

**Cour de cassation**

**Chambre sociale**

**Audience publique du 29 septembre 2014**

**N° de pourvoi: 12-28.679**

ECLI:FR:CCASS:2014:SO01614

Publié au bulletin

**Cassation partielle**

**M. Lacabarats (président), président**

SCP Odent et Poulet, SCP Spinosi et Sureau, 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, qu'à la suite d'une agression sur son lieu de travail par son supérieur hiérarchique, le 28 octobre 2003, reconnue comme accident du travail, M. KK..., employé par la RATP depuis le 21 février 1994 en qualité d'agent de sécurité, a été placé en arrêt de travail jusqu'au 13 octobre 2006, à l'issue duquel son employeur lui a imposé de suivre le stage de formation initiale des agents de sécurité, d'une durée de quinze semaines ; que M. KK... ayant refusé de participer à ce stage, la RATP a engagé une procédure disciplinaire à son encontre pour insubordination et a saisi l'inspecteur du travail d'une demande d'autorisation de révocation, M. KK..., délégué syndical jusqu'au 18 octobre 2006 bénéficiant de la protection attachée à ce mandat jusqu'au 18 octobre 2007 ; que par décision du 21 mai 2007, l'inspecteur du travail a refusé l'autorisation sollicitée ; que sur recours hiérarchique, le ministre de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables a, par décision en date du 4 octobre 2007 devenue définitive, annulé la décision de l'inspecteur du travail aux motifs que les faits reprochés à M. KK... étaient établis et présentaient le caractère d'une faute suffisamment grave pour justifier un licenciement et que la demande de licenciement était sans rapport avec son mandat ; qu'il a cependant, par la même décision, refusé l'autorisation de licenciement sollicitée en raison de la méconnaissance par l'employeur des dispositions de l'article L. 122-14 du code du travail alors applicable ; que la RATP a convoqué M. KK... à un nouvel entretien préalable le 16 décembre 2009 et l'a révoqué le 1er février 2010, après avis favorable de la commission de discipline, en raison des manquements à la discipline commis en 2007 ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de rejeter sa demande d'annulation de la décision de révocation prononcée à son encontre le 1er février 2010 et de le débouter de ses demandes indemnitaires formées à ce titre alors, selon le moyen :

1°/ que lorsque survient un litige en raison d'un cas allégué de discrimination, le salarié

présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte et, 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 ; qu'en l'espèce, il est constant que la formation imposée par l'employeur à M. KK..., contre sa volonté, l'avait été à l'issue d'un arrêt de travail de plus de trois ans résultant d'une agression commise par son supérieur hiérarchique, que cette formation, réservée, en principe, aux débutants, était plus dure, plus longue et plus éprouvante que la formation continue à laquelle étaient soumis les agents confirmés, que d'autres agents, 2 au moins, à savoir MM. X...et Y..., placés dans la même situation que M. KK..., avaient repris leur activité après une absence de même durée à leur poste, sans se voir imposer de suivre cette même formation initiale et que la décision de soumettre M. KK... à celle-ci avait été prise par la RATP après qu'il avait saisi la juridiction prud'homale pour discrimination ; qu'il est, par ailleurs, établi que M. KK... avait, en définitive, obtenu la condamnation de son employeur de ce chef ; que, dès lors, en ne constatant pas que M. KK... fournissait, à tout le moins, des éléments laissant présumer une discrimination, la cour d'appel n'a pas tiré les conclusions qui s'évinçaient de ses propres constatations et a violé, de ce fait, les articles L. 1131-1, L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail ;

2°/ que lorsque survient un litige en raison d'un cas allégué de discrimination, le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte et, 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 ; qu'en l'espèce, en s'étant fondée sur la circonstance, inopérante, selon laquelle M. KK... avait été médicalement déclaré apte à reprendre le travail pour estimer qu'il ne présentait pas des éléments de fait laissant présumer l'existence d'une discrimination sans constater que ladite aptitude de l'agent aurait été médicalement constatée pour le stage, spécifique, de formation initiale, nettement plus longue et impliquant une pratique sportive plus intensive que la formation continue, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de ces mêmes textes ;

3°/ que lorsque le salarié présente des éléments de fait constituant, selon lui, une discrimination directe ou indirecte, il appartient d'apprécier si ces éléments, dans leur ensemble, laissent supposer l'existence d'une telle discrimination et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; que ne saurait ainsi peser sur le salarié la charge de prouver, positivement et complètement, l'existence de la discrimination alléguée ; que, dès lors, en l'espèce, en s'étant fondée sur la circonstance selon laquelle, eu égard à la situation des agents se trouvant dans sa situation, M. KK... ne « démontrait pas le caractère discriminatoire de la mesure qu'il dénonçait » pour rejeter sa demande, la cour d'appel a fait peser sur le salarié la charge d'une preuve complète de la discrimination alléguée, et non celle de présenter des éléments de fait constituant, selon lui, une discrimination directe ou indirecte, lesquels, dans leur ensemble, laisseraient supposer l'existence d'une telle discrimination et a, de ce fait, violé les articles 1315 du code civil et L. 1134-1 du code du travail ;

4°/ qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ; qu'en l'espèce, M. KK... faisait valoir qu'une des raisons pour lesquelles il avait dû refuser de se rendre à la formation initiale qui lui avait été imposée par la RATP était que celle-ci se déroulerait en présence de M. Z..., son ancien supérieur hiérarchique qui s'était rendu coupable d'agissements constitutifs de violence et de harcèlement moral et qui avait été condamné, pour ces faits, par la justice correctionnelle ; que, dès lors, en n'ayant pas recherché, comme elle y était invitée, si le refus de M. KK... de se rendre à ladite formation ne s'analysait pas en un refus de subir, à nouveau, des agissements de harcèlement moral, ce qui, le cas échéant, le légitimerait et

entacherait de nullité la décision de révocation prononcée à son encontre en raison de ce même refus, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1151-1, L. 1152-1 et L. 1152-2 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui n'était pas tenue de faire une recherche que ses constatations rendaient inutile ni de rentrer dans le détail de l'argumentation des parties, a, par une appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, retenu, d'une part, que le suivi de la formation initiale, nécessaire pour permettre d'assurer la sécurité de l'agent et des voyageurs, était imposé à tous les salariés revenant d'une longue absence et amenés à exercer des fonctions de terrain et, d'autre part, que les éléments médicaux produits par le salarié ne confirmaient pas l'existence chez lui, au moment où la formation lui a été proposée, d'une pathologie cardiaque contre-indiquant le suivi de cette formation ; qu'elle a ainsi, abstraction faite des motifs surabondants critiqués par la troisième branche du moyen, légalement justifié sa décision ;

Sur le troisième moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de limiter les indemnités allouées en réparation des préjudices résultant de la discrimination syndicale subie de 2000 à 2002 et du harcèlement moral subi de 2000 à 2003 alors, selon le moyen :

1°/ que lorsque le salarié présente des éléments de fait constituant, selon lui, une discrimination directe ou indirecte, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, laissent supposer l'existence d'une telle discrimination ; qu'en l'espèce, en ayant examiné de manière séparée chacun des éléments de fait dont se prévalait M. KK... au titre de la discrimination syndicale qu'il affirmait avoir subie et en ayant recherché, d'une manière scindée, si chacun de ces éléments, pris isolément et déconnectés les uns des autres, laissait supposer l'existence d'une discrimination pour chacune des courtes périodes à laquelle il se rattachait, au lieu d'apprécier ces éléments pris dans leur ensemble, la cour d'appel a violé l'article L. 1134-1 du code du travail ;

2°/ que lorsque le salarié établit la matérialité de faits précis et concordants constituant, selon lui, un harcèlement, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un tel harcèlement ; qu'en l'espèce, en ayant examiné de manière séparée chacun des éléments de fait dont se prévalait M. KK... au titre du harcèlement moral qu'il affirmait avoir subi et en ayant recherché, d'une manière scindée, si chacun de ces éléments, pris isolément et déconnectés les uns des autres, permettait de présumer l'existence d'un harcèlement pour chacune des courtes périodes à laquelle il se rattachait, au lieu d'apprécier ces éléments pris dans leur ensemble, la cour d'appel a violé l'article L. 1154-1 du code du travail ;

Mais attendu que, sous couvert de violations de la loi, le moyen ne tend qu'à remettre en discussion l'appréciation souveraine, par les juges du fond, des préjudices liés aux faits de discrimination et de harcèlement retenus à l'encontre de l'employeur ; qu'il ne peut être accueilli ;

Mais sur le deuxième moyen pris en sa troisième branche :

Vu l'article L. 1332-4 du code du travail ;

Attendu que pour dire que les faits ayant motivé la révocation du salarié n'étaient pas prescrits, la cour d'appel énonce que, dès lors que la procédure disciplinaire initiale a été engagée dans le délai de deux mois prévu par l'article L. 1332-4 du code du travail et reprise dans le délai de deux mois suivant la notification du jugement du 10 novembre 2009, ce qui n'est pas contesté, les dispositions de l'article L. 1332-4 ne faisaient pas obstacle à ce que la RATP puisse invoquer, à l'appui de sa nouvelle révocation, des faits évoqués dans le cadre de la phase originelle de la procédure ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le nouveau délai de deux mois avait commencé à courir à compter de la notification de la décision du ministre, immédiatement exécutoire en l'absence de demande de suspension d'exécution, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a dit la révocation de M. KK... régulière et fondée et rejeté les demandes formées à ce titre par le salarié, l'arrêt rendu le 27 septembre 2012, 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, la condamne à payer à M. KK... la somme de 3 000 euros ;

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

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé et signé par M. Lacabarats, conseiller le plus ancien en ayant délibéré, conformément à l'article 456 du code de procédure civile, en son audience publique du vingt-neuf septembre deux mille quatorze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Spinosi et Sureau, avocat aux Conseils, pour M. KK....

