

**Cour de cassation
chambre sociale**

Audience publique du 6 juin 2012

N° de pourvoi: 10-27694

Publié au bulletin

Cassation partielle

M. Lacabarats, président

M. Frouin, conseiller apporteur

M. Lalande, avocat général

SCP Odent et Poulet, SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., engagé à compter du 6 septembre 1993 en qualité d'agent de sécurité par la RATP, a été réformé, le 25 juin 2007, avec autorisation de l'inspection du travail, à la suite d'un **avis d'inaptitude à son poste statutaire** ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement de diverses sommes, notamment pour discrimination et harcèlement moral ;

Sur le premier moyen du pourvoi principal de l'employeur :

Attendu que la RATP fait grief à l'arrêt de la condamner à verser à M. X... une somme en réparation du préjudice résultant de la violation de l'obligation de prévention du harcèlement moral, alors, selon le moyen :

1°/ que les juges du fond ne peuvent appuyer leurs décisions sur des éléments de preuve dépourvus de pertinence ; qu'en l'espèce, la cour, qui a estimé que le rapport d'audit établi par le cabinet Emergences était de nature à établir un manquement de l'employeur à son obligation de prévenir les actes de harcèlement moral, quand la RATP avait souligné, dans ses conclusions, que cet élément de preuve était dépourvu de pertinence, car il se fondait sur le seul " ressenti " d'une catégorie d'agents, sans être étayé par le moindre élément concret, outre qu'il avait été établi pour être produit dans une autre instance, a violé l'article 1315 du code civil ;

2°/ que le manquement de l'employeur à son obligation de prévenir les actes de harcèlement dans l'entreprise ne peut se cumuler avec l'indemnisation des actes de harcèlement moral eux-mêmes, dès lors qu'ils sont imputés à l'employeur ; qu'en l'espèce, la cour, qui a accordé à M. X... une indemnisation au titre de la méconnaissance, par la RATP, de son obligation de prévenir les actes de harcèlement dans l'entreprise et des dommages-intérêts réparateurs du harcèlement moral que lui aurait fait subir son employeur, a violé les articles L. 1152-1 et L. 1152-4 du code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que la cour d'appel a souverainement apprécié la force probante qu'il convenait d'attacher au rapport d'audit en cause ;

Attendu, ensuite, que les obligations résultant des articles L. 1152-4 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, peut ouvrir droit à des réparations spécifiques ;

D'où il suit que le moyen n'est fondé en aucune de ses branches ;
Sur le deuxième moyen du pourvoi principal de l'employeur :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur le moyen qui ne serait pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Mais sur le troisième moyen du pourvoi principal de l'employeur :

Vu la loi des 16 et 24 août 1790 ;

Attendu que si elle ne prive pas le salarié du droit de demander réparation du préjudice qui est résulté du harcèlement moral dont il a été victime, **l'autorisation de licenciement accordée par l'autorité administrative ne permet plus au salarié de contester la cause ou la validité de son licenciement en raison d'un harcèlement ;**

Attendu que pour condamner la RATP à payer à M. X... une somme à titre d'indemnité au titre des effets de la rupture, l'arrêt retient que la rupture du contrat de travail est consécutive à la dégradation de la santé du salarié suite aux agissements de harcèlement moral dont il a été victime, qu'en conséquence, le licenciement produit les effets d'un licenciement nul, justifiant l'allocation de dommages-intérêts ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Et sur le premier moyen du pourvoi incident :

Vu l'article L. 1134-1 du code du travail ;

