du code du travail Moyens produits au pourvoi incident par la SCP Colin-Stoclet, avocat aux Conseils, pour la société SNCF réseau

PREMIER MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'avoir dit que M. N... a été victime de discrimination syndicale et d'avoir condamné l'EPIC SNCF Réseau à lui verser la somme de 10 000 euros à titre de dommages-intérêts pour discrimination ;

AUX MOTIFS QUE les faits présentés et invoqués par M. N... sont les suivants : - une importante expédition de courriers à son employeur à savoir : *lettre du 15 mars 2003 : candidature répondant à une offre, *lettre du 19 août 2003 : candidature répondant à une offre, *lettre du 14 novembre 2003 : candidature répondant à une offre, *lettre en 2004 et appel d'offre : candidature faisant état de « refus de la direction locale pour des motifs rarement exprimés », - appel d'offre d'un emploi en janvier 2004 : refus de l'employeur « après évaluation et analyses entre le fiche de poste et votre profil pour le poste à pourvoir » ; - lettre du DUO Escale du 1er mars 2004 : candidature répondant à une offre ; - lettre du DUO Escale du 29 avril 2004 répondant ainsi à M. N... : «

En ce qui concerne vos interventions sur le site de Narbonne en tant qu'agent de réserve, les impératifs de production ne me permettent pas de limiter vos interventions au seul site de Carcassonne. Dans toute la mesure du possible, la CPS remédiera à la pratique très occasionnelle du poste d'AC de Narbonne. Le dirigeant de proximité de Narbonne continuera comme c'est le cas aujourd'hui à vous apporter toute l'aide nécessaire au bon déroulement de vos interventions. Pour les travaux importants l'organisation a été changée récemment et les missions du renfort travaux ont été clarifiées. Concernant l'exercice de notation 2004/2005 je vous réaffirme à nouveau que vous n'avez pas fait l'objet d'une quelconque discrimination et surtout pas syndicale. Comme je vous l'ai expliqué, le DUO fait des propositions pour le classement en position. Lors de la réunion d'assemblage au niveau de l'établissement, nous nous retrouvons dans une situation où des choix doivent être faits. Le rôle du Directeur d'établissement est d'obtenir un consensus entre chacun des proposant tout en respectant le statut, par conséquent « la qualité des services assurés et l'expérience acquise » ;

- lettre de M. N... du 1er décembre 2004 : candidature répondant à une offre ; - lettre du directeur d'établissement du 14 décembre 2004 qui écrivait : « Pour faire suite à vos doléances, je tiens à clarifier certains malentendus ou incompréhensions. Je suis surpris que votre DPx vous ait expliqué que le fait de vous attribuer un poste en roulement au PRG de Carcassonne soit une sanction et que cette décision trouve un fondement du fait de votre appartenance syndicale. Je vous rappelle que votre affectation actuelle sur un poste de réserve de circonscription doit normalement vous amener à intervenir sur plusieurs sites de l'UO Infra. Pour mémoire vous êtes formé et habilité sur les sites de Narbonne et de Carcassonne. Votre souhait de ne plus sortir de Carcassonne me pose deux problèmes. Le premier est un souci de production, je dispose d'une ressource qui n'en est pas une ; le deuxième est que je dois traiter d'une manière inégale les agents affectés à la réserve de circonscription. En ce qui concerne la concertation, nous nous sommes déjà rencontrés à ce sujet sans pour autant aboutir à une solution acceptable pour l'entreprise et ses impératifs de production. Le fait que vous adhériez à un syndicat professionnel n'influence absolument pas ma manière de traiter ce problème (

) Votre nouvelle affectation ne constitue en rien une entrave à l'exercice de votre mandat. Votre disponibilité, votre expérience et la qualité de votre travail sont reconnues par votre hiérarchie

» ; - lettre en réponse de M. N... du 25 novembre 2005 ; - lettre de M. N... du 7 avril 2006 ; - lettre du DUO Escale du 1er juillet 2007 ainsi libellée : « Pour faire suite à l'échange que vous avez eu cet été avec M. X..., je vous prie de bien vouloir trouver ci-dessous les critères prépondérants qui ont motivé le choix de l'assistant MTEH : Connaissance des installations de sécurité du périmètre de l'UO : les agents connaissant plusieurs postes d'aiguillages et intervenant de manière régulière sur les différents sites avaient un avantage certain, Connaissance de la région : les agents ayant exercé des missions de régulation possédaient un avantage non négligeable, d'une part pour la connaissance des flux, d'autre part sur l'organisation régionale des travaux, Expérience professionnelle : les agents ayant déjà exercé des missions d'assistant travaux présentaient l'avantage d'une adaptation rapide à leur nouveau poste de travail

