

SOC.

**PRUD'HOMMES**

CF

**COUR DE CASSATION**

---

Audience publique du **13 juin 2012**

Rejet

M. LACABARATS, président

Arrêt n° 1435 FS-P+B

Pourvoi n° Z 10-26.857

REPUBLIQUE FRANCAISE

---

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

---

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

Statuant sur le pourvoi formé par la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) de la Dordogne, dont le siège est 50 rue Claude Bernard, 24910 Périgueux cedex 9,

contre l'arrêt rendu le 21 septembre 2010 par la cour d'appel de Bordeaux (chambre sociale - section A), dans le litige l'opposant :

1<sup>o</sup>/ à M. Gérard Laurier, domicilié 2 impasse du Camp de César, 24660 Coulounieix Chamiers,

2<sup>o</sup>/ au directeur régional des affaires sanitaires et sociales (DRASS) d'Aquitaine, domicilié Cité administrative, rue Jules Ferry, BP 952, 33063 Bordeaux cedex,

défendeurs à la cassation ;

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, composée conformément à l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 10 mai 2012, où étaient présents : M. Lacabarats, président, Mme Terrier-Mareuil, conseiller rapporteur, M. Bailly, conseiller doyen, M. Linden, Mmes Lambremon, Deurbergue, conseillers, M. Foerst, avocat général, Mme Ferré, greffier de chambre ;

Sur le rapport de Mme Terrier-Mareuil, conseiller, les observations de la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat de la caisse primaire d'assurance maladie de la Dordogne, de la SCP Le Bret-Desaché, avocat de M. Laurier, l'avis de M. Foerst, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Bordeaux, 21 septembre 2010), que M. Laurier, engagé le 2 mai 1972 par la caisse primaire d'assurance maladie de Dordogne au sein de laquelle il exerçait en dernier lieu les fonctions d'agent de maîtrise, a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de rappels de salaires de mai 1996 à mai 1999 ; que cette procédure a pris fin par une transaction avec l'employeur en juillet 2000 ; qu'en 2006, le salarié a de nouveau saisi la juridiction prud'homale et sollicité des dommages-intérêts en invoquant la discrimination et le harcèlement subis par lui en raison de ses activités syndicales ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de rejeter la fin de non recevoir tirée de l'unicité de l'instance prud'homale et de le condamner à indemniser le salarié du préjudice subi par lui du fait de discrimination et harcèlement alors, selon le moyen :

*1°/ que toutes les demandes dérivant du contrat de travail entre les mêmes parties doivent, qu'elles émanent du demandeur ou du défendeur, faire l'objet d'une seule instance, à moins que le fondement des prétentions ne soit né ou ne soit révélé que postérieurement à la saisine du conseil de prud'hommes ; que la règle de l'unicité de l'instance est applicable lorsque l'instance initiale s'est achevée soit par un jugement sur le fond, soit par une transaction ou un acquiescement de l'une des parties à la suite d'une décision de justice rendue sur le recours exercé à l'encontre d'un jugement sur le fond ; qu'en rejetant la fin de non-recevoir tirée de l'unicité de l'instance après avoir constaté que les parties n'avaient pas saisi la juridiction de renvoi à la suite de la cassation du jugement du conseil de prud'hommes de Brive,*

*parce qu'une transaction était intervenue pour mettre fin au litige, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles 384 du code de procédure civile et R. 1452-6 du code du travail ;*