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'avoir rejeté la demande de M. KK... tendant à l'annulation de la décision de révocation prononcée à son encontre le 1er février 2010 et de l'avoir débouté de ses demandes présentées en conséquence de cette annulation ;

Aux motifs que « si c'est à juste titre que les premiers juges ont constaté, à la date de leur décision, que Monsieur KK... faisait toujours partie des effectifs de la RATP et que ses demandes, relatives à sa révocation, étaient, donc, sans objet, une telle révocation étant, depuis, intervenue, il y a lieu, vu l'évolution du litige, d'infirmer le jugement entrepris, de ce chef ;

Que, de même, les premiers juges ayant constaté qu'une procédure disciplinaire était engagée contre Monsieur KK... et qu'il convenait de surseoir à statuer sur un certain nombre de demandes formées par ce dernier, en l'attente de l'issue de cette procédure, il y a lieu, vu l'évolution du litige, d'infirmer le jugement entrepris, sur ce point, cette procédure ayant abouti à la révocation de l'appelant ;

¿ que la Cour ayant, à l'audience, invité les parties à s'expliquer sur la possibilité qu'avait la Cour de prononcer une annulation de la révocation de Monsieur KK..., ce dernier a confirmé cette demande, pour les moyens et arguments développés dans ses écritures ; que la RATP a, pour sa part, confirmé sa position, tendant au rejet de cette demande, pour les moyens et arguments développés dans ses écritures ;

Que si la révocation d'un agent, prononcée sans que l'une des causes limitativement énoncées par la statut du personnel soit constituée, est dépourvue de cause réelle et sérieuse, elle n'est pas atteinte, pour cette seule raison, de nullité, en l'absence de disposition légale ou statutaire prévoyant cette sanction, Monsieur KK... demande à la Cour d'annuler la révocation dont il a fait l'objet, eu égard au fait qu'elle est irrégulière et injustifiée et consécutive à une procédure engagée par lui, pour discrimination syndicale et harcèlement ; que la Cour a, donc, la faculté de prononcer l'annulation requise, décision dont le bien-fondé reste à examiner ;

¿ que Monsieur KK... demande l'annulation de la révocation prononcée contre lui, le 1er février 2010, et l'indemnisation de l'irrégularité de cette procédure et du préjudice moral qu'il a subi, aux motifs,

- qu'elle est dépourvue de cause réelle et sérieuse et prononcée après l'introduction d'une procédure relative aux discriminations,
- qu'elle ne respecte pas les dispositions des articles L 1152-2 et L 1152-3 du Code du travail, relatives au harcèlement,
- qu'elle ne respecte pas les dispositions des articles L 1132-3 et L 1334-4 du Code du

travail, relatives à la discrimination,

- qu'elle ne respecte pas l'article 7 de la Déclaration universelle des droits de l'homme, le préambule de la Constitution, la Charte de l'Union européenne et la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme,
- qu'elle ne respecte pas les dispositions des articles 49, 152, 156, 160, 161, 163 du statut du personnel, 1 et 2 de l'annexe 12/ 2 au statut du personnel et 6. 1 de l'instruction générale n° 48,
- qu'elle a été prononcée par un personnel incompetent,
- qu'elle ne respecte pas les articles 1. 2 de l'instruction générale n° 08, et 21, 22, 26 du règlement intérieur de l'établissement DSC,
- que les faits sont prescrits, en vertu des dispositions des articles 39 du règlement intérieur de l'établissement DSC, 149 du statut du personnel de la RATP et L 1332-4 du Code du travail ;

Qu'à l'audience, il a, également, sollicité sa réintégration, au sein de la RATP ;

¿ Sur le bien-fondé de la révocation

¿ qu'est nul et de nul effet le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur sur la base de dispositions relatives aux discriminations ou au harcèlement moral, lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et résulte de cette action en justice ; que, dans ce cas, la réintégration est de droit et le salarié regardé comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi ;

¿ qu'en vertu des dispositions de l'article L 1232-1 du Code du travail, tout licenciement motivé dans les conditions prévues par ce code doit être justifié par une cause réelle et sérieuse ; qu'en vertu des dispositions de l'article L 1235-1 du même code, en cas de litige, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ; que si un doute subsiste, il profite au salarié ;

Que, cependant, la faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié, qui constituent une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, même pendant la durée du préavis ; que l'employeur qui invoque la faute grave pour licencier doit en rapporter la preuve ;

¿ qu'en vertu des dispositions de l'article L 1232-6 du Code du travail, la lettre de licenciement, notifiée par lettre recommandée avec avis de réception, comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur ; que la motivation de cette lettre fixe les limites du litige ;

Qu'en l'espèce, Monsieur KK... a été révoqué, le 1er février 2010, pour manquements graves à la discipline, au motif d'un :

« refus de se rendre en formation, en dépit d'informations, rappels et mises en demeure qui avaient été faits, tant oralement que par écrit, se traduisant par des absences irrégulières à la formation initiale GPSR les :

- 9 janvier 2007, de 8h à 12h45,
- 10 janvier 2007, de 8h à 12h45,
- 11 janvier 2007, de 8h à 16h30,
- 12 janvier 2007, de 8h à 16h30,
- 16 janvier 2007, de 8h à 12h45,
- 17 janvier 2007, de 8h à 16h30,
- 19 janvier 2007, de 8h à 16h30,
- 22 janvier 2007, de 8h à 12h45,

ces absences non autorisées caractérisent une insubordination manifeste » ;

¿ que l'employeur peut imposer au salarié de suivre une formation, à la condition qu'elle

soit prévue dans le plan de formation et qu'elle se déroule pendant le temps de travail du salarié ; qu'une telle décision ne doit pas être discriminatoire, à raison de la santé du salarié ou de son activité syndicale ;

Que le salarié choisi par l'employeur ne peut refuser de suivre une formation inscrite dans le plan de formation de l'entreprise ; que pèse sur l'employeur une obligation de formation et une obligation d'adaptation au poste de travail et de veille aux capacités de maintien dans l'emploi ; que lorsque l'entreprise a choisi la formation comme moyen d'adaptation au poste ou à l'emploi, il en résulte pour le salarié une obligation de se former ; que le refus sans motif valable, de participer à un stage organisé par l'employeur dans l'intérêt de l'entreprise peut conduire au licenciement ; que l'envoi en formation étant considéré comme l'exercice du pouvoir de direction de l'employeur, le refus peut être considéré comme une insubordination et constituer, alors, une faute grave ;

Qu'en revanche, le salarié peut avoir un motif légitime de refuser la formation, dès lors :

- que la décision de l'employeur est discriminatoire ou relève de l'abus de droit,
- que l'employeur ne respecte pas ses obligations,
- que la formation suivie n'entre pas dans le cadre de la qualification du salarié,
- que l'action proposée n'est pas une action de formation,
- que le suivi de la formation est particulièrement contraignant pour la vie familiale du salarié ;

Que Monsieur KK... ne conteste pas l'effectivité du refus et des absences qui lui ont été reprochés, mais estime qu'ils étaient justifiés par des motifs légitimes, ayant donné lieu, de sa part, à l'exercice d'un droit de retrait ;

Que la RATP fait savoir à Monsieur KK..., le 7 décembre 2006, que s'agissant de son inscription au stage de formation initiale GPSR, l'article L 231-3-1 du Code du travail imposait à l'employeur d'organiser une formation pratique et appropriée en matière de sécurité au bénéfice des salariés qui, notamment, reprennent leur activité après un arrêt de travail de longue durée, qu'il était d'usage à l'unité opérationnelle sécurité des réseaux, pour des raisons de sécurité et de rappel à la loi, de donner une formation conséquente aux agents ayant eu une absence de longue durée, que seul le cycle de formation initiale permettait d'organiser son retour, une formation individuelle n'étant pas envisageable, qu'il passerait les examens sans être noté et conserverait son affectation d'origine à son retour sur le terrain, que cette inscription, par nature temporaire, ne constituait en aucun cas une modification de son contrat de travail, que son salaire et ses primes seraient maintenus, à l'exception de sa prime du dimanche, dans la mesure où il ne travaillerait pas le dimanche ;

Que, le 29 décembre 2006, la RATP a rappelé à Monsieur KK... que son aptitude avait été constatée pour deux mois, le 13 octobre 2006 et l'a convoqué, le 4 janvier 2007, pour une visite de reprise ; qu'elle a précisé qu'il lui appartenait, dans le cadre de ses prérogatives, de lui dispenser la formation nécessaire pour assurer son adaptation à son poste de travail et qu'alors qu'il n'avait pas exercé d'activité sur le terrain depuis le mois de juillet 2003, soit depuis plus de trois ans et demi, ce cycle de formation s'avérait indispensable pour qu'il retrouve ses capacités physiques et ses réflexes, que le département sécurité ne disposant pas de cycle de formation individuelle adaptée aux agents après une absence de longue durée, la seule remise à niveau qui lui était offerte était la formation initiale, cette formation étant exclusive de tout contrôle de connaissance, que d'autres collègues, se trouvant dans sa situation, avaient suivi ce cycle de formation, sans que cela ne pose de difficultés, que la formation continue de 13 jours qu'il évoquait correspondait au maintien des compétences pour les agents exerçant quotidiennement leur métier, que son inscription était, donc, maintenue, dès lors que son aptitude serait confirmée ;

Que, le 8 janvier 2007, le médecin du travail a estimé Monsieur KK... apte à la reprise de son travail, sans réserve d'aptitude ; que l'appelant fait valoir que le médecin l'ayant déclaré apte n'a envisagé que son aptitude à exercer ses fonctions et non un stage ;

qu'outre qu'il est totalement inimaginable que l'appelant n'ait pas, dans la perspective d'une formation qu'il refusait, évoqué cette formation qu'il devait suivre à compter du lendemain, avec le médecin qui l'a examiné, il ne peut sérieusement soutenir qu'un médecin du travail, pour même ne juger que l'aptitude à exercer les fonctions d'agent de sécurité, négligerait, parmi les examens de base existant, l'examen du coeur ;

Que Monsieur KK... évoque son âge « avancé » et son état de santé défectueux, au moment où il devait suivre la formation litigieuse, à raison de problèmes cardiaques ; qu'il était âgé de 42 ans, lorsque lui a été proposée cette formation ;

Que, destinataire, le 9 janvier 2007, d'une lettre constatant son absence au stage de formation litigieux, Monsieur KK... a indiqué exercer son droit d'alerte et de retrait du fait que la pratique du sport intensive dispensée durant cette formation « pouvait représenter un danger grave et imminent pour sa santé », sans autre précision, s'agissant de cet état de santé ;

Que l'article L 4131-1 du Code du travail reconnaît au salarié le droit de se retirer de sa situation de travail s'il a un motif raisonnable de craindre un danger grave et imminent ; que le suivi d'une formation ne constitue pas, par nature, un danger grave et imminent, sauf à ce que l'état de santé du salarié concerné le contre-indique expressément ;

Que la RATP ayant fait savoir à Monsieur KK... que, n'étant pas membre du CHSCT, il ne pouvait pas exercer de droit d'alerte, ce dernier n'évoque plus cette circonstance ; qu'en réponse à cette précision de l'employeur, il n'a pas précisé la nature des problèmes de santé qu'il rencontrait, mais indiqué qu'il ne « donn (ait) toujours pas son accord à la modification de ses repos hebdomadaires et de sa rémunération par le biais de cette formation inadaptée » ; qu'il ne conteste, donc, pas le fait que lui ait été imposée une formation, par la RATP, mais le fait qu'il lui ait été imposée une formation inadaptée ;

que la formation initiale faisait partie, à l'époque des faits, du plan de formation de la RATP et concernait les agents embauchés et les cadres extérieurs ; que le plan de formation prévoyait une telle formation initiale de 316, 15 heures par an ; qu'il prévoyait, également, une formation continue de 90 heures par an, ouverte aux agents en activité ; que la première comprenait 40 heures d'activité physique, la seconde comprenant 22 heures de technique professionnelle et activités physiques, auxquelles pouvaient s'ajouter, au choix, 23 heures des mêmes activités ;