» ; - lettre de M. N... du 22 juin 2006 ; - lettre du DUO Escale du 8 février 2007 : « Vous avez fait acte de candidature suite à l'offre de poste Assistant consignes/Gestion/Organisation sur l'UO Infra Ouest à Narbonne. Après l'entretien que nous avons eu, je n'ai pas retenu votre candidature. Cette décision est principalement motivée par vos insuffisances en matière de connaissances informatiques qui ne permettent pas une adaptation rapide sur ce nouveau poste de travail

» ; - lettre de M. N... du 25 janvier 2007 ; - lettre du DUO Escale du 12 février 2007 l'informant d'un rejet de sa candidature ; - lettre du DUO Escale du 28 juin 2007 : « Vous avez présenté votre candidature au poste de dirigeant de proximité Escale en gare de Carcassonne. Après l'entretien que nous avons eu et malgré tout l'intérêt de celui-ci, je n'ai pas retenu votre candidature pour une insuffisance de connaissance sur le périmètre Escale (qualité de service au client, démarche Vital 105, Caliter...) Ce qui ne permettait pas une appropriation rapide du poste » ; - lettre RH du 8 décembre 2009 sur le report du DIF ; - tous ces éléments laissent supposer que le déroulement de la carrière a été entravé dans sa progression car il était adhérent à un syndicat et avait des activités syndicales, et malgré ses nombreuses postulations, énumérées ci-dessus, celles-ci étaient toujours infructueuses ; - il a versé aux débats des attestations démontrant, selon lui, que ses qualités professionnelles ne sont pas en cause, - il n'a saisi la juridiction prud'homale qu'en ultime recours après avoir cherché à obtenir des réponses via les réunions des délégués du personnel mais s'est heurté au même mutisme ; - il a établi un « panel de comparants » à partir d'agents en situation comparable explicitant les progressions tandis que lui a stagné sur les positions avec une moyenne de 40,43 mois, étant observé qu'il était sur la position E depuis le mois de décembre 1989 soit depuis plus de 25 ans ; - les stipulations du supposé accord collectif du 28 février 2002 relatif aux mesures particulières applicables aux salariés protégés n'ont pas été appliquées : l'employeur soutient qu'il ne relevait pas de cet accord car il ne travaillait pas au-delà de 66 %, seuil retenu pour en bénéficier, or les listings de 2010 à 2016 fournis par l'entreprise démontrent qu'il était occupé à 76,68 % de la durée de travail ; qu'en ce qui concerne l'employeur celui-ci produit les documents, dont il résulte à l'examen, les indications suivantes : - pour l'année 2002 aucun entretien professionnel n'a eu lieu ; - pour l'année 2003, le responsable de M. N... note qu'il souhaitait un poste en journée, - pour l'année 2004, le commentaire du responsable était « agent expérimenté qui exerce son métier avec intérêts de façon correcte mais qui manifeste une insatisfaction suite à un oubli lors de la notation » ; - pour l'année 2005 son responsable indiquait « envisager un poste en journée à moyen terme » ; - pour l'année 2006 aucun entretien professionnel n'a eu lieu ; - pour l'année 2007 le responsable le notait comme ayant des bonnes qualités relationnelles et le sens des responsabilités ; - pour l'année 2008 il est noté comme ayant de bonnes qualités relationnelles et le sens des responsabilités ; - pour l'année 2009 le motif est identique au précédent ; - en 2010 il était encore noté comme ayant le sens des responsabilités et de bonnes qualités relationnelles ; - pour l'année 2011 son responsable des ressources humaines donnait un avis favorable à un autre poste car M. N... était prêt à accepter une mobilité et un poste en journée ; qu'en cet état il convient de souligner, préalablement, que l'absence non justifiée d'entretien professionnel pour un salarié protégé est un indice de discrimination ; qu'ensuite si pour les années 2012, 2013, 2014 et 2015, les fiches de « rendez-vous professionnel » indiquent que M. N... répondait partiellement aux exigences du poste, la même fiche de 2012 mentionne, sur la même page, d'une part que ce salarié faisait l'objet de restrictions médicales et ne pouvait faire que des journées ou des soirées sur le poste PRG de Carcassonne, d'autre part que ses absences pour ses activités prud'homales ne lui avaient laissé que deux jours de présence à Carcassonne durant l'année ; qu'en conséquence, et premièrement, aucun des éléments apportés aux débats par l'employeur ne vient donc corroborer une impossibilité d'accès à un poste de cadre pour des motifs d'insuffisance professionnelle liés à l'exercice de son métier par M. N..., étant précisé que ces années-là sont postérieures à une maladie ayant motivé l'abandon en 2009 de l'usage de M. N... consistant à expédier une lettre à son employeur au moins annuellement ; que deuxièmement les articles 1 et 2 du protocole d'accord du 11 janvier 1996 modifié par l'avenant du 28 février 2002 relatif aux mesures particulières applicables aux agents investis d'un mandat de représentant du personnel et de fonctions syndicales, ont pour objet de fixer les mesures particulières applicables aux agents investis d'un mandat de représentant du personnel et/ou de