*2°/ qu'il résulte de la combinaison des dispositions des articles 2048 du code civil et R. 1452-6 du code du travail que seule une transaction intervenue entre les parties avant un jugement sur le fond ou avant une décision de justice rendue à la suite d'un recours à l'encontre d'un jugement sur le fond, limitée à son objet, et a pour effet d'empêcher le salarié de saisir une juridiction pour ce qui est de l'objet de la transaction ; que dès lors que les causes d'un second litige relatif au même contrat de travail sont connues avant la transaction conclue à la suite d'un jugement sur le fond ou d'une décision de justice rendue postérieurement au recours exercé à l'encontre d'un jugement sur le fond, la règle de l'unicité de l'instance s'oppose à ce qu'une partie au contrat de travail, qui, disposait de la faculté de présenter de nouvelles demandes, introduise une nouvelle instance devant le conseil de prud'hommes ; qu'en rejetant la fin de non-recevoir tirée de l'unicité de l'instance après avoir constaté que les parties n'avaient pas saisi la juridiction de renvoi à la suite de la cassation du jugement du conseil de prud'hommes de Brive et de la conclusion d'une transaction pour mettre fin au litige, au motif que la transaction qui était intervenue entre les parties était limitée à son objet et ne pouvait avoir pour effet d'empêcher le salarié de saisir une juridiction que pour ce qui était de l'objet de la transaction, la cour d'appel, qui n'a pas recherché si les causes d'un second litige relatif au même contrat de travail étaient connues avant la conclusion de la transaction, a privé sa décision de base légale au regard des articles 384 du code de procédure civile et R. 1452-6 du code du travail, ensemble l'article 2048 du code civil ;*

Mais attendu que, si une transaction conclue en cours d'instance produit les mêmes effets qu'un jugement sur le fond pour l'application de l'article R 1452-6 du code du travail, elle n'interdit toutefois pas d'engager par la suite une nouvelle procédure portant sur des prétentions dont le fondement est né ou s'est révélé postérieurement à la transaction ;

Et attendu qu'il résulte des pièces de la procédure produites et de l'arrêt que la première instance a pris fin par une transaction conclue en juillet 2000 et que les seuls faits de discrimination retenus par la décision attaquée pour prononcer la condamnation se situent après l'année 2000, en sorte que cette prétention n'était pas atteinte par la règle de l'unicité de l'instance ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire que le salarié a été victime de discrimination et de harcèlement et condamne l'employeur à l'indemniser à ce titre alors, selon le moyen :

*1°/ qu'en déclarant que les constatations faites par le premier juge démontrent que l'employeur a multiplié les critiques, les pressions et les interventions au sujet des activités syndicales de M. Laurier dans les années 2001 et 2002, la cour d'appel a dénaturé les énonciations claires et précises du jugement dont elle a adopté les motifs, qui ne relève aucun incident ayant opposé l'employeur au salarié au cours de l'année 2002, et par suite a violé les articles 4 et 955 du code de procédure civile ;*

*2°/ qu'il ressort des constatations des juges du fond que dans le but d'éviter les contretemps liés au traitement des bons d'absence déposés au cas par cas par son secrétaire, les incidents qui avaient opposé le salarié à l'employeur dans le cadre de l'exécution de ses fonctions de secrétaire du comité paritaire du logement des organismes sociaux avaient abouti à la signature par la direction et les syndicats d'un protocole d'accord du 5 octobre 2001 prévoyant la création d'une permanence bi-mensuelle ; qu'en déclarant que le malaise dont le salarié a été victime le 22 mars 2002 à la suite d'une conversation téléphonique houleuse avec un membre du comité paritaire du logement des organismes sociaux à propos d'une demande de prêt, est survenu dans un contexte de pression que subissait le salarié du fait de ses activités syndicales, la cour d'appel n'a pas caractérisé l'existence d'un lien de causalité direct entre les quelques incidents relevés par le premier juge, qui avaient opposé l'employeur au salarié jusqu'au 5 octobre 2001, et le malaise survenu plusieurs mois après leur cessation (22 mars 2002) et par suite a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1382 du code civil ;*

*3°/ que, dans ses conclusions d'appel, la CPAM de la Dordogne, contestant l'existence de la mise en place d'une prétendue surveillance du salarié dans l'exécution de ses fonctions de secrétaire du comité paritaire du logement des organismes sociaux (CPLOS), avait précisé que l'incident du 10 juillet 2001 relaté dans le courrier daté du lendemain résultait d'un malentendu sur l'objet de la démarche du sous-directeur qui, informé de la survenance dans un service d'une explosion d'une porte en verre la veille au soir, avait voulu savoir si le salarié avait tenté, en qualité de secrétaire du CHS CT, de s'informer auprès du responsable du personnel sur les circonstances de cet incident mettant en jeu la sécurité du personnel ; qu'en déclarant que la réalité de l'incident n'est pas contestée s'abstenant de répondre à ce chef de conclusions de nature à exercer une influence juridique sur l'issue du litige, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;*