Attendu que pour débouter le salarié de ses demandes tendant à ce que la RATP soit condamnée à lui verser une somme à titre de dommages-intérêts pour discrimination syndicale, l'arrêt retient que M. X... expose que ses efforts continus de formation et l'obtention de différents diplômes devaient lui permettre au minimum d'obtenir un poste d'agent de maîtrise au sein du département environnement et sécurité, qu'il affirme également que plusieurs autres salariés dont l'ancienneté est comparable à la sienne sont devenus pilotes de sécurité et ont tous accédé au statut d'agent de maîtrise niveau 9 ou 10, que cependant le salarié a pris l'initiative des différentes formations qu'il a pu suivre, que dans ces circonstances l'article 4. 1 du protocole sur la formation professionnelle continue stipule que la reconnaissance des diplômes obtenus n'est pas de plein droit, que par ailleurs, la RATP démontre par une attestation du 20 janvier 2005 de M. Y..., chargé de mobilité de l'encadrement, et d'une lettre adressée à M. X... le 23 décembre 2005, que M. X... n'a pas exercé les droits qui lui étaient ouverts au titre de la bourse de l'emploi afin de valoriser ses diplômes, qu'enfin, s'agissant du panel de comparaison proposé, le salarié ne développe pas son argumentation se contentant des allégations rapportées, qu'il ressort de ces constatations que les éléments avancés par M. X... ne laissent pas supposer l'existence d'une discrimination au sens de l'article L. 1132-1 du code du travail ;

Qu'en statuant ainsi, par des motifs inopérants, sans examiner le panel de comparaison produit par le salarié ni vérifier si le salarié n'avait pas connu une stagnation de sa carrière

en dépit de l'obtention de plusieurs diplômes dans le domaine de la sécurité pouvant être utiles à l'exercice de son activité, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

Et attendu que la cassation sur le premier moyen du pourvoi incident entraîne par voie de conséquence, en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation du chef de la demande de reclassification critiqué par le second moyen du pourvoi incident qui s'y rattache par un lien de dépendance nécessaire ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qui concerne la nullité de la rupture et l'indemnité allouée à ce titre, la demande à titre de dommages-intérêts pour discrimination syndicale, et la demande à titre de reconstitution de carrière, l'arrêt rendu le 12 octobre 2010, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, sur ces points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Versailles ;

Condamne la RATP aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la RATP à payer à M. X... la somme de 2 500 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 six juin deux mille douze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits au pourvoi principal par la SCP Odent et Poulet, avocat aux Conseils pour la Régie autonome des transports parisiens.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR condamné un employeur à verser à un salarié (M. X...) une somme de 5. 000 € en réparation du préjudice résultant de la violation de l'obligation de prévention du harcèlement moral ;

AUX MOTIFS QUE le salarié, qui arguait de manquements de l'employeur à son obligation de prévention du harcèlement moral, versait à l'appui de ses allégations une lettre du 26 mai 2005 que six médecins du travail de la RATP avaient adressée au directeur du département SEC, en vue d'alerter la direction sur des cas de souffrance au travail ; que ces éléments étaient confortés par les conclusions du rapport d'audit de la société EMERGENCES ; que, par ailleurs, pendant la période d'arrêt maladie de M. X..., de nombreux salariés avaient sollicité le médecin du travail pour des agissements similaires ; que la Commission de la Politique de la Ville et de la Sécurité du Conseil régional d'Ile-de-France avait prévu une réunion, le 10 mars 2006, pour entendre le GPRS et la RATP sur la problématique ; que la RATP ne s'y était pas rendue ; que, par le biais d'un rapport de service, MM. Z..., E... et F... avaient sollicité une visite avec le médecin du travail pour le 2 mai 2006, en raison du « climat délétère qui régnait sur le relais de sécurisation des

Bords-de-Marne » ; qu'il ressortait ainsi des pièces de la procédure qu'à plusieurs reprises l'employeur avait été alerté de cas de souffrance au travail ; que celui-ci n'apportait pas d'éléments justifiant de ses réponses à ces différentes alertes ; qu'il résultait de ces constatations un manquement de l'employeur à son obligation de prévention du harcèlement moral ;

1°/ ALORS QUE les juges du fond ne peuvent appuyer leurs décisions sur des éléments de preuve dépourvus de pertinence ; qu'en l'espèce, la cour, qui a estimé que le rapport d'audit établi par le cabinet Emergences était de nature à établir un manquement de l'employeur à son obligation de prévenir les actes de harcèlement moral, quand la RATP avait souligné, dans ses conclusions, que cet élément de preuve était dépourvu de pertinence, car il se fondait sur le seul « ressenti » d'une catégorie d'agents, sans être étayé par le moindre élément concret, outre qu'il avait été établi pour être produit dans une autre instance, a violé l'article 1315 du code civil ;