Que la RATP ne conteste pas le fait qu'avant le 25 janvier 2007, il n'existait pas de mesures expresses internes concernant la situation particulière des agents revenant d'une longue absence ; qu'elle se prévaut de ce que sa décision d'imposer, à nouveau, à ses agents, la formation initiale, constituait un usage, avant cette date, expressément confirmé, ultérieurement, par cette note interne ;

Que l'intimée fait valoir, se référant à une attestation de Monsieur A..., responsable ressources humaines, datant de 2005, que les agents de sécurité travaillant dans un environnement en constante évolution, aussi bien d'un point de vue juridique, que s'agissant de la politique de l'entreprise, ce métier nécessite une parfaite connaissance du cadre juridique, de l'environnement et de la maîtrise de l'armement au contact du public ; qu'en cas d'absence prolongée, il est indispensable d'effectuer une remise à niveau par une formation adaptée à l'acquisition de nouvelles règles et à l'utilisation de l'armement, pour autoriser la remise sur le terrain d'un agent dans les meilleures conditions lui permettant d'assurer sa sécurité et celle des voyageurs ;

Que Monsieur KK... ayant été absent de son poste, pendant 3 ans et demi, la RATP a estimé qu'il devait se voir appliquer cet usage, à compter du 9 janvier 2007, en lui demandant de se joindre à la promotion d'agents embauchés, qui entreprenaient, alors, la formation initiale ;

Que l'appelant faisant valoir que sa désignation, pour suivre la formation litigieuse, a été discriminatoire et ayant soutenu qu'il était le seul à en avoir fait l'objet, il convient, pour examiner ce point, comme les autres, d'examiner de quelle façon les parties étayent leurs

affirmations, insuffisantes à elles seules, pour forger une conviction et encore moins une évidence ;

Qu'à cet égard, Monsieur KK... fait valoir que les agents dans sa situation n'ont pas tous suivi la formation initiale, que, pour ceux qui l'ont suivie, cette formation ne reposait sur aucune obligation légale ou contractuelle, que les agents ayant suivi cette formation ont tous bénéficié d'une individualisation de la formation initiale, qu'ils n'ont pas dû repasser l'ensemble des examens, contrairement à ce qui était exigé de lui ;

Que, pour affirmer que des agents dans sa situation n'ont pas eu à suivre, à nouveau, la formation initiale, renvoie aux commentaires d'un membre du CHSCT, lors d'une séance de ce comité, en date du 15 mars 2007, qui évoque « des personnes, revenues au bout de 2-3 ans, n'ayant pas eu de formation avant de reprendre leur activité opérationnelle », mais sans autre précision ; que Monsieur KK... évoque, par ailleurs, les cas de Messieurs X...et Y...; que la formation constitue, pour l'employeur, comme pour le salarié, une obligation légale ; que s'il a été demandé à Monsieur KK... de repasser les examens liés à la formation initiale, c'est sans la moindre évaluation ;

Que, s'agissant des 6 seuls cas dont les parties débattent, comme étant antérieurs au 9 janvier 2007,

- Monsieur B..., absent du 1er juin 1999 au 4 décembre 2002, a dû suivre la formation initiale litigieuse ; que le fait qu'il se soit blessé à l'épaule, à cette occasion, est étranger à la question de la discrimination ici posée ;

- Monsieur C..., absent du 3 janvier 2004 au 1er octobre 2006, a suivi cette formation, mais de façon « individualisée » en ce qu'il a été rattaché à une formation en cours, dans la mesure où la promotion nouvelle avait déjà commencé cette formation, la suivante étant prévue à compter du 2 janvier suivant, où, dans la mesure où, contrairement à l'appelant, il n'avait pas de congé à solder ; que Monsieur KK... dénonçant le fait que ce salarié a pu, contrairement à lui, dialoguer avec sa hiérarchie, l'appelant, à la lecture de ses réponses, faites avant le stage litigieux, aux lettres de la RATP, n'apparaît pas avoir recherché, ni même envisagé un tel dialogue, ayant opposé, exclusivement, un droit d'alerte, un droit de retrait, puis une absence d'accord, aux convocations qui lui ont été adressées ;

- Monsieur D..., absent du 1er octobre 2000 au 31 mai 2005, n'a suivi que 9 semaines de cette formation, du fait qu'il avait suivi une formation de sécurité au Canada ; que Monsieur KK..., s'il s'étonne de la situation de ce salarié, ne commente pas le fait que ledit salarié avait suivi une telle formation, ce dont la RATP justifie, par la production d'un certificat en gestion appliquée à la police et à la sécurité, délivrée par l'Université de Montréal, le 12 novembre 2002 et un certificat de criminologie, délivré, par la même université, le 9 mars 2004 ;

- Monsieur E..., absent du 1er septembre 1993 au 3 septembre 2000, a suivi cette formation, après l'avoir suivie, en 1990, ce dont la RATP justifie ;

- Monsieur X..., après 4 années d'activité au sein du CHSCT, n'a pas eu à suivre la formation litigieuse, la RATP justifiant du fait que, de juillet 2005 à octobre 2011, il n'a pas exercé, de fait, la fonction d'agent de sécurité sur le terrain ;

- Monsieur Y..., après 5 années de détachement, n'a pas eu à suivre la formation litigieuse, étant mis à disposition à titre permanent, auprès d'une organisation syndicale, qui le confirme ; qu'il n'était donc pas appelé à exercer son activité sur le terrain, à son retour de détachement ;

Que la RATP justifie, par ailleurs, de ce qu'après diffusion de la note susvisée, du 25 janvier 2007, des agents, après de longues absences, Messieurs F...et G..., ont dû suivre la formation litigieuse ; que Monsieur KK... estime que la situation de ces agents n'a pas à être prise en considération, au seul motif que leur reprise est intervenue ultérieurement à la sienne et que, de ce fait, ils étaient soumis à la note précitée ;

Qu'il n'est pas contesté que la note considérée, si elle a donné lieu à des constats de désaccords, est applicable aux agents de sécurité de la RATP ; que Monsieur KK... n'a

pas saisi la présente juridiction d'une demande tendant à l'annulation de cette note ;  
Qu'eu égard à la situation des agents se trouvant dans la situation de Monsieur KK..., ce dernier ne démontre pas le caractère discriminatoire de la mesure qu'il dénonce ;  
Que, s'agissant de son état de santé, l'appelant fait valoir qu'il a été décelé chez lui une arythmie cardiaque, par un médecin du travail ; qu'il se réfère, à ce sujet, à un compte-rendu d'examen médical pratiqué le 13 septembre 1996, mentionnant s'agissant de son appareil cardio-vasculaire « CZ normal », suivi d'un examen complémentaire, le 8 janvier 1997, mentionnant un électrocardiogramme anormal, à 16h30, avec pour conclusion apte, mais cardio tous les 3 à 4 mois ; qu'il ajoute, dans ses écritures, qu'il a été astreint, ensuite, « à des visites de sécurité tous les trois mois, puis tous les 6 mois, avant de revenir à la normale » ;  
Qu'il indique que les examens considérés ont été consécutifs à une séance sportive intense, au cours d'une heure d'activité physique quotidienne ;  
Que la formation litigieuse a été prévue, pour l'appelant, 10 ans après la constatation de la nécessité d'un contrôle cardiaque, espacé, puis arrêté ;  
Que l'appelant fait, également, valoir qu'au mois de février 2011, alors qu'il avait, quant à lui, 48 ans, le médecin du travail a prescrit, le concernant, pendant les séances de sport le concernant, « ne pas dépasser 160 pulsations minutes, pas d'exercice du type parcours intérieur » ; que cette prescription, faite 14 ans après que lui ait été imposé un contrôle cardiaque, et 4 ans après la formation litigieuse, ne peut être interprétée rétroactivement ;  
Que les seuls justificatifs produits par l'appelant ne confirment pas l'existence, chez lui, au moment où lui a été proposée la formation litigieuse, d'une pathologie cardiaque, qui aurait donné lieu à un avis d'inaptitude, fut-elle partielle, à un arrêt de travail, à un traitement ou à une intervention chirurgicale contemporains ; qu'aucun des 7 certificats médicaux précités, relatifs à son état de santé, de 2002 à 2009, n'a trait à une pathologie cardiaque ; que le danger grave et imminent dont il s'est prévalu, au moment de la formation litigieuse, n'est pas étayé ; que son droit de retrait n'était, donc, pas justifié par les raisons de santé invoquées ; que ce motif de refus n'était pas légitime ; qu'il doit être noté qu'eu égard à ce qu'il sait de son état de santé actuel, l'appelant demande, notamment, à la Cour d'ordonner le rétablissement, en ce qui le concerne et sans restriction, de l'heure de sport prévue par le passé ;  
Que l'appelant ayant invoqué « la modification de ses repos hebdomadaires et de sa rémunération par la biais de cette formation inadaptée », la formation qui lui a été demandé de suivre ne constituait pas une modification de son contrat de travail, mais une modification temporaire de ses conditions de travail, ayant pour seule conséquence connue le fait qu'il ne travaillait pas le dimanche et le fait que la prime de dimanche, due en cas de travail le dimanche, ne lui était pas versée, à l'exception de son salaire et de toutes ses autres primes ; que, s'agissant de ses horaires de travail, Monsieur KK... ne fournit pas de précisions, quant aux conditions et conséquences de la modification des horaires qu'il invoque ; qu'eu égard à ce qui précède, l'appelant n'étaye pas son affirmation selon laquelle la formation qui lui a été imposée, à raison, invoquée par la RATP, de l'obligation qui pesait sur elle, de mettre en oeuvre une formation adaptée, constituait une modification irrégulière de son contrat ou de ses conditions de travail ;  
Que Monsieur KK... se prévalant de ce que la formation litigieuse constituait, pour lui, une humiliation, dès lors qu'il se trouvait en présence de débutants, il ne peut imputer à son employeur la vision qui est la sienne de la situation considérée, un agent, placé dans cette situation, pouvant tout aussi bien considérer qu'elle est l'occasion d'un partage avec de nouvelles générations, de transmission du savoir, d'un exemple à donner, voire l'occasion de briller face à des débutants, eu égard à son expérience acquise et à ses connaissances, voire, aussi, l'occasion de s'assurer personnellement de l'actualité de telles connaissances ;

Que la formation initiale ayant, également, été imposée à des futurs cadres venant d'entreprises extérieures, Monsieur KK... s'attache à analyser chacun des cas évoqués, mais ne prétend nullement que la RATP ait eu l'intention d'humilier ces cadres ;

Que, s'agissant de la compatibilité de la mesure prononcée avec les textes internes à l'entreprise, Monsieur KK... se réfère à l'instruction générale n° 408 de la RATP, relative à la discipline, qu'il verse aux débats, pour faire valoir qu'il n'a commis aucune des fautes « lourdes » prévues à cette instruction, pour faire l'objet d'une mesure disciplinaire de 2ème degré ;

Que l'instruction considérée, en son article 1. 2, si elle énonce les faits justifiant des mesures disciplinaires, de 1er degré a), 1er degré b) et 2ème degré, ne le fait qu'après avoir indiqué « sont notamment et par exemple », considérés comme des manquements à la discipline entraînant ;

Que, par ailleurs, elle ajoute à cette énonciation, en son article 1. 3 : « l'évaluation de la mesure applicable tient compte de l'aggravation éventuelle pour récidive d'un manquement à la même obligation ou pour cumul de manquements à des obligations différentes en raison de leur gravité ou de leur fréquence.