4°/ que, dans ses conclusions d'appel, l'employeur avait soutenu que la dénonciation régulière le 17 mai 2001 de l'usage de mise à disposition d'une secrétaire, qui concernait le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, était motivé par le fait que faute d'accord concernant la mise en place des 35 heures, aucune embauche compensatrice n'avait pu avoir lieu ; que par la suite, le comité d'entreprise, par décision du 24 octobre 2001, a engagé une secrétaire tant pour lui que pour le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ; qu'en déclarant, par motifs adoptés des premiers juges, que la direction a décidé, à l'occasion de la réunion du CHS-CT du 5 septembre 2001, de ne plus mettre à la disposition de cet organisme un salarié chargé de prendre des notes et de mettre en forme ses procès-verbaux et qu'une assistante a été mise de nouveau à la disposition du CHS-CT pour assurer la prise de notes et la mise en forme des projets de procès-verbaux, après que M. Laurier a été remplacé au secrétariat par M. Antoine, délégué CFDT, sans répondre à ce chef de conclusions dont il résultait que c'était le comité d'entreprise, personne morale distincte de la CPAM de la Dordogne et non l'employeur qui avait mis une assistante à la disposition du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, a entaché sa décision d'un défaut de motifs et violé l'article 455 du code de procédure civile ;

5°/ que, que dans ses conclusions d'appel, la CPAM de la Dordogne avait soutenu que le compte rendu établi par Mme Falgere, responsable du développement interne et de la qualité de service, des circonstances qui ont présidé à la visites du service comptabilité par le médecin du travail (P70) démontrait une absence totale d'information de la hiérarchie, de la Direction et de la médecine du travail sur l'existence d'un problème à résoudre et l'urgence à le faire en pleine période de congés, explications qui auraient dû être fournies par le secrétaire du CHSCT dans le cadre d'une communication normale au sein de l'entreprise ; qu'en s'abstenant de rechercher, comme elle y était invitée, si la lettre par laquelle la CPAM de la Dordogne a reproché à M. Laurier d'avoir organisé dans le cadre de son activité au sein du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail une visite du service comptabilité sans l'avoir avisé ne résultait pas seulement de son ignorance de cette visite résultant du départ de Mme Falgere en congé sans l'en informer, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1382 du code civil ;

Mais attendu que, par une appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, la cour d'appel a estimé, par motifs propres et adoptés, que la preuve de la discrimination et du harcèlement était établie ; que sous le couvert des griefs non fondés de violation de la loi, manque de base légale et défaut de réponse à conclusions, le moyen qui ne tend qu'à remettre en cause cette appréciation ne peut être accueilli ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la caisse primaire d'assurance maladie de la Dordogne aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, la condamne à payer à M. Laurier la somme de 2 500 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du treize juin deux mille douze.

## MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils, pour la caisse primaire d'assurance maladie de la Dordogne.

### PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir rejeté la fin de non-recevoir tirée de l'unicité de l'instance prud'homale, dit que Monsieur Gérard LAURIER a été victime de discrimination et de harcèlement sur son activité de secrétaire du CPLOS et du CHSCCT et en conséquence condamné la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de la Dordogne à lui payer la somme de 10.000 € à titre de dommages et intérêts ;

Aux motifs qu'il est constant que M. Laurier a saisi le Conseil de Prud'hommes de Périgueux sur des rappels de salaire sur la période de mai 1996 à mai 1999 ; que par jugement du 12 avril 1999, le Conseil de Prud'hommes de Périgueux s'est déclaré incompétent au profit du Conseil de Prud'hommes de Brive ; que par jugement du 18 novembre 1999, le Conseil de Prud'hommes de Brive a débouté M. Laurier de sa demande ; que par arrêt du 2 avril 2001, la Cour d'Appel de Limoges a radié l'affaire ; que par arrêt du 5 décembre 2001, la Cour de cassation a cassé le jugement déferé ci renvoyé l'affaire devant le Conseil de Prud'hommes de Tulle ; que les parties n'ont pas saisi la juridiction de renvoi ; que la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de la Dordogne soutient que les demandes de M. Laurier sont irrecevables dans la mesure où une partie des faits évoqués était antérieure à cette saisine de la juridiction ; qu'elle estime que le fait que M. Laurier soutient que les faits discriminatoires auraient perduré, serait inopérant ; qu'enfin, elle rappelle qu'une transaction est intervenue entre les parties et que sur ce point, en application de l'article 384 du Code de procédure civile, la demande ne peut qu'être rejetée ; que le premier juge a, à juste titre, relevé que lorsque M. Laurier avait saisi le Conseil de Prud'hommes de Périgueux le 19 avril 2006, aucune juridiction n'avait été mise en mesure de statuer définitivement au fond et que dès lors, le principe de l'unicité de l'instance ne pouvait être évoqué comme une fin de non recevoir ; que le jugement serait confirmé sur ce point, étant observé que la transaction qui est intervenue entre les parties est limitée à son objet et ne peut avoir pour effet d'empêcher le salarié de saisir une juridiction que pour ce qui est de l'objet de la transaction ; que le jugement qui a écarté la fin de non recevoir tirée de l'unicité de l'instance sera confirmé ;