2°/ ALORS QUE le manquement de l'employeur à son obligation de prévenir les actes de harcèlement dans l'entreprise ne peut se cumuler avec l'indemnisation des actes de harcèlement moral eux-mêmes, dès lors qu'ils sont imputés à l'employeur ; qu'en l'espèce, la cour, qui a accordé à M. X... une indemnisation au titre de la méconnaissance, par la RATP, de son obligation de prévenir les actes de harcèlement dans l'entreprise et des dommages-intérêts réparateurs du harcèlement moral que lui aurait fait subir son employeur, a violé les articles L. 1152-1 et L. 1152-4 du code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt attaqué D'AVOIR condamné un employeur (la RATP) à verser à un salarié (M. X...) une somme de 25. 000 € en réparation du préjudice résultant de l'exécution fautive du contrat de travail et du harcèlement moral ;

AUX MOTIFS QUE M. X... avait avancé qu'il avait rencontré des obstacles dans le déroulement de sa carrière et dans l'accès à la formation professionnelle ; que son entretien d'inaptitude avait été reporté plusieurs fois, alors qu'il avait été initialement sollicité en mars 2002 ; qu'il n'avait donc pu accéder au plan de formation qui devait découler de cet entretien ; que le salarié soutenait avoir rencontré des difficultés similaires dans l'accès à la formation tir, puis dans le recyclage secourisme et, enfin, pour la tenue d'un nouvel entretien d'appréciation et de progrès en 2005 ; qu'ensuite, M. X... démontrait avoir rencontré des difficultés dans l'exécution de la relation de travail, notamment lors des suites d'un AT du 5 mai 2005 ; que les relations de M. X... avec son encadrement étaient conflictuelles ; qu'il décrivait le climat délétère qui régnait dans son service et justifiait des manoeuvres dont il avait été personnellement la cible ; qu'il faisait état d'altercations avec MM. A... et G... en 2005 et 2006 ; que le salarié avait fait valoir que ces agissements avaient eu pour effet de dégrader sa santé, ayant entraîné des arrêts de maladie, avant qu'il ne soit déclaré inapte définitif à son emploi statutaire, le 25 mai 2007 ; que M. X... avait refusé tout reclassement à la RATP et avait même demandé à l'inspecteur du travail qu'il donne l'autorisation de licenciement ; qu'il résultait de ces constatations la preuve de faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral ; qu'au vu de ces éléments, il incombait à la partie défenderesse de prouver que ces agissements n'étaient pas constitutifs du harcèlement en cause et que sa décision était justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; que l'employeur avait répondu que les formations étaient planifiées à l'avance en fonction de diverses contraintes qui ne permettaient pas nécessairement de répondre à temps aux demandes des agents ; que, par ailleurs, la RATP avait également soutenu que la gestion des accidents du travail était

assurée par la Caisse autonome de la RATP ; qu'en conséquence, les difficultés rencontrées par M. X... à ce titre ne pouvaient lui être imputées ; que, cependant, concernant l'entretien d'appréciation et de progrès (EAP), la RATP avait affirmé que seule une obligation de moyens pesait sur elle pour la tenue annuelle de cet entretien ; qu'en l'espèce, le salarié ne revendiquait pas la tenue annuelle de cet entretien, mais sa tenue effective, dès lors qu'il en avait fait la demande de manière répétée ; que la RATP ne justifiait pas, par des éléments objectifs, les différents obstacles rencontrés par M. X... pour obtenir la tenue effective d'un EAP ; que, par ailleurs, la RATP ne justifiait pas les différents agissements que le salarié avait subis de la part de son encadrement, notamment à la suite de la diffusion de son témoignage par le biais d'une émission de télévision ; qu'il en résultait que l'employeur ne justifiait pas par des éléments objectifs que les faits établis étaient étrangers à tout harcèlement moral ; que le harcèlement moral était ainsi caractérisé ;