Ainsi, la récidive ou le cumul de manquements passibles, isolément, d'une mesure disciplinaire de 1er degré a) peut conduire à l'application d'une mesure disciplinaire du 1er degré b) voire de 2ème degré.

De même, la récidive ou le cumul des manquements passibles isolément d'une mesure disciplinaire du 1er degré b) peut conduire à l'application d'une mesure disciplinaire de 2ème degré » ;

Que Monsieur KK... ayant été révoqué à raison de 8 absences cumulées, entre le 9 et le 22 janvier 2007 et une insubordination, l'absence irrégulière non supérieure à 8 jours et le refus non motivé d'exécuter un ordre concernant le service, constituant, isolément, des infractions graves justifiant une mesure disciplinaire du 1er degré b) et peuvent donner lieu, lorsqu'elles sont cumulées, à une mesure disciplinaire du 2ème degré, prévue pour les fautes les plus graves, donc à une révocation ;

Qu'il est, dès lors, inutile de s'interroger sur le fait de savoir si le non-respect de la formation litigieuse, compte tenu de son objet, constituait une violation des règles concernant la sécurité, susceptible, selon l'instruction considérée, de donner lieu à des mesures de 1er ou de 2ème degré ;

¿ que Monsieur KK... faisant valoir que la révocation litigieuse ne respecte pas l'article 7 de la Déclaration universelle des droits de l'homme, le préambule de la Constitution, la Charte de l'Union européenne et la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme, il formule cette conclusion, à la page 107 de ses écritures, après avoir, exclusivement évoqué et développé, précédemment, se référant aux dispositions de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme,

- le fait que la Cour administrative d'appel « n'a pas suivi les réquisitions du rapporteur public », ce qui ne constitue pas une violation des règles de la procédure administrative,

- le fait qu'elle l'a « privé de la possibilité d'un recours effectif », qu'il a, pourtant, exercé, en saisissant le Conseil d'Etat,

- le fait qu'elle a commis un « déni de justice », en le privant de cette possibilité, ce qui n'a pas été le cas, aucun déni de justice ne pouvant être, par ailleurs, reproché à une juridiction, dès lors qu'elle rend une décision ;

Que le non-respect invoqué, et imputé à la Cour administrative d'appel, n'est nullement établi, outre qu'il est sans rapport avec la révocation de l'appelant ;

Que Monsieur KK... ayant fait valoir que la formation considérée, visant à une actualisation de ses connaissances et capacités, était inutile, eu égard au fait qu'il avait déjà suivi cette formation et avait été reçu major de sa promotion, cette circonstance, aussi méritoire qu'elle soit, date de 1994, et ne fait nullement la preuve de l'inutilité de la formation litigieuse, qu'il a été demandé à l'appelant de suivre 13 ans après, après 3 ans et demi

d'absence d'activité à son poste ;

Que Monsieur KK..., s'agissant de la formation litigieuse, ne démontre pas la matérialité d'éléments de fait précis et concordants laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte qu'il aurait subie, à raison de son âge, de son état de santé, ou de son activité syndicale ;

Qu'il n'est nullement établi :

- que la décision de l'employeur est discriminatoire ou relève de l'abus de droit,
- que l'employeur n'a pas respecté ses obligations,
- que la formation suivie n'entraîne pas dans le cadre de la qualification du salarié,
- que l'action proposée n'était pas une action de formation,
- que le suivi de la formation était particulièrement contraignant pour la vie familiale du salarié ;

Que ladite révocation n'apparaît constituer ni un élément laissant présumer une discrimination syndicale, dès lors que Monsieur KK... n'apparaissait plus bénéficier de la moindre protection, en tant que délégué syndical, depuis le 13 octobre 2007, ni un élément laissant présumer un harcèlement moral, en ce qu'elle est fondée sur une cause réelle et sérieuse ;

Que Monsieur KK... ayant engagé une procédure aux fins d'indemnisation d'une discrimination syndicale et d'un harcèlement moral, dont on a vu qu'ils étaient, pour une partie des faits invoqués, établis jusqu'au plus tard le mois d'octobre 2003, la révocation dont il a fait l'objet, le 1er février 2010, ne peut être considérée comme susceptible d'annulation, dès lors qu'elle repose sur une cause réelle et sérieuse ; qu'en égard à ce qui précède, tel est le cas en l'espèce ;

Qu'il y a lieu, en conséquence, de rejeter les demandes de Monsieur KK..., relatives à sa révocation, y compris tendant à sa réintégration ;

Qu'il n'y a pas lieu de dire, en conséquence, que Monsieur KK... doit être regardé comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi et qu'aucune réduction d'aucune sorte ne devra être opérée sur ses congés annuels, sur les rappels de salaire à intervenir et sur les retraites, ainsi que sur son ancienneté dans l'entreprise ;

Que la Cour statuant ici au fond, la décision passée de la juridiction des référés ordonnant, à titre provisoire, la réintégration de Monsieur KK..., ne s'impose pas à la présente juridiction ;

Qu'en égard aux conditions, précédemment analysées, dans lesquelles s'est déroulée la procédure disciplinaire, jusqu'au prononcé de la révocation ordonnée, le caractère vexatoire et brutal de ladite procédure n'est nullement démontré ; qu'il y a lieu de rejeter la demande de Monsieur KK..., de ce chef » ;

1. Alors que, d'une part, lorsque survient un litige en raison d'un cas allégué de discrimination, le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte et, 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 ; qu'en l'espèce, il est constant que la formation imposée par l'employeur à M. KK..., contre sa volonté, l'avait été à l'issue d'un arrêt de travail de plus de trois ans résultant d'une agression commise par son supérieur hiérarchique, que cette formation, réservée, en principe, aux débutants, était plus dure, plus longue et plus éprouvante que la formation continue à laquelle étaient soumis les agents confirmés, que d'autres agents, deux au moins, à savoir MM X...et Y..., placés dans la même situation que M. KK..., avaient repris leur activité après une absence de même durée à leur poste, sans se voir imposer de suivre cette même formation initiale et que la décision de soumettre M. KK... à celle-ci avait été prise par la RATP après qu'il avait saisi la juridiction prud'homale pour discrimination ; qu'il est, par ailleurs, établi que M. KK... avait, en définitive, obtenu la condamnation de son employeur de ce chef ; que, dès lors, en ne constatant pas que M. KK... fournissait, à tout le moins, des éléments laissant présumer

une discrimination, la Cour d'appel n'a pas tiré les conclusions qui s'évinçaient de ses propres constatations et a violé, de ce fait, les articles L. 1131-1, L. 1132-1 et L. 1134-1 du Code du Travail ;

2. Alors que, d'autre part, lorsque survient un litige en raison d'un cas allégué de discrimination, le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte et, 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 ; qu'en l'espèce, en s'étant fondée sur la circonstance, inopérante, selon laquelle M. KK... avait été médicalement déclaré apte à reprendre le travail pour estimer qu'il ne présentait pas des éléments de fait laissant présumer l'existence d'une discrimination sans constater que ladite aptitude de l'agent aurait été médicalement constatée pour le stage, spécifique, de formation initiale, nettement plus longue et impliquant une pratique sportive plus intensive que la formation continue, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de ces mêmes textes ;

3. Alors que, de plus, lorsque le salarié présente des éléments de fait constituant, selon lui, une discrimination directe ou indirecte, il appartient d'apprécier si ces éléments, dans leur ensemble, laissent supposer l'existence d'une telle discrimination et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; que ne saurait ainsi peser sur le salarié la charge de prouver, positivement et complètement, l'existence de la discrimination alléguée ; que, dès lors, en l'espèce, en s'étant fondée sur la circonstance selon laquelle, eu égard à la situation des agents se trouvant dans sa situation, M. KK... ne « démontrait pas le caractère discriminatoire de la mesure qu'il dénonçait » pour rejeter sa demande, la Cour d'appel a fait peser sur le salarié la charge d'une preuve complète de la discrimination alléguée, et non celle de présenter des éléments de fait constituant, selon lui, une discrimination directe ou indirecte, lesquels, dans leur ensemble, laisseraient supposer l'existence d'une telle discrimination et a, de ce fait, violé les articles 1315 du Code civil et L. 1134-1 du Code du Travail ;

4. Alors qu'en outre, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ; qu'en l'espèce, M. KK... faisait valoir qu'une des raisons pour lesquelles il avait dû refuser de se rendre à la formation initiale qui lui avait été imposée par la RATP était que celle-ci se déroulerait en présence de M. Z..., son ancien supérieur hiérarchique qui s'était rendu coupable d'agissements constitutifs de violence et de harcèlement moral et qui avait été condamné, pour ces faits, par la justice correctionnelle ; que, dès lors, en n'ayant pas recherché, comme elle y était invitée, si le refus de M. KK... de se rendre à ladite formation ne s'analysait pas en un refus de subir, à nouveau, des agissements de harcèlement moral, ce qui, le cas échéant, le légitimerait et entacherait de nullité la décision de révocation prononcée à son encontre en raison de ce même refus, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1151-1, L. 1152-1 et L. 1152-2 du Code du Travail ;

5. Alors qu'enfin, lorsque survient un litige relatif à un cas allégué de harcèlement, le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et, au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'en l'espèce, M. KK... soulignait le climat d'animosité qui régnait, lors de son retour après son arrêt-maladie, entre sa hiérarchie et lui, le fait que certaines personnes refusaient de lui adresser la parole, ainsi que le fait que son vestiaire avait été supprimé et qu'à sa demande et en remplacement, il ne lui avait été attribué qu'un vestiaire particulièrement sale ; que, dès lors, en ne recherchant pas si la concomitance de ces éléments avec la décision de la RATP de lui faire subir, à nouveau, la formation initiale des agents débutants ne laissait pas présumer l'existence d'un

harcèlement dans le cadre duquel cette décision était intervenue, de sorte que le salarié était légitimement fondé à refuser d'y obéir, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1151-1, L. 1152-1, L. 1152-2 et L. 1154-1 du Code du Travail.

#### DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'avoir dit la révocation de M. KK... en date du 1er février 2010 régulière et fondée et de l'avoir débouté de ses nouvelles demandes présentées devant la Cour d'appel ;

Aux motifs que « si c'est à juste titre que les premiers juges ont constaté, à la date de leur décision, que Monsieur KK... faisait toujours partie des effectifs de la RATP et que ses demandes, relatives à sa révocation, étaient, donc, sans objet, une telle révocation étant, depuis, intervenue, il y a lieu, vu l'évolution du litige, d'infirmer le jugement entrepris, de ce chef ;

Que, de même, les premiers juges ayant constaté qu'une procédure disciplinaire était engagée contre Monsieur KK... et qu'il convenait de surseoir à statuer sur un certain nombre de demandes formées par ce dernier, en l'attente de l'issue de cette procédure, il y a lieu, vu l'évolution du litige, d'infirmer le jugement entrepris, sur ce point, cette procédure ayant abouti à la révocation de l'appelant ;

¿ que la Cour ayant, à l'audience, invité les parties à s'expliquer sur la possibilité qu'avait la Cour de prononcer une annulation de la révocation de Monsieur KK..., ce dernier a confirmé cette demande, pour les moyens et arguments développés dans ses écritures ; que la RATP a, pour sa part, confirmé sa position, tendant au rejet de cette demande, pour les moyens et arguments développés dans ses écritures ;

Que si la révocation d'un agent, prononcée sans que l'une des causes limitativement énoncées par le statut du personnel soit constituée, est dépourvue de cause réelle et sérieuse, elle n'est pas atteinte, pour cette seule raison, de nullité, en l'absence de disposition légale ou statutaire prévoyant cette sanction, Monsieur KK... demande à la Cour d'annuler la révocation dont il a fait l'objet, eu égard au fait qu'elle est irrégulière et injustifiée et consécutive à une procédure engagée par lui, pour discrimination syndicale et harcèlement ; que la Cour a, donc, la faculté de prononcer l'annulation requise, décision dont le bien-fondé reste à examiner ;

¿ que Monsieur KK... demande l'annulation de la révocation prononcée contre lui, le 1er février 2010, et l'indemnisation de l'irrégularité de cette procédure et du préjudice moral qu'il a subi, aux motifs,

- qu'elle est dépourvue de cause réelle et sérieuse et prononcée après l'introduction d'une procédure relative aux discriminations,
- qu'elle ne respecte pas les dispositions des articles L 1152-2 et L 1152-3 du Code du travail, relatives au harcèlement,
- qu'elle ne respecte pas les dispositions des articles L 1132-3 et L 1334-4 du Code du travail, relatives à la discrimination,
- qu'elle ne respecte pas l'article 7 de la Déclaration universelle des droits de l'homme, le préambule de la Constitution, la Charte de l'Union européenne et la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme,
- qu'elle ne respecte pas les dispositions des articles 49, 152, 156, 160, 161, 163 du statut du personnel, 1 et 2 de l'annexe 12/ 2 au statut du personnel et 6. 1 de l'instruction générale n° 48,
- qu'elle a été prononcée par un personnel incompetent,
- qu'elle ne respecte pas les articles 1. 2 de l'instruction générale n° 408, et 21, 22, 26 du règlement intérieur de l'établissement DSC,
- que les faits sont prescrits, en vertu des dispositions des articles 39 du règlement intérieur de l'établissement DSC, 149 du statut du personnel de la RATP et L 1332-4 du Code du travail ;

Qu'à l'audience, il a, également, sollicité sa réintégration, au sein de la RATP ;

Sur la procédure de révocation

que, la RATP ayant demandé, le 23 mars 2007, à l'Inspection du travail d'autoriser la révocation de Monsieur KK..., cette autorisation a été refusée, le 21 mai 2007 ; que, le 4 octobre 2007, sur recours de la RATP, le Ministre compétent a :

- annulé la décision de l'inspection du travail, en estimant que le refus de Monsieur KK... de suivre une formation préalable caractérisait son insubordination, que les faits étaient établis et présentaient le caractère d'une faute suffisamment grave pour justifier une mesure de licenciement, qu'il n'était pas établi de lien entre la demande et le mandat de délégué syndical anciennement détenu par l'intéressé, que l'inspecteur du travail n'était pas fondé à retenir ces motifs pour refuser l'autorisation litigieuse,
- refusé à la RATP l'autorisation de licencier Monsieur KK..., du fait qu'elle n'avait pas respecté le délai nécessaire entre la date de sa convocation à l'entretien préalable et celle de cet entretien ;

Qu'un recours, contre le rejet de son recours hiérarchique a été formé par la RATP contre cette décision, Monsieur KK... demandant, pour sa part, l'annulation de la seule annulation prononcée par le ministre compétent ; que, par jugement du 10 novembre 2009, le Tribunal administratif a :

- rejeté les requêtes de Monsieur KK... et de la RATP ;

Que Monsieur KK..., ayant saisi la Cour administrative d'appel, d'une demande tendant à l'annulation du jugement précité et à son annulation pour excès de pouvoir, par arrêt du 26 septembre 2011, la Cour administrative d'appel a :

- rejeté la requête de Monsieur KK...,
- rejeté les conclusions de la RATP tendant au bénéfice de l'article L 761-1 du code de justice administrative ;

Qu'il n'est pas contesté que l'appelant a formé un pourvoi contre cette décision, devant le Conseil d'Etat, dont il n'est pas prétendu qu'il aurait statué, à ce jour ;

Que, lorsqu'il est juge de cassation, le Conseil d'Etat ne connaît pas de la réalité des faits de la cause, mais vérifie exclusivement si le droit a bien été appliqué par les juridictions ;

Que le pourvoi formé par Monsieur KK... ne peut, donc, donner lieu qu'à une décision relative au fait que la Cour d'appel a estimé que, ce dernier ayant saisi la juridiction administrative d'une demande d'annulation de la seule annulation prononcée par le Ministre compétent, alors que ce dernier avait, par ailleurs, refusé l'autorisation de licencier, pour une question de légalité interne, il ne pouvait le faire, ces décisions formant un tout indissociable ;

Que le recours en cassation, devant le Conseil d'Etat n'étant pas suspensif, la juridiction administrative a, donc, en l'état, par décision ayant autorité de la chose jugée, au fond :

- annulé la décision de l'inspecteur du travail ayant refusé cette révocation, pour une raison de fond,
- refusé à la RATP l'autorisation de licencier Monsieur KK..., pour une question de légalité interne ;

Qu'il en résulte que :

- l'inspection du travail devait, à nouveau, apprécier, si Monsieur KK... conservait son statut de salarié protégé, la demande d'autorisation qui lui avait été faite,

- sous réserve de respecter, cette fois, les règles de compétence ou de forme dont la violation avait provoqué l'annulation, c'est à dire en convoquant Monsieur KK... dans le délai de l'article L 1232-2 du Code du travail, rien n'empêchait la RATP de reprendre sa procédure tendant à la révocation de l'appelant ;

Que la RATP faisant valoir que l'appréciation de la juridiction administrative s'impose à la Cour, force est de constater que cette juridiction n'a statué, en l'état, que sur une question de refus d'autorisation de licenciement, donné par un inspecteur du travail, et non sur le

bien-fondé de ce licenciement, qualifié, en l'espèce, de révocation ; qu'une annulation de refus d'autorisation de licencier n'ayant aucune autorité de chose jugée, quant au bien-fondé du licenciement qui la suit, la présente juridiction ne peut que constater que la révocation de Monsieur KK... a été précédée d'un refus d'autorisation jugé inopportun, mais suivi d'un nouveau refus, pour une raison de forme, qui aurait nécessité une nouvelle autorisation, s'il était resté salarié protégé ; que, ne l'étant pas resté, il a été révoqué, sans qu'une nouvelle autorisation ne soit, alors, nécessaire ;

que la Cour ne saurait, donc, être liée, pour apprécier le bien-fondé de la révocation de l'appelant, par le fait qu'une décision administrative a dit qu'était inopportune, au fond, un refus d'autorisation prononcé en vertu d'une décision annulée, autorisation qui n'avait, par ailleurs, plus lieu d'être lorsque cette révocation a été prononcée ;

Que Monsieur KK... ayant été révoqué, le 1er février 2010, alors qu'il n'était plus salarié protégé, un nouvel avis de l'inspection du travail n'était pas nécessaire, ce qu'il ne conteste pas ; qu'il se prévaut d'une prescription des faits ayant motivé cette nouvelle révocation ; qu'une éventuelle prescription de ces faits ne saurait donner lieu, à elle seule, à l'annulation requise ;

Qu'en tout état de cause, dès lors que la procédure disciplinaire initiale a été engagée dans le délai de deux mois prévu par l'article L 1332-4 du Code du travail, et a été reprise dans le délai de deux mois suivant la notification du jugement du 10 novembre 2009, ce qui n'est pas contesté, les dispositions de l'article L 1332-4 susvisé ne faisaient pas obstacle à ce que la RATP puisse invoquer, à l'appui de sa nouvelle révocation, des faits évoqués dans le cadre de la phase originelle de la procédure ;

Que le fait que la RATP ait pu abandonner certains des griefs, en reprenant sa procédure, est sans portée sur l'effectivité de cette reprise ; qu'une telle circonstance, qui peut intervenir dans le cadre de toute procédure, ne crée pas, de ce seul fait, une procédure distincte ;

Que le fait que les dispositions de l'article L 1332-4 du Code du travail aient pu être repris dans d'autres textes, internes à la RATP ne remet nullement en cause l'analyse précédente ;

Que les faits ayant donné lieu à la révocation du 1er février 2010 ne sont, donc, pas prescrits ;

Considérant que Monsieur KK... fait valoir que la procédure ayant abouti à sa révocation, en 2010, n'a pas été régulière, à raison :

- de la mise en oeuvre de cette procédure, sous forme de demande de comparution devant le conseil de discipline, par Monsieur H..., qui n'avait pas la compétence pour ce faire,
- d'un non-respect des formes encadrant la procédure de révocation et d'une violation du droit à la défense,
- de ce que Monsieur I... ne pouvait prononcer cette révocation ;

Qu'il en tire pour conséquence le fait que cette décision serait nulle ;

Que Monsieur KK... a été présenté au conseil de discipline après avoir été suspendu ;

Que Monsieur H..., directeur de l'unité opérationnelle sécurité des réseaux, et, donc, « directeur de l'agent » concerné, avait compétence, en vertu des dispositions des articles 36 et 161 du statut du personnel de la RATP, pour prononcer la suspension d'un agent et demander sa comparution devant le conseil de discipline ;

Qu'en vertu des dispositions de l'article 37 du statut du personnel de la RATP, la suspension n'est pas une mesure disciplinaire et a pour effet de déclencher la procédure d'urgence devant le conseil de discipline ; qu'elle se distingue de la proposition de sanction, faite par la direction dont relève l'agent, dont fait état l'enquêteur-rapporteur, une fois le conseil de discipline saisi, selon les dispositions de l'article 160 du même statut ;

Que le fait que Monsieur J..., directeur du département sécurité ait eu compétence pour proposer une sanction de niveau II est, donc, sans rapport avec la compétence de

Monsieur H..., en matière de suspension, déclenchant la saisine du conseil de discipline ;

Considérant que Monsieur KK... invoque le refus qui lui aurait été opposé de communiquer son dossier disciplinaire motivant sa comparution devant le conseil de discipline, lors de l'audience préparatoire, au motif qu'une telle communication ne s'est pas accompagnée de la possibilité de photocopier le dossier considéré, que le photocopieur lui était inaccessible, ayant une clé d'activation et qu'il n'était pas en mesure psychologiquement de faire une lecture sereine des pièces ;

Qu'un compte-rendu préparatoire ayant été rédigé par l'enquêteur-rapporteur, ce dernier précise :