Alors que d'une part, toutes les demandes dérivant du contrat de travail entre les mêmes parties doivent, qu'elles émanent du demandeur ou du défendeur, faire l'objet d'une seule instance, à moins que le fondement des prétentions ne soit né ou ne soit révélé que postérieurement à la saisine du conseil de prud'hommes ; que la règle de l'unicité de l'instance est applicable lorsque

l'instance initiale s'est achevée soit par un jugement sur le fond, soit par une transaction ou un acquiescement de l'une des parties à la suite d'une décision de justice rendue sur le recours exercé à l'encontre d'un jugement sur le fond ; qu'en rejetant la fin de non-recevoir tirée de l'unicité de l'instance après avoir constaté que les parties n'avaient pas saisi la juridiction de renvoi à la suite de la cassation du jugement du Conseil de Prud'hommes de Brive, parce qu'une transaction était intervenue pour mettre fin au litige, la Cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles 384 du Code de procédure civile et R. 1452-6 du Code du travail ;

Alors que, d'autre part, il résulte de la combinaison des dispositions des articles 2048 du Code civil et R. 1452-6 du Code du travail que seule une transaction intervenue entre les parties avant un jugement sur le fond ou avant une décision de justice rendue à la suite d'un recours à l'encontre d'un jugement sur le fond, limitée à son objet, et a pour effet d'empêcher le salarié de saisir une juridiction pour ce qui est de l'objet de la transaction ; que dès lors que les causes d'un second litige relatif au même contrat de travail sont connues avant la transaction conclue à la suite d'un jugement sur le fond ou d'une décision de justice rendue postérieurement au recours exercé à l'encontre d'un jugement sur le fond, la règle de l'unicité de l'instance s'oppose à ce qu'une partie au contrat de travail, qui, disposait de la faculté de présenter de nouvelles demandes, introduise une nouvelle instance devant le conseil de prud'hommes ; qu'en rejetant la fin de non-recevoir tirée de l'unicité de l'instance après avoir constaté que les parties n'avaient pas saisi la juridiction de renvoi à la suite de la cassation du jugement du Conseil de Prud'hommes de Brive et de la conclusion d'une transaction pour mettre fin au litige, au motif que la transaction qui était intervenue entre les parties était limitée à son objet et ne pouvait avoir pour effet d'empêcher le salarié de saisir une juridiction que pour ce qui était de l'objet de la transaction, la Cour d'appel, qui n'a pas recherché si les causes d'un second litige relatif au même contrat de travail étaient connues avant la conclusion de la transaction, a privé sa décision de base légale au regard des articles 384 du Code de procédure civile et R. 1452-6 du Code du travail, ensemble l'article 2048 du Code civil.

## SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir dit que Monsieur Gérard LAURIER a été victime de discrimination et de harcèlement sur son activité de secrétaire du CPLOS (Comité Paritaire du Logement des Organismes Sociaux) et du CHSCCT et en conséquence condamné la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de la Dordogne à lui payer la somme de 10.000 € à titre de dommages et intérêts ;

Aux motifs propres que sur le secrétariat du CPLOS et du CHSCT, le premier juge s'est attaché à reprendre quelques incidents qui ont opposé la Caisse Primaire d'Assurance Maladie à Monsieur LAURIER à partir de 2001, ces incidents trouvant leur origine dans l'exercice de ses fonctions de secrétaire de ces structures ; que sans reprendre dans le détail les différents faits qui sont décrits par le premier juge, il y sera expressément fait référence ; que contrairement à ce que soutient l'employeur, il ne peut sérieusement être soutenu que les attributions de Monsieur LAURIER sur le CHSCT et 1e CPLOS ne correspondraient pas à des activités syndicales ; que cet élément ressort notamment des termes de la Convention Collective applicable ; que la réalité des incidents relevés par le premier juge n'est pas véritablement contestée par l'employeur qui critique l'importance qui leur est accordée et le fait qu'ils visaient Monsieur LAURIER ; que pourtant les constatations faites par le premier juge démontrent que l'employeur a multiplié les critiques, les pressions et les interventions au sujet des activités syndicales de Monsieur LAURIER dans les années 2001 et 2002, et il a, avec justesse, considéré que le malaise dont ce dernier avait été victime le 22 mars 2002, s'il n'était pas directement lié à l'exécution du contrat de travail se situait dans un contexte de pression que subissait Monsieur LAURIER du fait de ses activités syndicales ; qu'en évaluant à 10.000 euros le préjudice subi par Monsieur LAURIER de ce fait, le premier juge a fait une exacte appréciation des éléments de fait et de droit qui lui étaient soumis ;

Et aux motifs adoptés des premiers juges qu'on constate qu'à partir du mois de juillet 2001, Monsieur LAURIER a fait l'objet de la part de sa direction, dans le cadre de ses fonctions de secrétaire du CPLOS (organisme chargé des prêts à 1 % patronal) et du CHS-CT, d'une surveillance et d'une discrimination manifestes qui se sont produites dans le cadre d'un conflit syndical plus large ; qu'en effet, le 5 juillet 2001, Monsieur LAURIER s'est vu violemment reprocher par son directeur d'avoir, dans le hall d'accueil, remis un imprimé de demande de prêt à un agent de la CAF ; que cette altercation verbale qui s'est déroulée en présence d'un délégué syndical intervenu à la demande de Monsieur LAURIER était parfaitement disproportionnée et infondée au regard de la pratique qui s'était instaurée dans l'entreprise depuis plusieurs années ; qu'à la suite de cet incident, Monsieur LAURIER s'est vu reprocher par un courrier du 6 juillet 2001, une confusion entre ses diverses activités qui, selon l'employeur, ne sauraient perdurer en raison de son niveau de responsabilité ; que cette lettre constitue manifestement une tentative d'intimidation du salarié ; qu'une nouvelle difficulté est survenue le 11 juillet 2001 à l'occasion d'une démarche effectuée par Monsieur LAURIER auprès du service du personnel pour se procurer, à la demande de son chef de service, un document nécessaire à la liquidation de la pension d'un agent de la Caisse ; qu'il s'est rendu compte à cette occasion que cette démarche avait donné lieu à un contrôle inopportun de la part du sous-directeur ; que ces deux incidents ont donné lieu à un rappel à l'ordre de l'employeur selon un courrier de l'inspecteur du travail en date du 16 juillet 2001 stigmatisant

la mise en cause personnelle de Monsieur LAURIER en l'absence de toute perturbation significative dans le fonctionnement du service ; que la surveillance particulière dont a fait l'objet cet agent ressort également d'une lettre de l'employeur en date du 3 août 2001 lui reprochant, pour la journée du 27 juillet 2001, la durée consacrée à son activité de secrétaire du CPLOS, soit 35 minutes ; que ce même courrier le convoquait à un entretien prévu, pour le 4 septembre 2001, convocation qui a donné lieu au dépôt d'un préavis de grève de la part des syndicats CGT et FO qui a débouché sur une proposition relative à la création d'une permanence bi-mensuelle du CPLOS afin d'éviter les contretemps liés au traitement des bons d'absences déposés au cas par cas par son secrétaire ; qu'un protocole d'accord a finalement été signé par la direction et les différents syndicats le 5 octobre 2001 ;