1°/ ALORS QUE des actes isolés ne peuvent justifier un harcèlement moral de la part de l'employeur ; qu'en l'espèce, la cour, qui a retenu qu'un harcèlement moral était imputable à la RATP, au préjudice de M. X..., quand seuls des actes isolés (la tenue effective d'un EAP et des altercations avec l'encadrement du salarié) avaient été retenus pour le caractériser, a violé l'article L. 1152-1 du code du travail ;

2°/ ALORS QUE le principe de l'unicité de l'instance prud'homale s'oppose à ce qu'une demande qui pouvait être présentée lors d'une première instance soit présentée lors d'une seconde ; qu'en l'espèce, la cour, qui a estimé que des faits de harcèlement moral avaient été commis par la RATP au préjudice de M. X..., en s'appuyant sur des faits (défaut de tenue d'un EAP) antérieurs à un arrêt de la cour d'appel de Paris du 16 septembre 2002, qui avait déjà indemnisé le salarié pour un retard à l'avancement, a violé les articles R. 1452-6 du code du travail et 1351 du code civil ;

3°/ ALORS QUE l'autorité de chose jugée s'oppose à ce qu'une demande déjà tranchée dans une instance antérieure soit à nouveau présentée dans une instance ultérieure ; qu'en l'espèce, la cour, qui a retenu l'absence de tenue d'un EAP pour caractériser le harcèlement moral dont M. X... aurait été victime, sans prendre en considération un arrêt de la cour d'appel de Paris du 22 janvier 2004 s'étant déjà prononcé sur ce grief, a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1 du code du travail, R. 1452-6 du code du travail et 1351 du code civil ;

4°/ ALORS QUE le harcèlement moral n'est caractérisé que si l'employeur ne peut justifier par des éléments objectifs les faits de harcèlement qui lui sont reprochés ; qu'en l'espèce, la cour, qui a retenu comme constitutifs de harcèlement une altercation qui aurait opposé, le 7 avril 2006, M. X... à sa hiérarchie, sans répondre au moyen de la RATP, tiré de ce que ces faits procédaient d'une insubordination caractérisée du salarié, qui avait d'ailleurs donné lieu à un refus définitif de prise en charge au titre d'un accident du travail, a méconnu les prescriptions de l'article 455 du code de procédure civile.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR condamné un employeur (la RATP) à verser à un salarié (M. X...) une somme de 57. 600 € à titre d'indemnité au titre des effets de la nullité de la rupture ;

AUX MOTIFS QUE la rupture du contrat de travail était consécutive à la dégradation de l'état de santé du salarié, ensuite des agissements de harcèlement moral dont il avait été

victime ; qu'en conséquence, le licenciement devait produire les effets d'un licenciement nul, justifiant l'allocation de dommages-intérêts ;

ALORS QUE le principe de la séparation des pouvoirs s'oppose à ce que le juge judiciaire puisse apprécier le motif du licenciement d'un salarié protégé qui a été prononcé avec l'autorisation de l'inspecteur du travail ; qu'en l'espèce, la cour, qui a indemnisé M. X... des suites de son licenciement, déclaré nul, alors que, salarié protégé, il avait été licencié avec l'autorisation de l'inspecteur du travail, a méconnu le principe de la séparation des pouvoirs, en violation de la loi des 16 et 24 août 1790, ensemble du décret de fructidor An III.

Moyens produits au pourvoi incident par la SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat aux Conseils pour M. X....