- que Monsieur KK... s'est présenté en retard, a voulu récuser un représentant du personnel, puis a abandonné cette requête,
- qu'il a sollicité des photocopies de pièces de son dossier administratif, ce qui lui a été autorisé, à titre exceptionnel, conformément à une instruction générale, qu'il a souhaité faire lui-même ces photocopies, ce qui lui a été permis,
- qu'il a sollicité une photocopie de la lettre introductive de son dossier disciplinaire, ce qui lui a été refusé sur le fondement de l'article 160 du statut du personnel de la RATP, dit qu'il pouvait en prendre une copie manuscrite, a demandé ce qui se passerait s'il allait faire, tout de même, cette photocopie, ce à quoi il lui a été répondu que « cela dépendrait du contexte de son éventuel passage à l'acte, par exemple, en cas de vol ou de violences » ;

- que « c'est visiblement le prétexte qu'il fallait à Monsieur KK... pour déclarer que « les circonstances de ce refus occasionnaient un trouble psychologique tel qu'il n'était plus en état de préparer sa défense » ;

- qu'il lui avait été dit que l'audience préparatoire pouvait être prolongée autant que nécessaire, qu'un autre rendez-vous pouvait être pris si cette audience n'était pas suffisante, propositions qu'il avait décliné au motif que « son état psychologique était peut-être altéré pour plusieurs semaines, voire plusieurs mois » ;

Que Monsieur KK... critiquant les termes de ce rapport, jamais, cependant, il ne conteste avoir disposé de trois heures pour examiner ses dossiers, ni le fait qu'il a sollicité exclusivement une photocopie de la seule lettre introductive de son dossier disciplinaire, ni le fait qu'il lui a été proposé de prolonger l'audience préparatoire, voire de la poursuivre, lors d'une autre audience ;

Que l'article 160 du statut du personnel de la RATP stipule : « l'agent enquêteur informe l'agent, ou son représentant, des faits reprochés. Il donne intégralement communication des pièces relatives à ces faits. L'agent, ou son représentant, peut prendre textuellement copie de tout ou partie de ces pièces » ;

Qu'il résulte de ces dispositions que la copie à l'identique de tout ou partie des pièces relatives aux faits considérées est possible, sans qu'il soit précisé par quel moyen ; que l'appelant, qui ne précise pas le nombre et la nature des pièces de son dossier disciplinaire qu'il entendait copier, a disposé de trois heures pour prendre connaissance de l'unique pièce dont il sollicitait la photocopie, comme de l'intégralité de ses dossiers, disciplinaire et administratif, s'est vu proposer de bénéficier d'un temps plus long pour ce faire, voire au cours d'une seconde audience, a pu disposer de photocopies de documents issus de son dossier administratif ; que, s'il le souhaitait recopier la pièce litigieuse, le même temps lui a été accordé et un temps supplémentaire proposé ; que, dans l'hypothèse où il n'aurait « pas été en état psychologiquement de faire une lecture sereine de cette pièces », le fait que la pièce litigieuse ait été originale, recopiée à la main ou photocopiées, est étranger à cette circonstance ; qu'en tout état de cause, ladite circonstance, relative à un trouble spécifiquement survenu à ce moment donné et voué, selon lui, à durer plusieurs semaines ou plusieurs mois, n'est étayée par aucune pièce médicale, versée aux débats ;

Que Monsieur KK... ajoutant qu'il n'a pas eu accès à un photocopieur, du fait qu'il nécessitait l'usage d'un code, il n'en justifie pas ; qu'il ne conteste pas avoir obtenu des photocopies de son dossier administratif, dément les avoir faites lui-même, mais ne précise pas dans quelles conditions elles ont été faites ;

Que l'appelant n'a pas été privé d'une « communication de pièces », contrairement à ce qu'évoque Monsieur PARIS ; que ce dernier n'évoque, dans son attestation, ni la nature et le nombre des pièces disciplinaires dont l'appelant souhaitait la photocopie, ni les conditions dans lesquelles ce dernier a obtenu des photocopies de son dossier administratif ; que s'il évoque l'attitude « très correcte » de Monsieur KK..., et des « propos déplacés et injurieux » tenus par le rapporteur-enquêteur, à l'endroit de l'appelant, propos ayant « perturbé profondément Monsieur KK..., qui n'a pu préparer sa défense », il ne précise pas en quoi auraient consisté de tels propos ;

Que Monsieur K... affirme, pour sa part, que Monsieur KK... n'a pas été en mesure de préparer normalement sa défense dans la mesure où l'enquêteur-rapporteur a refusé de lui donner la copie des pièces du dossier disciplinaire, mais également de lui en faire la lecture, de sorte que le salarié n'avait pas connaissance de l'intégralité des griefs ayant conduit à sa comparution ; que ce témoin n'évoque pas le fait que l'appelant a disposé de trois heures, en lisant ce dossier disciplinaire, y compris la pièce dont il avait souhaité la photocopie, qu'il pouvait recopier textuellement, pour prendre connaissance de ces griefs ;

Que si l'obligation de communiquer les documents fondant le licenciement n'est pas sérieusement contestable, force est de constater qu'une telle communication est intervenue, en l'espèce ;

Considérant que Monsieur KK... fait valoir que l'enquêteur-rapporteur ne l'a pas informé des faits reprochés, dans la mesure où il ne lui ont pas été « énoncés » ; que l'article 160 du statut du personnel stipule : « l'enquêteur-rapporteur informe l'agent ou son représentant des faits reprochés » ; qu'en communiquant à Monsieur KK... l'intégralité des pièces relatives à ces faits, cet enquêteur-rapporteur a, ainsi, permis à l'appelant d'en prendre connaissance, si tant est qu'il n'en ait pas eu connaissance, dans le cadre de la première phase de la procédure, ayant donné lieu à refus d'autorisation de licenciement, par l'inspecteur du travail ;

Que la phase d'instruction de la période disciplinaire considérée a, donc, été régulière ;  
¿ que Monsieur KK... faisant valoir que Madame L..., présidente du conseil de discipline, lui a communiqué la lettre demandant sa comparution devant ce conseil, mais sur l'insistance des représentants du personnel, et qu'elle n'a pas respecté les dispositions relatives à la communication de pièces, applicables à l'enquêteur-rapporteur, il est constant que la présidente du conseil de discipline n'est pas l'enquêteur-rapporteur, que ses attributions sont définies par le chapitre 4 du statut du personnel, relatif au fonctionnement du conseil de discipline et non par le chapitre 3, relatif à l'instruction ; que les conditions dans lesquelles est intervenue une nouvelle communication, à l'appelant, d'une pièce de son dossier disciplinaire, en cours de conseil de discipline, sont, donc, indifférentes, alors qu'une telle communication n'est pas prévue par le chapitre 4 considéré et n'a pu lui nuire ;

¿ que l'appelant fait grief à Madame L... de ne pas avoir indiqué, en cours de séance, alors qu'il y avait partage de voix, son avis personnel, ce, en violation de l'article 163 du statut du personnel de la RATP ; qu'il ajoute qu'en vertu de l'article 164 du même statut, le président du conseil de discipline doit veiller à ce que soit rédigé séance tenante un procès-verbal signé par tous les membres du conseil de discipline et que tel n'a pas été le cas ;

Qu'il est constant qu'il a été établi, d'une part, un procès-verbal manuscrit, en date du 25 janvier 2010, donc, séance tenante, faisant état d'un partage des voix entre les représentants de la direction et les représentants du personnel, signé par tous les

membres du conseil de discipline, et, d'autre part, le lendemain, 26 janvier, un procès-verbal tapé à la machine, faisant état de ces mêmes avis ; que le procès-verbal litigieux, sous sa forme manuscrite, a, donc, été rédigé séance tenante ;

Qu'il n'apparaît pas que la présidente du conseil de discipline ait indiqué son avis, alors qu'il existait un partage des voix, pendant le cours de la séance du conseil, ce qui constitue un non-respect de l'article 163 du statut susvisé ; que la RATP justifie de ce que, le lendemain de cette séance, 26 janvier 2010, la présidente du conseil a transmis cet avis, avec ceux des autres membres du conseil, au directeur compétent ;

Que les représentants du personnel affirmant que le procès-verbal du 26 janvier 2010 a été établi « à leur insu », celui du 25 janvier a été signé par eux ;

Que, selon les termes de la jurisprudence administrative, le non-respect de règles de procédure et de forme, relatives à une procédure disciplinaire, peut avoir comme sanction, pour certaines, l'annulation de la décision de licenciement pour vice de forme substantiel, et d'autres, aucune conséquence sur la validité de la décision de licenciement ou de révocation consécutive, non liée par l'avis précédemment donné ;

Que l'appelant n'indique pas en vertu de quel texte la disposition qu'il invoque, serait prévue à peine d'une nullité ; qu'il affirme que la « réalité des débats » ne doit pas être « dénaturée », ce qui n'a pas été le cas en l'espèce ; qu'il soutient également que la présidente du conseil de discipline a demandé au destinataire des avis, dont le sien, de se prononcer « au vu des seuls éléments reprochés au salarié par la direction » ; que, ce faisant, il dénature les termes de la lettre de la présidente du conseil, rapportant, outre son avis, ceux des autres membres dudit conseil, y compris, celui, motivé, des représentants du personnel ;

Que l'appelant ayant pu prendre connaissance de l'avis de la présidente du conseil de discipline, il a pu s'assurer de la teneur de cet avis, et connaître, ainsi, l'ensemble des avis qui sont bien ceux ayant été émis préalablement à la décision de révocation litigieuse ;

ç que Monsieur KK... conteste, également, la validité de la composition du conseil de discipline, dans la mesure où y siégeait Monsieur M..., responsable des achats au département M2E ;

Qu'en l'espèce, le conseil de discipline devant lequel a comparu l'appelant a été composé, s'agissant des représentants de la direction, de deux membres du « département SEC » et d'un membre du « département M2E », selon les termes du procès-verbal de séance ;

Qu'en vertu des dispositions de l'article 2 de l'annexe 12/ 2 A au statut du personnel de la RATP, approuvé le 6 novembre 1986, il existe quatre compositions possibles du conseil de discipline :

- celle qui concerne un agent appartenant à la « direction du réseau ferré », comprenant deux membres de cette direction et un membre de la direction du réseau routier,
- celle qui concerne un agent appartenant à la « direction du réseau routier », comprenant deux membres de cette direction et un membre de la direction du réseau ferré,
- celle qui concerne un agent appartenant à la « direction des équipements électriques » ou au « service de la télématique de la direction des systèmes d'information et de l'organisation », comprenant deux membres appartenant à cette direction et un membre appartenant soit à celle du réseau ferré, soit à celle du réseau routier,

puis, il est ajouté :

« d) pour le cas où l'agent déféré au conseil de discipline appartient à « une direction ou des services » autres que ceux visés ci-dessus :

- trois membres titulaires et six membres suppléants appartenant à ces directions et services » ;