Et encore aux motifs adoptés des premiers juges que par ailleurs, Monsieur LAURIER s'est vu reprocher par sa direction, dans un courrier du 24 juillet 2001, d'avoir organisé dans le cadre de son activité au sein du CHS-CT, une visite du médecin du travail au sein du service comptabilité, le 20 juillet 2001 et ce, sans en avoir, préalablement, avisé l'employeur ; qu'or il s'avère, à la lecture d'une lettre de l'inspectrice du travail à la CPAM en date du 27 juillet 2001, qu'après vérification auprès du docteur FAYOLLE, des contacts avaient été pris avec Madame FALGERE, responsable du développement interne et de la qualité de service, pour organiser cette visite ; que l'inspectrice rappelait également à l'employeur que les membres du CHS-CT et le médecin de travail ont libre accès aux locaux de l'entreprise et décidait d'organiser une étude ergonomique pour analyser le travail réel au sein du service comptabilité ; qu'on constate dès lors que le caractère prétendument impromptu de l'intervention critiquée n'était qu'un prétexte pour interpeller une fois de plus Monsieur LAURIER sur l'une de ses activités, syndicales ; qu'en outre, la direction décidait, à l'occasion de la réunion du CHS-CT du 5 septembre 2001, de ne plus mettre à la disposition de cet organisme un salarié chargé de prendre des notes et de mettre en forme ses procès-verbaux ; que cette remise en cause unilatérale d'un usage antérieur n'a pas été précédé d'une dénonciation formalisée régulièrement par l'employeur et c'est donc le secrétaire de séance, qui a dû assurer la rédaction du projet de compte rendu ; qu'on constate que lors de la séance ultérieure du 28 septembre 2001 (puis dans une lettre du 1er octobre 2001), le directeur a tenu à faire acter que Monsieur LAURIER avait mis en forme le procès-verbal de la réunion précédente le dimanche 9 septembre 2001, en faisant remarquer au médecin du travail que celui-ci travaillait trop ; ce à quoi le susnommé lui a répondu le 2 septembre 2001 que la suppression de la secrétaire en était la cause ; que cela dénote une personnalisation manifeste du conflit entre l'entreprise et le CHS-CT ; qu'il n'est d'ailleurs pas contesté par la CPAM qu'une assistante a été mise de nouveau à la disposition du CHS-CT pour assurer la prise de notes et la mise en forme des projets de procès-verbaux, après que Monsieur LAURIER a été remplacé au secrétariat par Monsieur ANTOINE, délégué CFDT ; qu'on

relève enfin que le 22 mars 2002, Monsieur LAURIER a été pris d'un malaise sur son lieu de travail à la suite d'une conversation téléphonique houleuse avec un membre du CPLOS à propos d'une demande de prêt ; que s'il est exact, comme le relève l'employeur, que la cause directe de cet incident ne se situe pas dans l'exécution du contrat de travail, il n'en demeure pas moins qu'il est survenu dans un contexte de discrimination et de harcèlement qui n'a pu que favoriser son apparition ; qu'il résulte de tout ce qui précède que Monsieur LAURIER a fait l'objet d'une discrimination, d'un harcèlement et de pressions pour des raisons syndicales en ce qui concerne sa note d'assiduité au cours des années 1989 à 1994 et son activité de secrétaire du CPLOS et du CHS-CT entre juillet 2001 et mars 2002 ; que ces agissements qui engagent la responsabilité de l'employeur sur le fondement des dispositions combinées des articles L. 122-45, L. 122-49 et L. 412-2 du Code du travail justifient l'allocation d'une indemnité de 10.000 euros ;

Alors que, d'une part, en déclarant que les constatations faites par le premier juge démontrent que l'employeur a multiplié les critiques, les pressions et les interventions au sujet des activités syndicales de Monsieur LAURIER dans les années 2001 et 2002, la Cour d'appel a dénaturé les énonciations claires et précises du jugement dont elle a adopté les motifs, qui ne relève aucun incident ayant opposé l'employeur au salarié au cours de l'année 2002, et par suite a violé les articles 4 et 955 du Code de procédure civile ;

