

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 26 mars 2014

N° de pourvoi: 12-10202

ECLI:FR:CCASS:2014:SO00657

Publié au bulletin

Cassation partielle

M. Lacabarats (président), président

SCP Delaporte, Briard et Trichet, SCP Gatineau et Fattaccini, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Donne acte aux consorts X... de leur reprise d'instance ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Bernard X... a été engagé par l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA), le 20 mars 2000, en qualité de formateur 2 grande distribution, et affecté au centre de Rouen depuis avril 2003, son lieu de travail était situé à l'antenne d'Elbeuf ; qu'il a été élu délégué du personnel en 2003, puis il a été investi de mandats syndicaux ; que s'estimant victime de discrimination syndicale, il a saisi la juridiction prud'homale le 16 mars 2006 ;

Sur les trois premiers moyens :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ces moyens qui ne sont pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Mais sur le quatrième moyen :

Vu l'article L. 1132-1 du code du travail ;

Attendu que pour débouter le salarié de ses demandes relatives à la discrimination l'arrêt retient, par motifs propres et adoptés, qu'à l'examen des pièces du dossier, s'il ressort que les relations entre le salarié et la direction sont tendues voire difficiles, aucun élément, aucun document ne viennent démontrer qu'il est victime de discriminations syndicales et que le fait de ne pas avoir bénéficié d'une augmentation individuelle en six ans ne traduisait aucune discrimination syndicale en matière d'évolution salariale ;

Qu'en se déterminant ainsi par des motifs inopérants, sans comparer, comme il le lui était demandé, l'évolution des salaires et le déroulement de carrière de l'intéressé avec ceux des salariés exerçant les fonctions auxquels il se comparait, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ;

Et sur le cinquième moyen qui est recevable :

Vu les articles 2277 du code civil et L. 3245-1 du code du travail, dans leur rédaction alors

applicable ;

Attendu que si, en principe, l'interruption de la prescription ne peut s'étendre d'une action à une autre, il en est autrement lorsque les deux actions, au cours d'une même instance, concernent l'exécution du même contrat de travail ;

Attendu que pour déclarer prescrites les demandes de rappels de salaires au titre des heures supplémentaires l'arrêt retient qu'elles n'ont été revendiquées pour la période de novembre 2002 à février 2004 que le 8 septembre 2010 ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la prescription avait été interrompue par la saisine du conseil de prud'hommes le 16 mars 2006 même si certaines demandes avaient été présentées en cours d'instance, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a débouté M. X... de sa demande à titre de dommages-intérêts pour discrimination syndicale et indemnités financières subséquentes et de sa demande en paiement d'un rappel de salaire pour heures supplémentaires, l'arrêt rendu le 8 novembre 2011, entre les parties, par la cour d'appel de Rouen ; remet, en conséquence, sur ce point, 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 Caen ;

Condamne l'AFPA aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de l'AFPA ;

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 vingt-six mars deux mille quatorze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Delaporte, Briard et Trichet, avocat aux Conseils, pour les consorts X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'avoir débouté M. X... de sa demande tendant à l'attribution de la classification au coefficient 385, classe 11, formateur, groupe 3, à compter de mars 2004 et, en conséquence, de ses demandes à titre de rappel de salaire et dommages intérêts pour discrimination syndicale et harcèlement moral ;

Aux motifs que « M. X... revendique la classification 385 classe 11 de formateur niveau 3 à compter de mars 2004 au motif qu'il a exercé pendant 16 mois ces fonctions et reproche à l'association de l'avoir maintenu dans une classification d'emploi inférieure à celle dont il relève manquant ainsi à ses obligations contractuelles ; que l'association admet que les formateurs niveau 2 grande distribution peuvent être sollicités pour intervenir sur des formations de niveau 3 pour dispenser des enseignements théoriques et ! ou techniques communs aux produits d'une même filière ; que M. X... et Mme Y... Z..., formatrice niveau 2, se sont vus confier une action de formation de cinq stagiaires en contrat de qualification en vue de l'obtention du diplôme de technicien supérieur en grande distribution, produit de formation de niveau 3, entre novembre 2002 et février 2004 ; que cependant, il n'est pas établi que les responsabilités et formations dispensées par M. X... dans le cadre de sa participation à l'action McDonald's ont excédé celles d'un formateur niveau 2 grande distribution, les définitions d'emploi de formateurs 2 et 3 comportant des connaissances communes mais uniquement en matière d'organisation et vie de l'entreprise, organisation de la mise en rayon et merchandising ; que, quant à l'aptitude des 5 stagiaires concernés à passer les examens de la qualification TGSD, elle a été effectuée par un formateur itinérant niveau 3 grande distribution, Monsieur A... ; que Mme Y... Z... indique en effet que le groupe doit être pris en charge par celui-ci ; qu'en tout état de cause, même si M. X... possédait certaines connaissances communes aux formateurs