fonctions syndicales et s'appliquent aussi aux agents absents pour l'exercice de fonctions de conseiller prud'homme ; que selon ce protocole deux cas sont à distinguer : - les agents désignés par les organisations syndicales qui sont absents depuis au moins 4 années et placés dans une situation dans laquelle ils sont absents pendant toute la durée du travail, - les agents absents depuis le 1er janvier de l'année précédente et placés dans les situations visées par le protocole mais à 66 % au moins de la durée du travail, le cas de ces agents faisant l'objet d'un examen en commission de notation et en cas d'inscription à un tableau d'aptitude, ils sont promus à leur tour d'inscription, en sus du cadre autorisé (promotion en qualification), ou en contingent (promotion en niveau) ; que dès lors M. N... qui n'était pas désigné mais élu et n'était pas absent pendant toute la durée du travail relevait de la seconde catégorie, en sorte que ne peut être retenue l'argumentation de l'employeur tirée des articles 4 et 5 du chapitre 6 du Référentiel Déroulement de carrière, RH 001 ; que de plus le texte spécial de l'accord collectif du 28 février 2002 est dérogatoire au texte général dudit Référentiel visant le déroulement de la carrière, s'agissant de salariés placés à l'extérieur de l'entreprise ferroviaire et qui ont acquis une ancienneté et une expérience profitables à celle-ci ; qu'enfin d'une part le panel de 1982 fourni par l'employeur est ancien pour permettre un comparatif aussi lointain, d'autant que les correspondances précitées démontrent que les premières réclamations de M. N... se situent entre les années 2000 et 2003 ; que d'autre part si l'employeur démontre qu'une disparité entre M. N... et ses collègues, n'a pas existé en 1982 cela n'a aucune incidence sur la période distincte en cause, non prescrite, qui est celle des années 2010 à 2015 ; que troisièmement, les articles 1 et 2 du Statut RH 00001, au titre de la reconnaissance du droit syndical, prévoient « : § 1. Tout agent de la SNCF a le droit d'adhérer librement à un syndicat professionnel constitué conformément aux dispositions du livre quatrième du Code du Travail. § 2. Dans le souci du respect des libertés fondamentales, les opinions politiques, philosophiques ou religieuses, la race, l'appartenance à un parti politique ou à un syndicat, l'exercice de fonctions syndicales, civiques, politiques ou religieuses ainsi que le fait d'avoir subi ou refusé de subir des agissements d'abus d'autorité en matière sexuelle ou le fait d'avoir témoigné de tels agissements ou de les avoir relatés ne doivent jamais intervenir dans les décisions concernant le recrutement d'un candidat, le déroulement de carrière, la prise d'une mesure disciplinaire ou le congédiement d'un agent ; qu'en conséquence, aucune mention relative aux faits et aux droits énumérés ci-dessus ne doit figurer dans les dossiers des agents. § 3. Si une organisation syndicale juge qu'une mesure prise à l'encontre d'un agent l'est en violation du paragraphe précédent, ou que la garantie de la conduite et de la répartition du travail n'est pas observée, les parties s'appliqueront à établir les faits et à apporter aux cas litigieux une solution équitable. Cette procédure ne fait pas obstacle au droit, pour les parties intéressées, d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé » ; que malgré le nombre de lettres de réclamations expédiées par M. N... l'employeur n'a jamais initié une rencontre pour rechercher une solution équitable dans le cadre du statut des relations collectives ; qu'enfin, comme indiqué précédemment, figurent dans le dossier professionnel de M. N... pour l'année 2012, les indications suivantes « Q... a des restrictions médicales et ne peut faire que des journées ou des soirées sur le poste PRG de Carcassonne et de plus cette année Q... a été pris par son mandat de président des prud'hommes et n'a fait que deux jours au PRG de Carcassonne (les 18 février et le 7 juin 2011) » ; que cette dernière mention ne pouvait figurer dans le dossier de cet agent telle quelle ; qu'en effet selon les articles L. 2141-5 et L. 2141-8 du code du travail, - il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail ; - un accord détermine les mesures à mettre en oeuvre pour concilier la vie professionnelle avec la carrière syndicale et pour prendre en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle ; qu'enfin constituent des indices de discrimination : - le fait de faire état dans une fiche d'évaluation des activités syndicales d'un salarié, - la situation d'un salarié protégé qui n'a bénéficié d'aucune promotion individuelle depuis plusieurs années, et que les fiches d'évaluation le concernant qui permettent à la direction d'arrêter ses choix de promotion, font état d'activités prud'homales et syndicales de l'intéressé ainsi que des perturbations qu'elles entraînent sur la gestion de son emploi du temps, sans aucunement prendre en considération les expériences acquises, dans le cadre de l'exercice de mandats, pouvant valoriser des compétences, et permettant ainsi audit salarié d'accéder à un autre poste et bénéficier d'une promotion ; qu'en cet état les justifications apportées par la SNCF, quant aux décisions qu'elle a prises ou refusées de prendre, ne caractérisent pas une preuve de l'existence d'éléments objectifs pertinents étrangers à toute discrimination ;