Que, depuis, à tout le moins, la réforme de l'organisation de la RATP de 1990, dont les modalités sont produites par l'appelant, il n'existe plus de « direction du réseau ferré », de « direction du réseau routier », de « direction des équipements électriques », ni de « service de la télématique de la direction des services d'information et de l'organisation » ;

qu'il existe, désormais, des unités, décentralisées ou spécialisées, des départements, et une direction générale ;

Que la direction générale est composée du Président directeur général et de cinq directeurs généraux adjoints, ces derniers ayant, chacun une compétence globale sur le fonctionnement de l'entreprise, à laquelle s'ajoute une compétence spécifique liée au secteur d'activité dont il a la charge ;

Que, depuis une autre réforme, datant de 2008, versée aux débats, l'organigramme de la RATP a été modifié ; que le SEC, dont est membre l'appelant, comme le M2E, relèvent, chacun, du comité exécutif, le premier n'ayant pas de directeur adjoint, l'autre en ayant un, et tous deux relevant, directement, ou par l'intermédiaire du directeur adjoint compétent généralement ou pour le SEC, du directeur de cabinet du Président directeur général ;

Que l'avenant litigieux fait référence à des directions ou des services, et non à des départements ;

Que c'est, donc, à juste titre, eu égard à ces modifications, que la RATP fait valoir que c'est non la lettre, qui ne correspondait plus à ce qu'était l'organisation de la RATP, à la date du conseil de discipline considéré, mais l'esprit de cet avenant qui doit être pris en compte, d'autant plus lorsqu'il est nécessaire de savoir si l'agent concerné a, ou non, fait l'objet d'un traitement différent et défavorable, par rapport à ses collègues ;

Qu'en l'espèce, l'avenant considéré prévoit des formations disciplinaires composées de trois membres, dont deux appartiennent à la direction de l'agent concerné et d'un troisième, appartenant à une autre direction ; qu'il a, ainsi, été prévu que, parmi les représentants de la direction, deux membres connaîtraient directement le cadre d'activité de l'agent concerné et un troisième aurait un regard extérieur, de nature à prévenir le risque d'une trop grande subjectivité ;

Qu'en l'espèce, le conseil litigieux a été composé, s'agissant des représentants de la direction, selon de telles modalités ; qu'à ces représentants s'ajoutant trois représentants des salariés, il a, donc, été composé régulièrement ; qu'il n'y a lieu d'annuler l'avis émis par ce conseil, de ce chef ;

¿ que Monsieur KK... faisant valoir que le partage des voix du conseil aurait dû lui bénéficier, puisque « le doute doit bénéficier au salarié », le conseil étant composé de 7 membres, et quatre d'entre eux ayant émis un avis semblable, il n'existe aucun doute quant à la nature de l'avis majoritaire émis par ce conseil ;

¿ que l'appelant fait valoir que la nomination de Madame L..., en tant que présidente du conseil de discipline, est irrégulière, dans la mesure où elle n'a pas été publiée au bulletin officiel ;

¿ que l'article 156 du statut du personnel de la RATP stipule que le Président directeur général désigne le président du conseil de discipline ; qu'aucune nullité n'existant sans texte, l'appelant n'indique pas en vertu de quel texte la note générale de désignation N° 5780, mentionnant la désignation de Madame L..., avec « affichage général », devait, à peine de nullité, être publiée au bulletin officiel du Ministère de l'équipement, des transports, du tourisme et de la mer ; que le fait que d'autres notes du même type aient été publiées dans ce bulletin ne constitue pas la démonstration d'une telle obligation ; que, s'agissant de l'information de l'appelant, la note litigieuse mentionne expressément « affichage général » ; que la seule affirmation de l'appelant selon laquelle, cette note n'a pas été affichée « sur son lieu de travail », notion qu'il ne définit pas, ne suffit pas à faire la preuve d'une atteinte à ses droits ;

¿ que Monsieur KK... se prévaut de l'incompétence du « personnel » ayant prononcé sa révocation ; que le « personnel » en question est Monsieur I...;

¿ qu'en vertu des dispositions de l'article 164 du statut du personnel de la RATP, le directeur général décide de la mesure à appliquer ;

Que, par décision du 20 septembre 2004, la Présidente directrice générale de la RATP a délégué le pouvoir de prononcer toutes les mesures disciplinaires au « directeur général

adjoint, chef de l'établissement départements et services communs DSC » ; qu'il n'est pas contesté que le département Sécurité est l'un de ces départements ; que, par note du 8 décembre 2009, versée aux débats, Monsieur I...a été nommé « chef de l'établissement départements et services communs (DSC) » ; que l'appelant précise que, depuis 2009, le chef de l'établissement départements et services communs n'est plus l'un des directeurs généraux adjoints, dont le nombre a été réduit ; qu'en 2010, cependant, le fait que la révocation litigieuse ait été décidée par le chef de cet établissement, bénéficiant encore de la délégation précitée, était régulier ;

Que le fait que, le 13 juin 2008, Monsieur N..., alors directeur du département de la sécurité, ait délégué sa signature à Madame O..., alors responsable des ressources humaines et formation, à l'effet de signer différents actes, dont la rupture du contrat de travail des opérateurs du département de la sécurité, est sans portée sur ce qui précède, dès lors qu'une délégation de signature n'est pas une délégation du pouvoir de décider et qu'elle n'empêche nullement le délégant ni de décider lui-même, ni de signer, tout document qui peut, subsidiairement, être signé par son ou sa délégataire de signature ; Que, pour les raisons de procédure invoquées par l'appelant, il n'y a lieu de dire nulle la décision de révocation prononcée le 1er février 2010 ;

¿ Sur le bien-fondé de la révocation

¿ qu'est nul et de nul effet le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur sur la base de dispositions relatives aux discriminations ou au harcèlement moral, lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et résulte de cette action en justice ; que, dans ce cas, la réintégration est de droit et le salarié regardé comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi ;

¿ qu'en vertu des dispositions de l'article L 1232-1 du Code du travail, tout licenciement motivé dans les conditions prévues par ce code doit être justifié par une cause réelle et sérieuse ; qu'en vertu des dispositions de l'article L 1235-1 du même code, en cas de litige, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ; que si un doute subsiste, il profite au salarié ;

Que, cependant, la faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié, qui constituent une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, même pendant la durée du préavis ; que l'employeur qui invoque la faute grave pour licencier doit en rapporter la preuve ;

¿ qu'en vertu des dispositions de l'article L 1232-6 du Code du travail, la lettre de licenciement, notifiée par lettre recommandée avec avis de réception, comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur ; que la motivation de cette lettre fixe les limites du litige ;

Qu'en l'espèce, Monsieur KK... a été révoqué, le 1er février 2010, pour manquements graves à la discipline, au motif d'un :

« refus de se rendre en formation, en dépit d'informations, rappels et mises en demeure qui avaient été faits, tant oralement que par écrit, se traduisant par des absences irrégulières à la formation initiale GPSR les :

- 9 janvier 2007, de 8h à 12h45,
- 10 janvier 2007, de 8h à 12h45,
- 11 janvier 2007, de 8h à 16h30,
- 12 janvier 2007, de 8h à 16h30,
- 16 janvier 2007, de 8h à 12h45,
- 17 janvier 2007, de 8h à 16h30,
- 19 janvier 2007, de 8h à 16h30,

-22 janvier 2007, de 8h à 12h45,

ces absences non autorisées caractérisent une insubordination manifeste » ;

¿ que l'employeur peut imposer au salarié de suivre une formation, à la condition qu'elle soit prévue dans le plan de formation et qu'elle se déroule pendant le temps de travail du salarié ; qu'une telle décision ne doit pas être discriminatoire, à raison de la santé du salarié ou de son activité syndicale ;

Que le salarié choisi par l'employeur ne peut refuser de suivre une formation inscrite dans le plan de formation de l'entreprise ; que pèse sur l'employeur une obligation de formation et une obligation d'adaptation au poste de travail et de veille aux capacités de maintien dans l'emploi ; que lorsque l'entreprise a choisi la formation comme moyen d'adaptation au poste ou à l'emploi, il en résulte pour le salarié une obligation de se former ; que le refus sans motif valable, de participer à un stage organisé par l'employeur dans l'intérêt de l'entreprise peut conduire au licenciement ; que l'envoi en formation étant considéré comme l'exercice du pouvoir de direction de l'employeur, le refus peut être considéré comme une insubordination et constituer, alors, une faute grave ;

Qu'en revanche, le salarié peut avoir un motif légitime de refuser la formation, dès lors :

- que la décision de l'employeur est discriminatoire ou relève de l'abus de droit,
- que l'employeur ne respecte pas ses obligations,
- que la formation suivie n'entre pas dans le cadre de la qualification du salarié,
- que l'action proposée n'est pas une action de formation,
- que le suivi de la formation est particulièrement contraignant pour la vie familiale du salarié ;

Que Monsieur KK... ne conteste pas l'effectivité du refus et des absences qui lui ont été reprochés, mais estime qu'ils étaient justifiés par des motifs légitimes, ayant donné lieu, de sa part, à l'exercice d'un droit de retrait ;

Que la RATP fait savoir à Monsieur KK..., le 7 décembre 2006, que s'agissant de son inscription au stage de formation initiale GPSR, l'article L 231-3-1 du Code du travail imposait à l'employeur d'organiser une formation pratique et appropriée en matière de sécurité au bénéfice des salariés qui, notamment, reprennent leur activité après un arrêt de travail de longue durée, qu'il était d'usage à l'unité opérationnelle sécurité des réseaux, pour des raisons de sécurité et de rappel à la loi, de donner une formation conséquente aux agents ayant eu une absence de longue durée, que seul le cycle de formation initiale permettait d'organiser son retour, une formation individuelle n'étant pas envisageable, qu'il passerait les examens sans être noté et conserverait son affectation d'origine à son retour sur le terrain, que cette inscription, par nature temporaire, ne constituait en aucun cas une modification de son contrat de travail, que son salaire et ses primes seraient maintenus, à l'exception de sa prime du dimanche, dans la mesure où il ne travaillerait pas le dimanche ;

Que, le 29 décembre 2006, la RATP a rappelé à Monsieur KK... que son aptitude avait été constatée pour deux mois, le 13 octobre 2006 et l'a convoqué, le 4 janvier 2007, pour une visite de reprise ; qu'elle a précisé qu'il lui appartenait, dans le cadre de ses prérogatives, de lui dispenser la formation nécessaire pour assurer son adaptation à son poste de travail et qu'alors qu'il n'avait pas exercé d'activité sur le terrain depuis le mois de juillet 2003, soit depuis plus de trois ans et demi, ce cycle de formation s'avérait indispensable pour qu'il retrouve ses capacités physiques et ses réflexes, que le département sécurité ne disposant pas de cycle de formation individuelle adaptée aux agents après une absence de longue durée, la seule remise à niveau qui lui était offerte était la formation initiale, cette formation étant exclusive de tout contrôle de connaissance, que d'autres collègues, se trouvant dans sa situation, avaient suivi ce cycle de formation, sans que cela ne pose de difficultés, que la formation continue de 13 jours qu'il évoquait correspondait au maintien des compétences pour les agents exerçant quotidiennement leur métier, que son inscription était, donc, maintenue, dès lors que son aptitude serait confirmée ;