2 et 3 et avait réussi aux essais professionnels de la spécialité formateur 3 grande distribution, ces éléments n'impliquaient pas un repositionnement en l'absence de poste vacant ou créé, Mme Y... Z... qui n'avait que le niveau 2, effectuait les formations avec M. X... et avait réussi les essais professionnels comme lui, n'a obtenu le niveau 3 que plusieurs années plus tard, en 2007, à la suite de la création d'un poste ; qu'en outre, la formation McDonald's à laquelle avaient participé M. X... et d'autres collaborateurs entre novembre 2002 et février 2004 n'a pas été renouvelée : « L'action McDonald's n'a pas eu d'encouragement particulier ; on ne la renouvellera pas, sauf si nous avons un nombre de stagiaires suffisant » (compte rendu de réunion des délégués du personnel du 8 Juillet 2004) ; qu'ainsi, le nonrenouvellement de cette action résultait d'un nombre insuffisant de stagiaires et était étranger à la situation de M. X... ; que M. B..., a été nommé, à compter du 1er janvier 2004, formateur niveau 3 en remplacement de Mme C..., mutée le 14 novembre 2003 ; que cependant, s'il était un peu moins ancien que M. X..., Il appartenait à la base commerce-vente comme Mme C... D... alors que M. X... appartenait à la base de grande distribution ; que M. E... de la base commerce-vente est resté formateur niveau 2 jusqu'au 1er avril 2010., date de sa nomination comme chargé de clientèle ; que Mme Y... Z..., embauchée en janvier 2004, est restée formatrice niveau 2 grande distribution jusqu'au 1er décembre 2007 date à laquelle un poste de niveau 3 en grande distribution a été proposé dans le cadre d'une publication interne à l'association ; que M. X... avait, au demeurant, été absent pour maladie tout au long de l'année 2006 ; qu'en outre, si Mme Y... Z... a été pressentie pour assurer en septembre 2005 une formation Carrefour négociée à l'origine par le centre de Laon, c'est en raison de nouvelles plaintes de stagiaires à l'encontre de M. X... (lettre du 16 mars 2005 faisant part notamment de ses propos injurieux et diffamatoires, pas de suivi en entreprise, aucune organisation dans les cours, refus de dialogue et d'échanges, ne rend pas les épreuves corrigées, ne donne pas d'explications sur les cours manqués...) ; qu'en tout état de cause, l'association indique que les magasins Carrefour de Rouen n'ont finalement pas été inclus dans le dispositif de recrutement mis en place par l'enseigne de sorte que la formation pour laquelle le centre AFPA de Rouen avait été sollicité n'a pas eu lieu ; que M. X... a reçu un avertissement le 8 mars 2004 pour des dysfonctionnements (altercation avec l'une de ses collègues de travail pour un motif qui aurait pu facilement trouver une solution, en outre, en présence de nombreux témoins (stagiaires, formateurs, jury professionnel) portant préjudice à l'image de professionnalisme de l'institution et pour avoir tenté d'influencer le témoignage des stagiaires en les contactant individuellement à leur domicile, manquant aux valeurs de la charte d'éthique ; que l'association produit deux lettres de Mme Y... Z... se plaignant notamment d'agressions verbales et publiques de la part de M. X... ainsi qu'une lettre collective des stagiaires relatant un incident du 2 février 2004 dans lequel était impliqué M. X... et attestant que celui-ci les a appelés à leur domicile ; que l'avertissement du 8 mars 2004 était ainsi justifié et ne traduisait aucune discrimination à l'encontre de M. X... ; que l'association a mis en oeuvre une médiation pour restaurer des relations de travail normales entre M. X... et Mme Y... Z... mais celle-ci n'a pas abouti ; que la note établie à la suite de la réunion du 7 avril 2005 en présence notamment de M. F..., Mme Y... Z... et de M. X..., indique : «- Le docteur G... (médecin du travail) quitte alors la séance en précisant que le ton et la tournure juridique que donnaient Bernard X... et son assistant à la réunion ne permettaient pas de rechercher des solutions positives et rappelle que sa présence ne se justifie que par l'éclairage qu'elle peut apporter sur les situations de santé au travail.- La nécessité d'une séparation géographique est alors évoquée par les deux parties (...)- La direction entend les avantages de cette proposition au regard des personnes mais précise qu'il serait alors difficile d'optimiser le développement de la date de commerce distribution et donc le développement du projet d'établissement (...)- Devant la persistance des propos virulents et discourtois de Bernard X... et de son représentant, un délégué du personnel et le secrétaire du CHSCT quittent à leur tour la séance » ; qu'à la

suite de cette réunion, l'association a effectué d'importants travaux d'aménagement des locaux pour faire bénéficier M. X... d'un nouveau bureau et d'une salle informatique attenante pour accueillir les stagiaires ; que cependant, en septembre 2005, M. B..., formateur niveau 3, s'est plaint d'avoir été agressé verbalement par M. X... lors d'un incident du 31 août 2005 qui a entraîné le déclenchement d'une procédure d'alerte par le CHSCT ; que la réalité de cette agression est établie par les nombreux témoignages versés aux débats ; que M. X... a fait part de ses doléances à l'inspection du travail qui n'a pas donné de suite ; que le témoignage de M. H... selon lequel M. X... aurait été victime d'une discrimination de la part de la direction sera écarté en raison du litige qui l'a opposé à l'association qui a donné lieu à un arrêt confirmatif de la cour d'appel de Rouen du 7 avril 2009 le déboutant de toutes ses demandes relatives notamment à une discrimination syndicale ; que le conseil de prud'hommes a relevé, à juste titre, que le seul fait de ne pas avoir bénéficié d'une augmentation individuelle en 6 ans ne traduisait aucune discrimination syndicale en matière d'évolution salariale ; qu'il n'est pas établi que M. X... aurait été écarté du bénéfice des prestations du comité d'entreprise depuis le début de son arrêt pour maladie ; qu'aucun fait de discrimination syndicale ou de harcèlement moral ou physique ne peut donc être imputé à l'association, pas plus qu'une exécution déloyale du contrat de travail ; que la demande de M. X... de rappel de salaire et celles subséquentes ne sont donc pas fondées ; qu'aucune indemnité de fonction n'est due mais seulement une prime différentielle comme le conseil de prud'hommes l'a relevé ; que, quant à la prime de résultat pour l'année 2006, elle n'était due qu'aux salariés ayant effectué six mois de travail effectif continu ou discontinu en 2006, ce qui n'était pas le cas de M. X... absent pour maladie pendant cette année, la prime de résultat de 2010 n'est pas due elle non plus, puisque le salarié n'avait pas repris le travail en 2010 ; que s'agissant des heures supplémentaires, elles n'ont été revendiquées pour la période de novembre 2002 à février 2004 que le 8 septembre 2010 ; que les rappels de salaires antérieurs au 8 septembre 2005 sont donc prescrits ; que le premier arrêt de travail de M. X... du 2 février 2004 portant la mention d'un syndrome dépressif réactionnel n'est ainsi pas la conséquence d'un comportement fautif de l'employeur ; que M. X... a par ailleurs été toujours reconnu apte à la suite de ses arrêts de travail ; qu'en outre, il ressort des nombreuses attestations versées aux débats que celui-ci avait un comportement agressif et insultant à l'égard des stagiaires et des formateurs ; que le jugement dont la cour adopte les motifs sera confirmé en tout » ;