1) ALORS QUE lorsque le salarié présente des éléments de fait constituant, selon lui, une discrimination, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments dans leur ensemble laissent supposer l'existence d'une telle discrimination et dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à

toute discrimination ; que le juge doit indiquer quels éléments de fait invoqués et établis par le salarié laissent, selon son appréciation, supposer l'existence d'une telle discrimination ; qu'en se prononçant par les motifs confus précités ne permettant pas de comprendre quels éléments de fait précis présentés par le salarié rendaient vraisemblable, selon elle, l'existence d'une discrimination syndicale, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail ;

2) ALORS QUE le juge ne peut retenir d'office comme un élément laissant supposer l'existence d'une discrimination un fait que le salarié n'a pas présenté comme constituant, selon lui, une telle discrimination ; que M. N... n'invoquait pas la circonstance qu'en 2002 et en 2006, il n'ait pas eu de rendez-vous professionnel annuel comme un élément constituant une discrimination ; qu'en affirmant toutefois que l'absence non justifiée d'entretien professionnel était un indice de discrimination, la cour d'appel a violé les articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail ;

3) ALORS QUE le simple fait d'observer, dans une fiche d'évaluation annuelle, que le salarié n'a été présent que durant deux journées sur son lieu de travail en raison de ses activités prud'homales, sans en tirer la moindre conséquence, ne saurait être regardé comme une mesure discriminatoire ; qu'en retenant comme discriminatoire le fait que la fiche de rendez-vous professionnel de 2012 mentionne que M. N..., du fait de l'exercice de son mandat de conseiller prud'homme, n'a été présent au PRG de Carcassonne que deux jours durant l'année (p. 18), la cour d'appel a violé les articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail ;

4) ALORS en outre QUE SNCF Réseau ayant versé aux débats les documents relatifs aux rendez-vous professionnels des années 2003 à 2015 (p. n° 29 à 40), la cour d'appel a simplement constaté que la fiche de 2012 mentionnait qu'en raison de ses activités au conseil de prud'hommes, M. N... n'avait travaillé que deux jours au PRG de Carcassonne (p. 18) ; qu'en affirmant cependant que « les fiches d'évaluation » concernant M. N... « font état d'activités prud'homales et syndicales de l'intéressé ainsi que des perturbations qu'elles entraînent sur la gestion de son emploi du temps » (p. 20), la cour d'appel a dénaturé les pièces du dossier en violation de son obligation de ne pas dénaturer l'écrit qui lui est soumis ;