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté M. X... de ses demandes tendant à ce que la RATP soit condamnée à lui verser la somme de 10. 000 euros à titre de dommages-intérêts pour discrimination syndicale,

AUX MOTIFS QUE suivant les dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap ; que lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte ; qu'au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; que le juge forme sa conviction après avoir ordonné en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ; que pour présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou immédiate, M. X... expose que malgré ses efforts continus de formation et l'obtention de différents diplômes (DUT « gestion des entreprises et des administrations, option petites et moyennes organisations » obtenu le 18 décembre 2003, licence professionnelle « sécurité des biens et des personnes » obtenu le 15 octobre 2005 et diplôme universitaire de 3e cycle intitulé « politiques et dispositifs de sécurité territoriales » obtenu en octobre 2006) devraient lui permettre au minimum d'obtenir un poste d'agent de maîtrise au sein du département environnement et sécurité ; qu'il affirme également que Messieurs B..., C..., H..., I..., J... et K... dont l'ancienneté est comparable à celle de M. X..., sont devenus pilotes de sécurité et ont tous accédé au statut d'agent de maîtrise niveau 9 ou 10 ; que cependant le salarié a pris l'initiative des différentes formations qu'il a pu suivre ; que dans ces circonstances, l'article 4. 1 du protocole sur la formation professionnelle continue stipule que la reconnaissance des diplômes obtenus n'est pas de

plein droit et que « l'agent est averti qu'il aborde sans garantie la formation choisie » ; que M. D... responsable des ressources humaines confirme par attestation du 24 janvier 2006 avoir « signifié à M. X... qu'il n'existait aucun caractère d'automatisme s'agissant de la reconnaissance de diplôme par l'entreprise, qui n'est pas tenue de valider un diplôme obtenu par demande personnelle » ; que par ailleurs, la RATP démontre par une attestation du 20 janvier 2005 de M. Y..., chargé de mobilité de l'encadrement, et d'une lettre adressée à M. X... le 23 décembre 2005, que M. X... n'a pas exercé les droits qui lui étaient ouverts au titre de la bourse de l'emploi afin de valoriser ses diplômes ; qu'enfin, s'agissant du panel de comparaison proposé, le salarié ne développe pas son argumentation, se contentant des allégations rapportées ; qu'il ressort de ces constatations que les éléments avancés par M. X... ne laissent pas supposer l'existence d'une discrimination au sens de l'article L. 1132-1 du code du travail ; qu'en conséquence, le moyen tiré d'une discrimination n'est pas fondé ; que le jugement sera confirmé de ce chef ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE M. X... prétend être victime de discrimination syndicale alors d'une part qu'il a été démis de son mandat par son syndicat en janvier 2007 ; qu'au surplus il apparaît qu'il refuse de son propre chef de prendre la responsabilité d'une équipe d'agents de sécurité quand il est le plus ancien ; qu'il ne peut donc valablement faire grief à son employeur de ne pas lui attribuer la qualification d'agent de maîtrise ; (...) que M. X... n'apporte aucun élément probant au soutien de ses prétentions et allégations tendant à la reconnaissance d'une discrimination syndicale ;

1°) ALORS QU'il appartient au salarié qui s'estime victime d'une discrimination syndicale de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte ; qu'il appartient alors à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs à toute discrimination ; qu'en l'espèce, M. X... faisait valoir, ce que la RATP reconnaissait, qu'il ressortait de l'instruction IG 468, qui fixait les modalités de déroulement de carrière des agents de sécurité, que les fourchettes d'avancement pour passer du niveau de rémunération 7 au niveau supérieur 8 étaient de trois à sept ans ; qu'il faisait valoir qu'engagé le 6 septembre 1993 comme agent de sécurité à l'échelle de rémunération de niveau 7, il n'avait pourtant été promu au niveau 8 que le 1er janvier 2002, soit neuf ans plus tard, et qu'il occupait toujours ce niveau 8 avec la même fonction à la date de sa réforme, le 25 juin 2007 ; qu'en jugeant que les éléments produits par M. X... ne laissent pas supposer l'existence d'une discrimination, quand le salarié justifiait avoir eu une évolution de carrière ralentie par rapport aux règles régissant le déroulement de carrière des agents de la sécurité de la RATP, la cour d'appel a violé l'article L. 1134-1 du code du travail ;