Et aux motifs adoptés des premiers juges que sur l'attribution de la classification 385 classes, 11 de formateur groupe 3 et le rappel de revenus à compter de mars 2004, pour justifier sa demande, M. X... s'appuie d'une part sur le fait qu'il possède le niveau requis pour occuper un poste de formateur groupe 3 et d'autre part qu'il a animé une formation de niveau 3 au sein de l'AFPA ; que le seul fait pour un salarié de posséder un certain niveau de formation ne peut imposer à son employeur de le nommer à un poste supérieur, sauf dispositions conventionnelles ; que le fait pour M. X... d'avoir consacré une partie de son temps de travail à une formation de niveau pendant 16 mois, formation faite en binôme avec Mme Z..., ne peut justifier une requalification à titre définitif de son contrat de travail et l'attribution d'une classification supérieure, l'étude des pièces fournies au dossier démontrant qu'hormis le cas particulier de ce stage, les missions de M. X... relèvent bien d'un formateur niveau 2 ; qu'enfin à l'étude du dossier, aucun élément ne vient démontrer que l'attribution d'un poste formateur niveau 3 s'imposerait dans ces circonstances à l'employeur ; que le conseil déboute M. X... de sa demande ; que sur l'annulation de l'avertissement du 8 mars 2004 les articles L. 122-40 et suivants du Code du travail concernant le droit disciplinaire ; que l'examen des pièces fournies au dossier qui, d'une part, ne démontrent aucune irrégularité dans la procédure disciplinaire, et d'autre part ne permettent pas de déclarer irrecevables les griefs formulés à l'encontre de M. X... ; que le conseil déboute M. X... de sa demande ; que sur la demande de 10.000 euros à titre de

dommages et intérêts pour harcèlement moral, à l'étude du dossier, notamment les courriers et attestations fournis par les deux parties, si le conseil a pu constater l'existence de réels problèmes relationnels entre M. X... et certains de ses collègues, rien ne permet d'affirmer dans cette situation que M. X... soit victime d'agissements répétés de harcèlement moral au sens de l'article L. 122-49 du Code du travail ; que le conseil déboute M. X... de sa demande ; que sur la demande de 10. 000 euros à titre de dommages et intérêts pour discriminations syndicales, à l'examen des pièces du dossier, s'il ressort que les relations entre M. X... et la direction sont rendues voire difficiles, aucun élément, aucun document ne vient démontre que M. X... est victime de discriminations syndicales ; que le conseil déboute M. X... de sa demande ; que sur la demande de 10. 000 euros à titre de dommages et intérêts pour atteinte aux droits des personnes ; que l'article L. 422-1-1 du Code du travail concernant l'atteinte aux droits des personnes ; que le conseil considère que M. X... ne subit pas de harcèlement moral et n'est victime d'aucune discrimination syndicale ; que le conseil déboute M. X... de sa demande ; que sur l'affectation d'un lieu de travail sécurisant M. X... a été débouté des demandes précédentes par le conseil ; que M. X... fait état d'atteinte à son état de santé pour justifier cette demande ; qu'au surplus cette demande relève de la compétence de la médecine du travail ; que le conseil déboute M. X... de sa demande ; que sur la demande de 3. 755, 27 euros à titre de primes, M. X... justifie sa demande en s'appuyant sur le fait qu'il a assuré pendant plusieurs mois, sur une partie de son temps de travail, une formation de niveau 3, et pour justifier du bien fondé de sa demande porte au dossier un courrier du directeur de l'AFPA en date du 12 novembre 2002, courrier dans lequel il est écrit : « il est en revanche d'usage de faire bénéficier d'une prime différentielle le formateur qui assure des formations d'un niveau supérieur à son statut. En conséquence, ces dispositions seront mises en oeuvre au bénéfice du formateur concerné par les périodes d'encadrement des séquences T. S. G. D. » ; que M. X... se base, pour le calcul de cette prime, sur l'article 4. 3 figurant dans un guide de la DRH de l'AFPA ; que cependant, si M. X... est bien fondé à réclamer la prime différentielle dont il est fait mention dans le courrier du 12 novembre 2002, pour le calcul de celle-ci il fait référence à un article qui ne saurait s'appliquer au cas d'espèce, cet article prévoyant le paiement d'une indemnité de fonction pour le remplacement provisoire d'un salarié ayant une classification supérieure ; que le conseil n'a de ce fait aucun élément chiffré lui permettant de statuer sur le montant de la prime à laquelle il pourrait prétendre ; que le conseil déboute M. X... de sa demande de primes ; que sur la demande d'application à sa rémunération du rattrapage des augmentations moyennes accordées à ses collègues de l'établissement de Rouen de même classification depuis son entrée à l'AFPA ; que le seul fait de n'avoir bénéficié que d'une augmentation individuelle en 6 ans ne peut constituer à lui seul une forme de discrimination syndicale en matière d'évolution salariale ; qu'aucun élément démontrant l'existence d'une forme de discrimination syndicale n'est versé au dossier ; que le conseil déboute M. X... de sa demande de rattrapage ;

Alors, d'une part, que l'attribution de fonctions relevant d'une classification supérieure impose le classement du salarié dans la catégorie correspondante ; que dès lors en constatant que le salarié avait exercé des fonctions de formateur niveau 3 (jugement p. 6, 10e al et arrêt p. 8, dern. al.) la cour d'appel qui a néanmoins déclaré que M. X... ne pouvait prétendre au coefficient 385, classe 11, attribué aux formateurs niveau 3 n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et, ainsi, violé les articles L 1221-1 du code du travail et 1134 du code civil ;

Alors, en outre que l'attribution de fonctions relevant d'une classification supérieure impose le classement du salarié dans la catégorie correspondante ; que dès lors en constatant, sans autres motifs que ceux du jugement, que le salarié avait exercé des fonctions de niveau 3 justifiant l'attribution de la prime différentielle ainsi que l'employeur l'avait reconnu dans sa lettre du 12 novembre 2002 (jugement p. 6, 10e al et arrêt p. 8,

dern. al) tout en déclarant qu'il n'était pas établi que M. X... avait occupé des fonctions de formateur de niveau 3, la cour d'appel a entaché sa décision d'une contradiction de motifs, équivalant à un défaut de motifs et, ainsi, violé l'article 455 du code de procédure civile ; Alors, enfin, que la cassation à intervenir du chef de l'arrêt ayant débouté M. X... de sa demande à titre de rappel de salaire sur la base du coefficient 385, classe 11, entraînera, en application de l'article 625 du Code de procédure civile, la cassation de l'arrêt qui a débouté le salarié de l'ensemble de ses demandes fondées sur la discrimination syndicale et le harcèlement moral qui reposaient notamment sur le refus persistant de l'employeur de lui attribuer la prime différentielle, lequel avait entraîné la dégradation des conditions de travail et provoqué la situation conflictuelle ;