5) ALORS QUE SNCF Réseau soulignait qu'il faut distinguer l'appréciation des capacités d'un agent dans la qualification détenue et celle de ses capacités à accéder à la qualification supérieure, que le changement de qualification dépend de l'aptitude de l'agent à accomplir des tâches nouvelles correspondant à un niveau supérieur, à assurer des responsabilités supplémentaires et à acquérir davantage d'autonomie et qu'un salarié qui donne pleinement satisfaction dans l'exercice de ses fonctions d'agent de maîtrise peut ne pas détenir les qualités nécessaires à l'accomplissement des tâches relevant de la fonction de cadre, ce pourquoi la notion de délai moyen ou d'ancienneté dans la qualification E ne sont pas des critères opérants ni statutairement prévus (p. 16, 17, 21) ; qu'en se bornant à retenir qu'eu égard aux commentaires des responsables de M. N... le notant, lors des entretiens, comme ayant de bonnes capacités relationnelles et le sens des responsabilités, les éléments apportés par l'employeur ne venaient pas corroborer une impossibilité d'accès à un poste de cadre pour des motifs d'insuffisance professionnelle, sans prendre en considération l'appréciation de ses supérieurs sur sa capacité à l'exercice de fonctions de cadre, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail ;

6) ALORS QUE l'emploi de motifs intelligibles équivaut à un défaut de motifs ; qu'en retenant qu'aucun des éléments apportés aux débats par l'employeur ne venait corroborer une impossibilité d'accès à un poste de cadre pour des motifs d'insuffisance professionnelle liés à l'exercice de son métier par M. N..., « étant précisé que ces années-là sont postérieures à une maladie ayant motivé l'abandon en 2009 de l'usage de M. N... consistant à expédier une lettre à son employeur au moins annuellement » (p. 18, § 4), la cour d'appel s'est prononcée par des motifs incompréhensibles et a ainsi violé l'article 455 du code de procédure civile ;

7) ALORS QUE SNCF Réseau faisait valoir que pour qu'un agent accède à la qualification F, il doit notamment avoir son potentiel validé par le comité de carrière, dont la règle est que l'agent ait occupé au moins deux postes différents dans la qualification E, l'un d'expert, l'autre de manager, et ait ainsi démontré ses compétences dans les deux domaines, tandis que M. N..., ayant toujours exercé le même métier, celui d'agent de circulation, n'avait pas démontré ses compétences dans les deux domaines (p. 20) ; qu'en s'abstenant d'examiner si la validation par le comité de carrière pour l'accès à la qualification de cadre ne supposait pas que l'agent ait occupé des postes dans les domaines différents de l'expertise et du management, ce qui n'était pas le cas de M. N..., la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des

articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail ;

8) ALORS QUE SNCF Réseau soulignait que contrairement à ce qu'il soutenait, M. N... avait une mobilité géographique réduite puisqu'ayant débuté sa carrière à Albertville, il avait accepté un poste à Cerbère en 1990 sur un grade inférieur afin d'obtenir rapidement sa mutation dans le Sud de la France, puis ne s'était déplacé qu'à Narbonne en 1993 et à Carcassonne en 2003 (p. 20 à 23), alors même que la mobilité professionnelle est un paramètre important dans l'évolution de carrière (p. 27, 28) et que les agents du panel auquel M. N... il se comparait avaient eu une mobilité fonctionnelle et géographique supérieure à la sienne (p. 30) ; qu'en s'abstenant d'examiner, comme elle y était invitée, si le déroulement de la carrière de M. N... n'avait pas été freiné par sa propre réticence à la mobilité, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'avoir ordonné le reclassement de M. N... à la classification F niveau 2 position de rémunération 28 à compter du 1er mai 2010, d'avoir ordonné la délivrance de bulletins de salaire rectifiés et d'une carte de circulation 1ère classe Inerty, et d'avoir condamné l'EPIC SNCF Réseau à payer à M. N... les sommes de 24 044,28 euros de rappel de salaire, 405,30 euros pour rappel sur indemnité forfaitaire cadre, 6 175 euros de rappel de primes pour personnels cadres et 3 062,46 euros pour les congés payés inhérents ;