2°) ALORS QU'il appartient au salarié qui s'estime victime d'une discrimination syndicale de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte ; qu'il appartient alors à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs à toute discrimination ; qu'en l'espèce, M. X... produisait les tableaux d'avancement dont il ressortait que dix agents de sa promotion du 6 septembre 1993 étaient devenus depuis plusieurs années pilotes de sécurité et que plusieurs agents engagés plusieurs années après lui avaient accédé en 2007 à la qualification d'agent de maîtrise ; qu'en jugeant que s'agissant du panel de comparaison proposé, M. X... ne développait pas son argumentation, se contentant d'allégations, et que les éléments qu'il produisait ne laissent pas supposer l'existence d'une discrimination, quand le salarié présentait des éléments de fait laissant supposer une disparité de traitement avec ses collègues se trouvant dans une situation comparable à la sienne, la cour d'appel a violé l'article L. 1134-1 du code du travail ;

3°) ALORS QUE M. X... établissait qu'il avait été diplômé du brevet professionnel d'agent technique de sécurité dans les transports dès 1997 et qu'il avait obtenu, parallèlement à son activité professionnelle, en 2003 un DUT de « Gestion des entreprises et des administrations », en 2005 une Licence Professionnelle « Sécurité des biens et des personnes ; spécialité Management » et en 2006 un Diplôme Universitaire de 3ème cycle intitulé « Politiques et dispositifs de sécurité territoriale » ; qu'il faisait valoir qu'aucun des agents constitutifs du panel de référence n'ayant obtenu des diplômes qualifiants dans le domaine de la sécurité, cela confirmait la discrimination dont il avait fait l'objet ; qu'en se contentant d'affirmer, de manière inopérante, que la reconnaissance des diplômes obtenus n'était pas de plein droit au sein de la RATP et ne donnait pas droit automatiquement à M. X... à une promotion, sans rechercher si la stagnation de carrière de M. X... malgré l'obtention de plusieurs diplômes dans le domaine de la sécurité n'était pas néanmoins un élément de fait laissant supposer une disparité de traitement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1134-1 du code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté M. X... de ses demandes tendant à ce qu'il soit jugé qu'il y avait lieu de reconstituer sa carrière en lui octroyant la qualification d'agent de maîtrise à l'échelle EC3 du statut de la RATP au 1er janvier 2005,

AUX MOTIFS QUE les relations contractuelles entre M. X... et la RATP sont rompues ; que celui-ci a été indemnisé pour l'intégralité de son préjudice ; qu'en conséquence sa demande au titre d'un réexamen de sa classification est sans objet ; qu'en conséquence, il en sera débouté ; que la décision des premiers juges qui l'a débouté de sa demande à ce titre sera donc confirmée ;

ALORS QUE la pension de retraite des agents de la RATP est calculée sur les éléments de rémunération soumis à cotisations correspondant au coefficient de référence applicable à l'assuré pendant les six derniers mois de son activité ; qu'en l'espèce, M. X... sollicitait la classification d'agent de maîtrise à l'échelle EC3 au 1er janvier 2005 en faisant valoir que cela aurait des conséquences sur le montant de sa pension de retraite ; que pour le débouter de sa demande, la cour d'appel a jugé que les relations contractuelles entre M. X... et la RATP étant rompues, sa demande au titre d'un réexamen de sa classification était devenue sans objet ; qu'en statuant ainsi, quand le montant de la pension de retraite due par la RATP à M. X... était fonction de sa classification, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article 22 du décret n° 2008-637 du 30 juin 2008 relatif au régime de retraite des agents de la RATP.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris du 12 octobre 2010

Titrages et résumés : CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Employeur - Responsabilité - Préjudice - Préjudice résultant d'agissements de harcèlement moral - Réparation - Nécessité

Les obligations résultant des articles L. 1152-4 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, peut ouvrir droit à des réparations spécifiques

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Employeur - Obligations - Sécurité des salariés -
Domaine d'application - Prévention des agissements de harcèlement moral - Manquement
- Préjudice - Réparation - Détermination - Portée

Textes appliqués :

- articles L. 1152-4 et L. 1152-1 du code du travail