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'avoir débouté M. X... de sa demande tendant à l'attribution de la prime différentielle et, par voie de conséquence, de celles à titre de dommages intérêts pour discrimination syndicale, harcèlement moral et indemnités financières en découlant ;

Aux motifs qu'aucune indemnité de fonction n'est due mais seulement une prime différentielle comme le conseil de prud'hommes l'a relevé » ;

Et aux motifs adoptés des premiers juges que sur la demande de 3. 755, 27 euros à titre de primes, M. X... justifie sa demande en s'appuyant sur le fait qu'il a assuré pendant plusieurs mois, sur une partie de son temps de travail, une formation de niveau 3, et pour justifier du bien fondé de sa demande porte au dossier un courrier du directeur de l'AFPA en date du 12 novembre 2002, courrier dans lequel il est écrit : « il est en revanche d'usage de faire bénéficier d'une prime différentielle le formateur qui assure des formations d'un niveau supérieur à son statut. En conséquence, ces dispositions seront mises en oeuvre au bénéfice du formateur concerné par les périodes d'encadrement des séquences T. S. G. D. » ; que M. X... se base, pour le calcul de cette prime, sur l'article 4. 3 figurant dans un guide de la DRH de l'AFPA ; que cependant, si M. X... est bien fondé à réclamer la prime différentielle dont il est fait mention dans le courrier du novembre 2002, pour le calcul de celle-ci il fait référence à un article qui ne saurait s'appliquer au cas d'espèce, cet article prévoyant le paiement d'une indemnité de fonction pour le remplacement provisoire d'un salarié ayant une classification supérieure ; que le conseil n'a de ce fait aucun élément chiffré lui permettant de statuer sur le montant de la prime à laquelle il pourrait prétendre ; que le conseil déboute M. X... de sa demande de primes ; Alors, d'une part, qu'il appartient à l'employeur qui doit mettre le salarié en mesure de vérifier que sa rémunération a été calculée conformément aux stipulations du contrat de travail et textes conventionnels applicables, de produire les bases de calcul de celle-ci ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a admis le droit de M. X... à l'indemnité différentielle (jugement p. 6, 10e al. et arrêt p. 8, dern. al.) mais l'en a débouté pour l'avoir calculée sur la base « d'un article qui ne saurait s'appliquer au cas d'espèce, cet article prévoyant le paiement d'une indemnité de fonction pour le remplacement provisoire d'un salarié ayant une classification supérieure » ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé l'article L. 1222-1 du code du travail ;

Alors, d'autre part, en tout état de cause, que le juge ne peut refuser de statuer en se fondant sur l'insuffisance des preuves qui lui sont fournies par les parties ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a admis le droit de M. X... à l'indemnité différentielle (jugement p. 6, 10e al. et arrêt p. 8, dern. al.) mais l'en a débouté pour l'avoir calculée sur la base « d'un article qui ne saurait s'appliquer au cas d'espèce, cet article prévoyant le paiement d'une indemnité de fonction pour le remplacement provisoire d'un salarié ayant une classification supérieure » ; qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'elle ne mettait pas en cause le principe de la demande du salarié, la cour d'appel a violé l'article 4 du code de procédure civile ;

Alors, enfin, que la cassation à intervenir du chef de l'arrêt ayant débouté M. X... de sa

demande à titre de rappel de prime différentielle, entraînera, par voie de conséquence et en application de l'article 625 du code de procédure civile, la cassation de l'arrêt qui a débouté le salarié de l'ensemble de ses demandes fondées sur la discrimination syndicale et le harcèlement moral, qui se déduisaient notamment sur le refus de paiement de cette indemnité.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'avoir débouté M. X... de sa demande à titre de dommages intérêts pour harcèlement moral et indemnités financières en découlant ; Aux motifs que « M. X... revendique la classification 385 classe 11 de formateur niveau 3 à compter de mars 2004 au motif qu'il a exercé pendant 16 mois ces fonctions et reproche à l'association de l'avoir maintenu dans une classification d'emploi inférieure à celle dont il relève manquant ainsi à ses obligations contractuelles ; que l'association admet que les formateurs niveau 2 grande distribution peuvent être sollicités pour intervenir sur des formations de niveau 3 pour dispenser des enseignements théoriques et ! ou techniques communs aux produits d'une même filière ζ ; que M. X... et Mme Y... Z..., formatrice niveau 2, se sont vus confier une action de formation de cinq stagiaires en contrat de qualification en vue de l'obtention du diplôme de technicien supérieur en grande distribution, produit de formation de niveau 3, entre novembre 2002 et février 2004 ; que cependant, il n'est pas établi que les responsabilités et formations dispensées par M. X... dans le cadre de sa participation à l'action McDonald's ont excédé celles d'un formateur niveau 2 grande distribution, les définitions d'emploi de formateurs 2 et 3 comportant des connaissances communes mais uniquement en matière d'organisation et vie de l'entreprise, organisation de la mise en rayon et merchandising ; que, quant à l'aptitude des 5 stagiaires concernés à passer les examens de la qualification TGSD, elle a été effectuée par un formateur itinérant niveau 3 grande distribution, Monsieur A... ; que Mme Y... Z... indique en effet que le groupe doit être pris en charge par celui-ci ; qu'en tout état de cause, même si M. X... possédait certaines connaissances communes aux formateurs 2 et 3 et avait réussi aux essais professionnels de la spécialité formateur 3 grande distribution, ces éléments n'impliquaient pas un repositionnement en l'absence de poste vacant ou créé, Mme Y... Z... qui n'avait que le niveau 2, effectuait les formations avec M. X... et avait réussi les essais professionnels comme lui, n'a obtenu le niveau 3 que plusieurs années plus tard, en 2007, à la suite de la création d'un poste ; qu'en outre, la formation McDonald's à laquelle avaient participé M. X... et d'autres collaborateurs entre novembre 2002 et février 2004 n'a pas été renouvelée : « L'action McDonald's n'a pas eu d'encouragement particulier ; on ne la renouvellera pas, sauf si nous avons un nombre de stagiaires suffisant » (compte rendu de réunion des délégués du personnel du 8 Juillet 2004) ; qu'ainsi, le nonrenouvellement de cette action résultait d'un nombre insuffisant de stagiaires et était étranger à la situation de M. X... ; que M. B..., a été nommé, à compter du 1er janvier 2004, formateur niveau 3 en remplacement de Mme C..., mutée le 14 novembre 2003 ; que cependant, s'il était un peu moins ancien que M. X..., Il appartenait à la base commerce-vente comme Mme C... D... alors que M. X... appartenait à la base de grande distribution ; que M. E... de la base commerce-vente est resté formateur niveau 2 jusqu'au 1er avril 2010., date de sa nomination comme chargé de clientèle ; que Mme Y... Z..., embauchée en janvier 2004, est restée formatrice niveau 2 grande distribution jusqu'au 1er décembre 2007 date à laquelle un poste de niveau 3 en grande distribution a été proposé dans le cadre d'une publication interne à l'association ; que M. X... avait, au demeurant, été absent pour maladie tout eu long de l'année 2006 ; qu'en outre, si Mme Y... Z... a été pressentie pour assurer en septembre 2005 une formation Carrefour négociée à l'origine par le centre de Laon, c'est en raison de nouvelles plaintes de stagiaires à l'encontre de M. X... (lettre du 16 mars 2005 faisant part notamment de ses propos injurieux et diffamatoires, pas de suivi en entreprise, aucune organisation dans les cours, refus de dialogue et d'échanges, ne rend pas les épreuves corrigées, ne donne pas