AUX MOTIFS adoptés QUE le conseil de prud'hommes peut prononcer le reclassement d'un salarié, la date d'effet ne pouvant excéder la péremption légale ; que le bureau de jugement reconnaît une discrimination envers M. N... ; que la saisine datant du 29 avril 2015, il convient donc de dater ce reclassement au 1er mai 2010 ; que pour évaluer ce reclassement, de nombreuses pièces sont fournies pour comprendre la grille de salaire et classements avec à l'appui une décision du 27 octobre 2010 de la Cour d'appel de Montpellier ; que les demandes de M. N... sont de classification G2 N1 PR28, subsidiairement F2 N2 PR28 ; qu'elles sont étayées avec un référentiel issu de la méthode Y... reconnue par la Cour de cassation ; que la SNCF tente de démontrer que cette méthode ne s'applique pas à elle ; que sur la classification G, elle avance que des qualités détectées par le N+1 d'un agent sont nécessaires pour accéder à ce classement hiérarchique ; que le conseil a jugé que la hiérarchie N+1 et autres avait empêché l'évolution de E en F de M. N... en raison de ses activités syndicales ; que l'évolution de F à G a donc été exclue d'examen par la SNCF ; que malgré les tableaux de comparaison fournis par M. N..., en l'absence des déroulements de carrières réclamés à la SNCF par ordonnance du bureau de conciliation, le conseil n'a pas été mis en mesure de déterminer si M. N... devait être reclassé autrement qu'en position hiérarchique F niveau 2, le niveau de rémunération étant identique en F et G, c'est-à-dire PR 28 ;

1) ALORS QUE la cassation à intervenir sur la base du premier moyen entraînera, par application de l'article 624 du code de procédure civile, l'annulation du chef de dispositif attaqué, qui est dans la dépendance de celui visé au premier moyen puisque la cour d'appel a déduit de la supposée discrimination syndicale subie par M. N... le bien-fondé de la demande de reclassement ;

2) ALORS subsidiairement QUE SNCF Réseau soutenait que compte tenu des règlements applicables, un positionnement à la qualification F impliquerait nécessairement que M. N... se voie affecter un grade correspondant à cette qualification de cadre, bien que l'employeur, seul à même d'apprécier les compétences professionnelles d'un salarié, surtout lorsque les fonctions ont un impact sur la sécurité des transports ferroviaires, ait estimé que M. N... n'avait pas les capacités requises (p. 37) ; qu'en s'abstenant d'examiner, comme elle y était invitée, si eu égard aux règlements en vigueur dans l'entreprise, la reconnaissance par le juge d'une qualification F n'aboutissait pas à méconnaître le pouvoir de direction de l'employeur en le contraignant à conférer au salarié des fonctions ne correspondant pas, selon sa propre appréciation, aux aptitudes de l'intéressé, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1221-1 du code du travail.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'avoir condamné l'EPIC SNCF Réseau à payer à M. N... la somme de 5 000 euros à titre de dommages-intérêts pour violation de l'accord collectif du 28 février 2002 ;

AUX MOTIFS QUE les articles 1 et 2 du statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel prévoient, au titre de la reconnaissance du droit syndical : « § 1. Tout agent de la SNCF a le droit d'adhérer librement à un syndicat professionnel constitué conformément aux dispositions du livre quatrième du code du travail. § 2. Dans le souci du respect des libertés fondamentales, les opinions politiques, philosophiques ou religieuses, la race, l'appartenance à un parti politique ou à un syndicat, l'exercice de fonctions syndicales, civiques, politiques ou religieuses () ne doivent jamais intervenir dans les décisions concernant le recrutement d'un candidat, le déroulement de carrière, la prise d'une mesure disciplinaire ou le congédiement d'un agent. En conséquence, aucune mention relative aux faits et aux droits énumérés ci-dessus ne doit figurer dans les dossiers des agents. § 3. Si une organisation syndicale juge qu'une mesure prise à l'encontre d'un agent l'est en violation du paragraphe précédent, ou que la garantie de la conduite et de la répartition du travail n'est pas observée, les parties s'appliqueront à établir les faits et à apporter aux cas litigieux une solution équitable. Cette procédure ne fait pas obstacle au droit, pour les parties intéressées, d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé » ;