Alors que, de deuxième part, il ressort des constatations des juges du fond que dans le but d'éviter les contretemps liés au traitement des bons d'absence déposés au cas par cas par son secrétaire, les incidents qui avaient opposé le salarié à l'employeur dans le cadre de l'exécution de ses fonctions de secrétaire du Comité Paritaire du Logement des Organismes Sociaux avaient abouti à la signature par la direction et les syndicats d'un protocole d'accord du 5 octobre 2001 prévoyant la création d'une permanence bi-mensuelle; qu'en déclarant que le malaise dont le salarié a été victime le 22 mars 2002 à la suite d'une conversation téléphonique houleuse avec un membre du Comité Paritaire du Logement des Organismes Sociaux à propos d'une demande de prêt, est survenu dans un contexte de pression que subissait le salarié du fait de ses activités syndicales, la Cour d'appel n'a pas caractérisé l'existence d'un lien de causalité direct entre les quelques incidents relevés par le premier juge, qui avaient opposé l'employeur au salarié jusqu'au 5 octobre 2001, et le malaise survenu plusieurs mois après leur cessation (22 mars 2002) et par suite a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1382 du Code civil ;

Alors que de troisième part, dans ses conclusions d'appel, la CPAM de la Dordogne, contestant l'existence de la mise en place d'une prétendue surveillance du salarié dans l'exécution de ses fonctions de secrétaire du Comité Paritaire du Logement des Organismes Sociaux (CPLOS), avait précisé que l'incident du 10 juillet 2001 relaté dans le courrier daté du

lendemain résultait d'un malentendu sur l'objet de la démarche du sous-directeur qui, informé de la survenance dans un service d'une explosion d'une porte en verre la veille au soir, avait voulu savoir si le salarié avait tenté, en qualité de secrétaire du CHS CT, de s'informer auprès du responsable du personnel sur les circonstances de cet incident mettant en jeu la sécurité du personnel ; qu'en déclarant que la réalité de l'incident n'est pas contestée s'abstenant de répondre à ce chef de conclusions de nature à exercer une influence juridique sur l'issue du litige, la Cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du Code de procédure civile ;

Alors que, de quatrième part, dans ses conclusions d'appel, l'employeur avait soutenu que la dénonciation régulière le 17 mai 2001 de l'usage de mise à disposition d'une secrétaire, qui concernait le comité d'entreprise et le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, était motivé par le fait que faute d'accord concernant la mise en place des 35 heures, aucune embauche compensatrice n'avait pu avoir lieu ; que par la suite, le Comité d'entreprise, par décision du 24 octobre 2001, a engagé une secrétaire tant pour lui que pour le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ; qu'en déclarant, par motifs adoptés des premiers juges, que la direction a décidé, à l'occasion de la réunion du CHS-CT du 5 septembre 2001, de ne plus mettre à la disposition de cet organisme un salarié chargé de prendre des notes et de mettre en forme ses procès-verbaux et qu'une assistante a été mise de nouveau à la disposition du CHS-CT pour assurer la prise de notes et la mise en forme des projets de procès-verbaux, après que Monsieur LAURIER a été remplacé au secrétariat par Monsieur ANTOINE, délégué CFDT, sans répondre à ce chef de conclusions dont il résultait que c'était le Comité d'entreprise, personne morale distincte de la CPAM de la Dordogne et non l'employeur qui avait mis une assistante à la disposition du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, a entaché sa décision d'un défaut de motifs et violé l'article 455 du Code de procédure civile ;

Alors que, de cinquième part, que dans ses conclusions d'appel, la CPAM de la Dordogne avait soutenu que le compte rendu établi par Mme FALGERE, responsable du développement interne et de la qualité de service, des circonstances qui ont présidé à la visites du service comptabilité par le médecin du travail (P70) démontrait une absence totale d'information de la hiérarchie, de la Direction et de la médecine du travail sur l'existence d'un problème à résoudre et l'urgence à le faire en pleine période de congés, explications qui auraient dû être fournies par le secrétaire du CHSCT dans le cadre d'une communication normale au sein de l'entreprise ; qu'en s'abstenant de rechercher, comme elle y était invitée, si la lettre par laquelle la CPAM de la Dordogne a reproché à Monsieur LAURIER d'avoir organisé dans le cadre de son activité au sein du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail une visite du service comptabilité sans l'avoir avisé ne résultait pas seulement de son ignorance de cette visite résultant du départ

de Madame FALGERE en congé sans l'en informer, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de 1382 du Code civil.