d'explications sur les cours manqués...); qu'en tout état de cause, l'association indique que les magasins Carrefour de Rouen n'ont finalement pas été inclus dans le dispositif de recrutement mis en place par l'enseigne de sorte que la formation pour laquelle le centre AFPA de Rouen avait été sollicité n'a pas eu lieu; que M. X... a reçu un avertissement le 8 mars 2004 pour des dysfonctionnements (altercation avec l'une de ses collègues de travail pour un motif qui aurait pu facilement trouver une solution, en outre, en présence de nombreux témoins (stagiaires, formateurs, jury professionnel) portant préjudice à l'image de professionnalisme de l'institution et pour avoir tenté d'influencer le témoignage des stagiaires en les contactant individuellement à leur domicile, manquant aux valeurs de la charte d'éthique; que l'association produit deux lettres de Mme Y... Z... se plaignant notamment d'agressions verbales et publiques de la part de M. X... ainsi qu'une lettre collective des stagiaires relatant un incident du 2 février 2004 dans lequel était impliqué M. X... et attestant que celui-ci les a appelés à leur domicile; que l'avertissement du 8 mars 2004 est ainsi justifié et ne traduisait aucune discrimination à l'encontre de M. X...; que l'association a mis en oeuvre une médiation pour restaurer des relations de travail normales entre M. X... et Mme Y... Z... mais celle-ci n'a pas abouti; que la note établie à la suite de la réunion du 7 avril 2005 en présence notamment de M. F..., Mme Y... Z... et de M. X..., indique: «- Le docteur G... (médecin du travail) quitte alors la séance en précisant que le ton et la tournure juridique que donnaient Bernard X... et son assistant à la réunion ne permettaient pas de rechercher des solutions positives et rappelle que sa présence ne se justifie que par l'éclairage qu'elle peut apporter sur les situations de santé au travail.- La nécessité d'une séparation géographique est alors évoquée par les deux parties (...). La direction entend les avantages de cette proposition au regard des personnes mais précise qu'il serait alors difficile d'optimiser le développement de la date de commerce distribution et donc le développement du projet d'établissement (...)- Devant la persistance des propos virulents et discourtois de Bernard X... et de son représentant, un délégué du personnel et le secrétaire du CHSCT quittent à leur tour la séance»; qu'à la suite de cette réunion, l'association a effectué d'importants travaux d'aménagement des locaux pour faire bénéficier M. X... d'un nouveau bureau et d'une salle informatique attenante pour accueillir les stagiaires; que cependant, en septembre 2005, M. B..., formateur niveau 3, s'est plaint d'avoir été agressé verbalement par M. X... lors d'un incident du 31 août 2005 qui a entraîné le déclenchement d'une procédure d'alerte par le CHSCT; que la réalité de cette agression est établie par les nombreux témoignages versés aux débats; que M. X... a fait part de ses doléances à l'inspection du travail qui n'a pas donné de suite; que le témoignage de M. H... selon lequel M. X... aurait été victime d'une discrimination de la part de la direction sera écarté en raison du litige qui l'a opposé à l'association qui a donné lieu à un arrêt confirmatif de la cour d'appel de Rouen du 7 avril 2009 le déboutant de toutes ses demandes relatives notamment à une discrimination syndicale; que le conseil de prud'hommes a relevé, à juste titre, que le seul fait de ne pas avoir bénéficié d'une augmentation individuelle en 6 ans ne traduisait aucune discrimination syndicale en matière d'évolution salariale; qu'il n'est pas établi que M. X... aurait été écarté du bénéfice des prestations du comité d'entreprise depuis le début de son arrêt pour maladie; qu'aucun fait de discrimination syndicale ou de harcèlement moral ou physique ne peut donc être imputé à l'association, pas plus qu'une exécution déloyale du contrat de travail; que la demande de M. X... de rappel de salaire et celles subséquentes ne sont donc pas fondées; qu'aucune indemnité de fonction n'est due mais seulement une prime différentielle comme le conseil de prud'hommes l'a relevé; que le premier arrêt de travail de M. X... du 2 février 2004 portant la mention d'un syndrome dépressif réactionnel n'est ainsi pas la conséquence d'un comportement fautif de l'employeur; que M. X... a par ailleurs été toujours reconnu apte à la suite de ses arrêts de travail; qu'en outre, il ressort des nombreuses attestations versées aux débats que celui-ci avait un comportement agressif et insultant à l'égard des stagiaires et des