que malgré le nombre de lettres de réclamations expédiées par M. N... l'employeur n'a jamais initié une rencontre pour rechercher une solution équitable dans le cadre du statut des relations collectives (p. 19) ; que compte tenu des observations précédentes démontrant que M. N... n'avait pas pu bénéficier des modalités concrètes de recherche commune d'une solution équitable prévue par cet accord et donc d'une perte d'une chance de trouver une issue amiable, il convient d'indemniser cette privation, propre aux salariés protégés (p. 22) ;

1) ALORS QU'il n'a été ni constaté ni même allégué qu'entre 2003 et la saisine du juge en 2015, une organisation syndicale aurait soutenu M. N... dans ses réclamations et/ou aurait estimé que son engagement syndical intervenait dans les décisions de l'employeur concernant le déroulement de sa carrière, en violation des dispositions du statut protégeant le droit syndical ; que la cour d'appel a, au demeurant, relevé que M. N... se plaignait de ce qu'ayant cherché à obtenir des réponses auprès des délégués du personnel sur l'évolution de sa carrière, il s'était heurté au même mutisme, ce qui se retrouvait dans les nombreux comptes rendus de réunion (p. 17) ; qu'en faisant cependant application des dispositions du § 3 de l'article 1 du RH 00001 selon lesquelles si une organisation syndicale juge qu'une mesure prise à l'encontre d'un agent l'est en violation du droit syndical, les parties s'appliqueront à établir les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable, la cour d'appel a violé l'article 1er du Statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel ;

2) ALORS en outre QU'il ressortait des constatations de l'arrêt relatives aux éléments présentés par M. N... et à sa correspondance avec ses supérieurs hiérarchiques que non seulement ces derniers répondaient le plus souvent à ses multiples lettres de réclamation, mais encore, entre 2004 et 2007, il avait eu différentes conversations avec son DUO Escale (lettre du 29 avril 2004), avait rencontré son directeur d'établissement à plusieurs reprises (lettre du 14 décembre 2004), avait eu un échange avec M. B... (lettre du 1er juillet 2007) et un entretien avec son DUO Escale (lettre du 28 juin 2007) (p. 15 à 17) ; qu'en retenant cependant que l'employeur n'avait jamais initié une rencontre pour rechercher une solution équitable aux questions posées par M. N..., la cour d'appel a violé l'article 1er du Statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'avoir condamné l'EPIC SNCF Réseau à payer à l'Union Locale CGT de Narbonne, l'Union Départementale CGT de l'Aude et le syndicat des cheminots CGT de Narbonne une somme de 1 500 euros chacun à titre de dommages-intérêts ;

AUX MOTIFS QUE s'agissant d'un salarié dont l'ancienneté est indiscutable, qui n'a jamais été inquiété par une sanction disciplinaire et dont les pièces produites démontrent qu'il avait des bonnes relations professionnelles avec les autres agents, le comportement de l'employeur caractérise une atteinte à l'intérêt collectif de la profession ; qu'il doit être alloué à chaque syndicat la somme de 1.500 euros à titre de dommages intérêts en réparation du préjudice subi ;

1) ALORS QUE les syndicats professionnels ne peuvent exercer les droits réservés à la partie civile pour ce qui concerne les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent ; qu'en se référant à l'ancienneté du salarié, à l'absence de sanction disciplinaire prononcée à son endroit et à ses bonnes relations professionnelles avec les autres agents, et en visant sans précision le comportement de l'employeur, la cour d'appel s'est

prononcée par des motifs impropres à caractériser une atteinte à l'intérêt collectif de la profession représentée par les syndicats et a privé sa décision de fondement légal au regard des articles L. 2132-3 du code du travail et 1240 du code civil ;

2) ALORS QUE, en admettant qu'une atteinte à l'intérêt collectif découle nécessairement de la discrimination syndicale subie par un salarié, la cassation à intervenir sur la base du premier moyen entraînera, en application de l'article 624 du code de procédure civile, l'annulation du chef de dispositif attaqué dans la mesure où la cour d'appel a déduit le bien-fondé de la demande en réparation formée par les syndicats de la supposée discrimination subie par M. N....