formateurs ; que le jugement dont la cour adopte les motifs sera confirmé en tout » ; Et aux motifs adoptés des premiers juges que sur l'attribution de la classification 385 classes, 11 de formateur groupe 3 et le rappel de revenus à compter de mars 2004, pour justifier sa demande, M. X... s'appuie d'une part sur le fait qu'il possède le niveau requis pour occuper un poste de formateur groupe 3 et d'autre part qu'il a animé une formation de niveau 3 au sein de l'AFPA ; que le seul fait pour un salarié de posséder un certain niveau de formation ne peut imposer à son employeur de le nommer à un poste supérieur, sauf dispositions conventionnelles ; que le fait pour M. X... d'avoir consacré une partie de son temps de travail à une formation de niveau 3 pendant 16 mois, formation faite en binôme avec Mme Z..., ne peut justifier une requalification à titre définitif de son contrat de travail et l'attribution d'une classification supérieure, l'étude des pièces fournies au dossier démontrant qu'hormis le cas particulier de ce stage, les missions de M. X... relèvent bien d'un formateur niveau 2 ; qu'enfin à l'étude du dossier, aucun élément ne vient démontrer que l'attribution d'un poste formateur niveau s'imposerait dans ces circonstances à l'employeur ; que le conseil déboute M. X... de sa demande ; que sur l'annulation de l'avertissement du 8 mars 2004 les articles L. 122-40 et suivants du Code du travail concernant le droit disciplinaire ; que l'examen des pièces fournies au dossier qui, d'une part, ne démontrent aucune irrégularité dans la procédure disciplinaire, et d'autre part ne permettent pas de déclarer irrecevables les griefs formulés à l'encontre de M. X... ; que le conseil déboute M. X... de sa demande ; que sur la demande de 10. 000 euros à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral, à l'étude du dossier, notamment les courriers et attestations fournis par les deux parties, si le conseil a pu constater l'existence de réels problèmes relationnels entre M. X... et certains de ses collègues, rien ne permet d'affirmer dans cette situation que M. X... soit victime d'agissements répétés de harcèlement moral au sens de l'article L. 122-49 du Code du travail ; que le conseil déboute M. X... de sa demande ; que sur la demande de 10. 000 euros à titre de dommages et intérêts pour discriminations syndicales, à l'examen des pièces du dossier, s'il ressort que les relations entre M. X... et la direction sont rendues voire difficiles, aucun élément, aucun document ne vient démontre que M. X... est victime de discriminations syndicales ; que le conseil déboute M. X... de sa demande ; que sur la demande de 10. 000 euros à titre de dommages et intérêts pour atteinte aux droits des personnes ; que l'article L. 422-1-1 du Code du travail concernant l'atteinte aux droits des personnes ; que le conseil considère que M. X... ne subit pas de harcèlement moral et n'est victime d'aucune discrimination syndicale ; que le conseil déboute M. X... de sa demande ; que sur l'affectation d'un lieu de travail sécurisant M. X... a été débouté des demandes précédentes par le conseil ; que M. X... fait état d'atteinte à son état de santé pour justifier cette demande ; qu'au surplus cette demande relève de la compétence de la médecine du travail » ;

Alors que le harcèlement moral résulte d'un ensemble de faits de nature à entraîner une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits du salarié et altérer sa santé ; que dès lors, en relevant des incidents démontrant l'agressivité du salarié pour conclure à l'absence de harcèlement à son égard, sans rechercher si le comportement de M. X... n'était pas la conséquence des avantages exorbitants attribués à Mme Y..., des provocations endurées et de la mise à l'écart du formateur dont les performances étaient indiscutables en sorte que l'iniquité de sa situation avait entraîné une altération de sa santé, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard de l'article L. 1152 du code du travail ;

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'avoir débouté M. X... de sa demande à titre de dommages intérêts pour discrimination syndicale et indemnités financières subséquentes ;

Aux motifs que « M. X... revendique la classification 385 classe 11 de formateur niveau 3 à

compter de mars 2004 au motif qu'il a exercé pendant 16 mois ces fonctions et reproche à l'association de l'avoir maintenu dans une classification d'emploi inférieure à celle dont il relève manquant ainsi à ses obligations contractuelles ; que l'association admet que les formateurs niveau 2 grande distribution peuvent être sollicités pour intervenir sur des formations de niveau 3 pour dispenser des enseignements théoriques et / ou techniques communs aux produits d'une même filière ; que M. X... et Mme Y... Z..., formatrice niveau 2, se sont vus confier une action de formation de cinq stagiaires en contrat de qualification en vue de l'obtention du diplôme de technicien supérieur en grande distribution, produit de formation de niveau 3, entre novembre 2002 et février 2004 ; que cependant, il n'est pas établi que les responsabilités et formations dispensées par M. X... dans le cadre de sa participation à l'action McDonald's ont excédé celles d'un formateur niveau 2 grande distribution, les définitions d'emploi de formateurs 2 et 3 comportant des connaissances communes mais uniquement en matière d'organisation et vie de l'entreprise, organisation de la mise en rayon et merchandising ; que, quant à l'aptitude des 5 stagiaires concernés à passer les examens de la qualification TGSD, elle a été effectuée par un formateur itinérant niveau 3 grande distribution, Monsieur A... ; que Mme Y... Z... indique en effet que le groupe doit être pris en charge par celui-ci ; qu'en tout état de cause, même si M. X... possédait certaines connaissances communes aux formateurs 2 et 3 et avait réussi aux essais professionnels de la spécialité formateur 3 grande distribution, ces éléments n'impliquaient pas un repositionnement en l'absence de poste vacant ou créé, Mme Y... Z... qui n'avait que le niveau 2, effectuait les formations avec M. X... et avait réussi les essais professionnels comme lui, n'a obtenu le niveau 3 que plusieurs années plus tard, en 2007, à la suite de la création d'un poste ; qu'en outre, la formation McDonald's à laquelle avaient participé M. X... et d'autres collaborateurs entre novembre 2002 et février 2004 n'a pas été renouvelée : « L'action McDonald's n'a pas eu d'encouragement particulier ; on ne la renouvellera pas, sauf si nous avons un nombre de stagiaires suffisant » (compte rendu de réunion des délégués du personnel du 8 Juillet 2004) ; qu'ainsi, le nonrenouvellement de cette action résultait d'un nombre insuffisant de stagiaires et était étranger à la situation de M. X... ; que M. B..., a été nommé, à compter du 1er janvier 2004, formateur niveau 3 en remplacement de Mme C..., mutée le 14 novembre 2003 ; que cependant, s'il était un peu moins ancien que M. X..., Il appartenait à la base commerce-vente comme Mme C... D... alors que M. X... appartenait à la base de grande distribution ; que M. E... de la base commerce-vente est resté formateur niveau 2 jusqu'au 1er avril 2010., date de sa nomination comme chargé de clientèle ; que Mme Y... Z..., embauchée en janvier 2004, est restée formatrice niveau 2 grande distribution jusqu'au 1er décembre 2007 date à laquelle un poste de niveau 3 en grande distribution a été proposé dans le cadre d'une publication interne à l'association ; que M. X... avait, au demeurant, été absent pour maladie tout au long de l'année 2006 ; qu'en outre, si Mme Y... Z... a été pressentie pour assurer en septembre 2005 une formation Carrefour négociée à l'origine par le centre de Laon, c'est en raison de nouvelles plaintes de stagiaires à l'encontre de M. X... (lettre du 16 mars 2005 faisant part notamment de ses propos injurieux et diffamatoires, pas de suivi en entreprise, aucune organisation dans les cours, refus de dialogue et d'échanges, ne rend pas les épreuves corrigées, ne donne pas d'explications sur les cours manqués...) ; qu'en tout état de cause, l'association indique que les magasins Carrefour de Rouen n'ont finalement pas été inclus dans le dispositif de recrutement mis en place par l'enseigne de sorte que la formation pour laquelle le centre AFPA de Rouen avait été sollicité n'a pas eu lieu ; que M. X... a reçu un avertissement le 8 mars 2004 pour des dysfonctionnements (altercation avec l'une de ses collègues de travail pour un motif qui aurait pu facilement trouver une solution, en outre, en présence de nombreux témoins (stagiaires, formateurs, jury professionnel) portant préjudice à l'image de professionnalisme de l'institution et pour avoir tenté d'influencer le témoignage des stagiaires en les contactant individuellement à leur domicile, manquant aux valeurs de la

charte d'éthique ; que l'association produit deux lettres de Mme Y... Z... se plaignant notamment d'agressions verbales et publiques de la part de M. X... ainsi qu'une lettre collective des stagiaires relatant un incident du 2 février 2004 dans lequel était impliqué M. X... et attestant que celui-ci les a appelés à leur domicile ; que l'avertissement du 8 mars 2004 é t a i t ainsi justifié et ne traduisait aucune discrimination à l'encontre de M. X... ; que l'association a mis en oeuvre une médiation pour restaurer des relations de travail normales entre M. X... et Mme Y... Z... mais celle-ci n'a pas abouti ; que la note établie à la suite de la réunion du 7 avril 2005 en présence notamment de M. F..., Mme Y... Z... et de M. X..., indique : «- Le docteur G... (médecin du travail) quitte alors la séance en précisant que le ton et la tournure juridique que donnaient Bernard X... et son assistant à la réunion ne permettaient pas de rechercher des solutions positives et rappelle que sa présence ne se justifie que par l'éclairage qu'elle peut apporter sur les situations de santé au travail.- La nécessité d'une séparation géographique est alors évoquée par les deux parties (...) La direction entend les avantages de cette proposition au regard des personnes mais précise qu'il serait alors difficile d'optimiser le développement de la date de commerce distribution et donc le développement du projet d'établissement (...) - Devant la persistance des propos virulents et discourtois de Bernard X... et de son représentant, un délégué du personnel et le secrétaire du CHSCT quittent à leur tour la séance » ; qu'à la suite de cette réunion, l'association a effectué d'importants travaux d'aménagement des locaux pour faire bénéficier M. X... d'un nouveau bureau et d'une salle informatique attenante pour accueillir les stagiaires ; que cependant, en septembre 2005, M. B..., formateur niveau 3, s'est plaint d'avoir été agressé verbalement par M. X... lors d'un incident du 31 août 2005 qui a entraîné le déclenchement d'une procédure d'alerte par le CHSCT ; que la réalité de cette agression est établie par les nombreux témoignages versés aux débats ; que M. X... a fait part de ses doléances à l'inspection du travail qui n'a pas donné de suite ; que le témoignage de M. H... selon lequel M. X... aurait été victime d'une discrimination de la part de la direction sera écarté en raison du litige qui l'a opposé à l'association qui a donné lieu à un arrêt confirmatif de la cour d'appel de Rouen du 7 avril 2009 le déboutant de toutes ses demandes relatives notamment à une discrimination syndicale ; que le conseil de prud'hommes a relevé, à juste titre, que le seul fait de ne pas avoir bénéficié d'une augmentation individuelle en 6 ans ne traduisait aucune discrimination syndicale en matière d'évolution salariale ; qu'il n'est pas établi que M. X... aurait été écarté du bénéfice des prestations du comité d'entreprise depuis le début de son arrêt pour maladie ; qu'aucun fait de discrimination syndicale ou de harcèlement moral ou physique ne peut donc être imputé à l'association, pas plus qu'une exécution déloyale du contrat de travail ; que la demande de M. X... de rappel de salaire et celles subséquentes ne sont donc pas fondées ; qu'aucune indemnité de fonction n'est due mais seulement une prime différentielle comme le conseil de prud'hommes l'a relevé ; que le premier arrêt de travail de M. X... du 2 février 2004 portant la mention d'un syndrome dépressif réactionnel n'est ainsi pas la conséquence d'un comportement fautif de l'employeur ; que M. X... a par ailleurs été toujours reconnu apte à la suite de ses arrêts de travail ; qu'en outre, il ressort des nombreuses attestations versées aux débats que celui-ci avait un comportement agressif et insultant à l'égard des stagiaires et des formateurs ; que le jugement dont la cour adopte les motifs sera confirmé en tout » ; Et aux motifs adoptés des premiers juges que sur l'attribution de la classification 385 classes, 11 de formateur groupe 3 et le rappel de revenus à compter de mars 2004, pour justifier sa demande, M. X... s'appuie d'une part sur le fait qu'il possède le niveau requis pour occuper un poste de formateur groupe 3 et d'autre part qu'il a animé une formation de niveau 3 au sein de l'AFPA ; que le seul fait pour un salarié de posséder un certain niveau de formation ne peut imposer à son employeur de le nommer à un poste supérieur, sauf dispositions conventionnelles ; que le fait pour M. X... d'avoir consacré une partie de son temps de travail à une formation de niveau pendant 16 mois, formation faite en

binôme avec Mme Z..., ne peut justifier une requalification à titre définitif de son contrat de travail et l'attribution d'une classification supérieure, l'étude des pièces fournies au dossier démontrant qu'hormis le cas particulier de ce stage, les missions de M. X... relèvent bien d'un formateur niveau 2 ; qu'enfin à l'étude du dossier, aucun élément ne vient démontrer que l'attribution d'un poste formateur niveau 3 s'imposerait dans ces circonstances à l'employeur ; que le conseil déboute M. X... de sa demande ; que sur l'annulation de l'avertissement du 8 mars 2004 les articles L. 122-40 et suivants du Code du travail concernant le droit disciplinaire ; que l'examen des pièces fournies au dossier qui, d'une part, ne démontrent aucune irrégularité dans la procédure disciplinaire, et d'autre part ne permettent pas de déclarer irrecevables les griefs formulés à l'encontre de M. X... ; que le conseil déboute M. X... de sa demande ; que sur la demande de 10. 000 euros à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral, à l'étude du dossier, notamment les courriers et attestations fournis par les deux parties, si le conseil a pu constater l'existence de réels problèmes relationnels entre M. X... et certains de ses collègues, rien ne permet d'affirmer dans cette situation que M. X... soit victime d'agissements répétés de harcèlement moral au sens de l'article L. 122-49 du Code du travail ; que le conseil déboute M. X... de sa demande ; que sur la demande de 10. 000 euros à titre de dommages et intérêts pour discriminations syndicales, à l'examen des pièces du dossier, s'il ressort que les relations entre M. X... et la direction sont rendues voire difficiles, aucun élément, aucun document ne vient démontre que M. X... est victime de discriminations syndicales ; que le conseil déboute M. X... de sa demande ; que sur la demande de 10. 000 euros à titre de dommages et intérêts pour atteinte aux droits des personnes ; que l'article L. 422-1-1 du Code du travail concernant l'atteinte aux droits des personnes ; que le conseil considère que M. X... ne subit pas de harcèlement moral et n'est victime d'aucune discrimination syndicale ; que le conseil déboute M. X... de sa demande ; que sur l'affectation d'un lieu de travail sécurisant M. X... a été débouté des demandes précédentes par le conseil ; que M. X... fait état d'atteinte à son état de santé pour justifier cette demande ; qu'au surplus cette demande relève de la compétence de la médecine du travail ; que sur la demande de 3755, 27 € à titre de primes, M. X... justifie sa demande en s'appuyant sur le fait qu'il a assuré pendant plusieurs mois, sur une partie de son temps de travail, une formation de niveau 3, et pour justifier du bien fondé de sa demande porte au dossier un courrier du directeur de l'AFPA en date du novembre 2002, courrier dans lequel il est écrit : « il est en revanche d'usage de faire bénéficier d'une prime différentielle le formateur qui assure des formations d'un niveau supérieur à son statut. En conséquence, ces dispositions seront mises en oeuvre au bénéfice du formateur concerné par les périodes d'encadrement des séquences T. S. G. D. » ; que M. X... se base, pour le calcul de cette prime, sur l'article 4. 3 figurant dans un guide de la DRH de l'AFPA ; que cependant, si M. X... est bien fondé à réclamer la prime différentielle dont il est fait mention dans le courrier du 12 novembre 2002, pour le calcul de celle-ci il fait référence à un article qui ne saurait s'appliquer au cas d'espèce, cet article prévoyant le paiement d'une indemnité de fonction pour le remplacement provisoire d'un salarié ayant une classification supérieure ; que le conseil n'a de ce fait aucun élément chiffré lui permettant de statuer sur le montant de la prime à laquelle il pourrait prétendre ; que le conseil déboute M. X... de sa demande de primes ; que sur la demande d'application à sa rémunération du rattrapage des augmentations moyennes accordées à ses collègues de l'établissement de Rouen de même classification depuis son entrée à l'AFPA ; que le seul fait de n'avoir bénéficié que d'une augmentation individuelle en 6 ans ne peut constituer à lui seul une forme de discrimination syndicale en matière d'évolution salariale ; qu'aucun élément démontrant l'existence d'une forme de discrimination syndicale n'est versé au dossier ; que le conseil déboute M. X... de sa demande de rattrapage » ; Alors que la méconnaissance du principe « à travail égal salaire égal » résulte de l'inégalité de traitement établie par comparaison du salaire versé au salarié avec celui de

collègues de même niveau hiérarchique, de son évolution et qu'il incombe à l'employeur de justifier par des éléments objectifs la disparité établie par le salarié ; que dès lors en déclarant par adoption de motifs que « le fait de ne pas avoir bénéficié d'une augmentation individuelle en 6 ans ne traduisait aucune discrimination syndicale en matière d'évolution salariale » sans examiner les éléments produits aux débats, dont la grille d'évolution des salaires des formateurs de même niveau que M. X..., ni s'expliquer sur les différences existantes, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article L. 1132-1 du Code du travail ;

CINQUIEME MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'avoir débouté M. X... de sa demande à titre de rappel d'heures supplémentaires ;

Aux motifs que « S'agissant des heures supplémentaires, elles n'ont été revendiquées pour la période de novembre 2002 à février 2004 que le 8 septembre 2010 ; que les rappels antérieurs au 8 septembre 2005 sont donc prescrits ;

Alors que si, en principe, l'interruption de la prescription ne peut s'étendre d'une action à une autre, il en est autrement lorsque les deux actions, au cours d'une même instance, concernent l'exécution du même contrat de travail ; que pour déclarer prescrites les demandes de M. X... à titre de rappel d'heures supplémentaires pour la période de novembre 2002 à février 2004, la cour d'appel a énoncé que le paiement de ces heures n'a été revendiqué que le 8 septembre 2010 en sorte « que les rappels de salaire antérieurs au 8 septembre 2005 sont prescrits » ; qu'en statuant ainsi quand le salarié avait saisi le premier juge d'autres demandes relatives au même contrat de travail le 16 mars 2006, d'où résultait l'existence d'un acte interruptif de prescription rendant recevables ses demandes pour la période courant à compter du 16 mars 2001, la cour d'appel a violé l'article L. 3245-1 du code du travail.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Rouen , du 8 novembre 2011