Que, le 8 janvier 2007, le médecin du travail a estimé Monsieur KK... apte à la reprise de son travail, sans réserve d'aptitude ; que l'appelant fait valoir que le médecin l'ayant déclaré apte n'a envisagé que son aptitude à exercer ses fonctions et non un stage ; qu'outre qu'il est totalement inimaginable que l'appelant n'ait pas, dans la perspective d'une formation qu'il refusait, évoqué cette formation qu'il devait suivre à compter du lendemain, avec le médecin qui l'a examiné, il ne peut sérieusement soutenir qu'un médecin du travail, pour même ne juger que l'aptitude à exercer les fonctions d'agent de sécurité, négligerait, parmi les examens de base existant, l'examen du coeur ;

Que Monsieur KK... évoque son âge « avancé » et son état de santé défectueux, au moment où il devait suivre la formation litigieuse, à raison de problèmes cardiaques ; qu'il était âgé de 42 ans, lorsque lui a été proposée cette formation ;

Que, destinataire, le 9 janvier 2007, d'une lettre constatant son absence au stage de formation litigieux, Monsieur KK... a indiqué exercer son droit d'alerte et de retrait du fait que la pratique du sport intensive dispensée durant cette formation « pouvait représenter un danger grave et imminent pour sa santé », sans autre précision, s'agissant de cet état de santé ;

Que l'article L 4131-1 du Code du travail reconnaît au salarié le droit de se retirer de sa situation de travail s'il a un motif raisonnable de craindre un danger grave et imminent ; que le suivi d'une formation ne constitue pas, par nature, un danger grave et imminent, sauf à ce que l'état de santé du salarié concerné le contreindique expressément ;

Que la RATP ayant fait savoir à Monsieur KK... que, n'étant pas membre du CHSCT, il ne pouvait pas exercer de droit d'alerte, ce dernier n'évoque plus cette circonstance ; qu'en réponse à cette précision de l'employeur, il n'a pas précisé la nature des problèmes de santé qu'il rencontrait, mais indiqué qu'il ne « donn (ait) toujours pas son accord à la modification de ses repos hebdomadaires et de sa rémunération par le biais de cette formation inadaptée » ; qu'il ne conteste, donc, pas le fait que lui ait été imposée une formation, par la RATP, mais le fait qu'il lui ait été imposée une formation inadaptée ; et que la formation initiale faisait partie, à l'époque des faits, du plan de formation de la RATP et concernait les agents embauchés et les cadres extérieurs ; que le plan de formation prévoyait une telle formation initiale de 316, 15 heures par an ; qu'il prévoyait, également, une formation continue de 90 heures par an, ouverte aux agents en activité ; que la première comprenait 40 heures d'activité physique, la seconde comprenant 22 heures de technique professionnelle et activités physiques, auxquelles pouvaient s'ajouter, au choix, 23 heures des mêmes activités ;

Que la RATP ne conteste pas le fait qu'avant le 25 janvier 2007, il n'existait pas de mesures expresses internes concernant la situation particulière des agents revenant d'une longue absence ; qu'elle se prévaut de ce que sa décision d'imposer, à nouveau, à ses agents, la formation initiale, constituait un usage, avant cette date, expressément confirmé, ultérieurement, par cette note interne ;

Que l'intimée fait valoir, se référant à une attestation de Monsieur A..., responsable ressources humaines, datant de 2005, que les agents de sécurité travaillant dans un environnement en constante évolution, aussi bien d'un point de vue juridique, que s'agissant de la politique de l'entreprise, ce métier nécessite une parfaite connaissance du cadre juridique, de l'environnement et de la maîtrise de l'armement au contact du public ; qu'en cas d'absence prolongée, il est indispensable d'effectuer une remise à niveau par une formation adaptée à l'acquisition de nouvelles règles et à l'utilisation de l'armement, pour autoriser la remise sur le terrain d'un agent dans les meilleures conditions lui permettant d'assurer sa sécurité et celle des voyageurs ;

Que Monsieur KK... ayant été absent de son poste, pendant 3 ans et demi, la RATP a estimé qu'il devait se voir appliquer cet usage, à compter du 9 janvier 2007, en lui demandant de se joindre à la promotion d'agents embauchés, qui entreprenaient, alors, la formation initiale ;

Que l'appelant faisant valoir que sa désignation, pour suivre la formation litigieuse, a été discriminatoire et ayant soutenu qu'il était le seul à en avoir fait l'objet, il convient, pour examiner ce point, comme les autres, d'examiner de quelle façon les parties étayaient leurs affirmations, insuffisantes à elles seules, pour forger une conviction et encore moins une évidence ;

Qu'à cet égard, Monsieur KK... fait valoir que les agents dans sa situation n'ont pas tous suivi la formation initiale, que, pour ceux qui l'ont suivie, cette formation ne reposait sur aucune obligation légale ou contractuelle, que les agents ayant suivi cette formation ont tous bénéficié d'une individualisation de la formation initiale, qu'ils n'ont pas dû repasser l'ensemble des examens, contrairement à ce qui était exigé de lui ;

Que, pour affirmer que des agents dans sa situation n'ont pas eu à suivre, à nouveau, la formation initiale, renvoie aux commentaires d'un membre du CHSCT, lors d'une séance de ce comité, en date du 15 mars 2007, qui évoque « des personnes, revenues au bout de 2-3 ans, n'ayant pas eu de formation avant de reprendre leur activité opérationnelle », mais sans autre précision ; que Monsieur KK... évoque, par ailleurs, les cas de Messieurs X...et Y...; que la formation constitue, pour l'employeur, comme pour le salarié, une obligation légale ; que s'il a été demandé à Monsieur KK... de repasser les examens liés à la formation initiale, c'est sans la moindre évaluation ;

Que, s'agissant des 6 seuls cas dont les parties débattent, comme étant antérieurs au 9 janvier 2007,

- Monsieur B..., absent du 1er juin 1999 au 4 décembre 2002, a dû suivre la formation initiale litigieuse ; que le fait qu'il se soit blessé à l'épaule, à cette occasion, est étranger à la question de la discrimination ici posée ;

- Monsieur C..., absent du 3 janvier 2004 au 1er octobre 2006, a suivi cette formation, mais de façon « individualisée » en ce qu'il a été rattaché à une formation en cours, dans la mesure où la promotion nouvelle avait déjà commencé cette formation, la suivante étant prévue à compter du 2 janvier suivant, où, dans la mesure où, contrairement à l'appelant, il n'avait pas de congé à solder ; que Monsieur KK... dénonçant le fait que ce salarié a pu, contrairement à lui, dialoguer avec sa hiérarchie, l'appelant, à la lecture de ses réponses, faites avant le stage litigieux, aux lettres de la RATP, n'apparaît pas avoir recherché, ni même envisagé un tel dialogue, ayant opposé, exclusivement, un droit d'alerte, un droit de retrait, puis une absence d'accord, aux convocations qui lui ont été adressées ;

- Monsieur D..., absent du 1er octobre 2000 au 31 mai 2005, n'a suivi que 9 semaines de cette formation, du fait qu'il avait suivi une formation de sécurité au Canada ; que Monsieur KK..., s'il s'étonne de la situation de ce salarié, ne commente pas le fait que ledit salarié avait suivi une telle formation, ce dont la RATP justifie, par la production d'un certificat en gestion appliquée à la police et à la sécurité, délivrée par l'Université de Montréal, le 12 novembre 2002 et un certificat de criminologie, délivré, par la même université, le 9 mars 2004 ;

- Monsieur E..., absent du 1er septembre 1993 au 3 septembre 2000, a suivi cette formation, après l'avoir suivie, en 1990, ce dont la RATP justifie ;

- Monsieur X..., après 4 années d'activité au sein du CHSCT, n'a pas eu à suivre la formation litigieuse, la RATP justifiant du fait que, de juillet 2005 à octobre 2011, il n'a pas exercé, de fait, la fonction d'agent de sécurité sur le terrain ;

- Monsieur Y..., après 5 années de détachement, n'a pas eu à suivre la formation litigieuse, étant mis à disposition à titre permanent, auprès d'une organisation syndicale, qui le confirme ; qu'il n'était donc pas appelé à exercer son activité sur le terrain, à son retour de détachement ;

Que la RATP justifie, par ailleurs, de ce qu'après diffusion de la note susvisée, du 25 janvier 2007, des agents, après de longues absences, Messieurs F...et G..., ont dû suivre la formation litigieuse ; que Monsieur KK... estime que la situation de ces agents n'a pas à être prise en considération, au seul motif que leur reprise est intervenue ultérieurement à

la sienne et que, de ce fait, ils étaient soumis à la note précitée ;  
Qu'il n'est pas contesté que la note considérée, si elle a donné lieu à des constats de désaccords, est applicable aux agents de sécurité de la RATP ; que Monsieur KK... n'a pas saisi la présente juridiction d'une demande tendant à l'annulation de cette note ;  
Qu'eu égard à la situation des agents se trouvant dans la situation de Monsieur KK..., ce dernier ne démontre pas le caractère discriminatoire de la mesure qu'il dénonce ;  
Que, s'agissant de son état de santé, l'appelant fait valoir qu'il a été décelé chez lui une arythmie cardiaque, par un médecin du travail ; qu'il se réfère, à ce sujet, à un compte-rendu d'examen médical pratiqué le 13 septembre 1996, mentionnant s'agissant de son appareil cardio-vasculaire « CZ normal », suivi d'un examen complémentaire, le 8 janvier 1997, mentionnant un électrocardiogramme anormal, à 16h30, avec pour conclusion apte, mais cardio tous les 3 à 4 mois ; qu'il ajoute, dans ses écritures, qu'il a été astreint, ensuite, « à des visites de sécurité tous les trois mois, puis tous les 6 mois, avant de revenir à la normale » ;  
Qu'il indique que les examens considérés ont été consécutifs à une séance sportive intense, au cours d'une heure d'activité physique quotidienne ;  
Que la formation litigieuse a été prévue, pour l'appelant, 10 ans après la constatation de la nécessité d'un contrôle cardiaque, espacé, puis arrêté ;  
Que l'appelant fait, également, valoir qu'au mois de février 2011, alors qu'il avait, quant à lui, 48 ans, le médecin du travail a prescrit, le concernant, pendant les séances de sport le concernant, « ne pas dépasser 160 pulsations minutes, pas d'exercice du type parcours intérieur » ; que cette prescription, faite 14 ans après que lui ait été imposé un contrôle cardiaque, et 4 ans après la formation litigieuse, ne peut être interprétée rétroactivement ;  
Que les seuls justificatifs produits par l'appelant ne confirment pas l'existence, chez lui, au moment où lui a été proposée la formation litigieuse, d'une pathologie cardiaque, qui aurait donné lieu à un avis d'aptitude, fut-elle partielle, à un arrêt de travail, à un traitement ou à une intervention chirurgicale contemporains ; qu'aucun des 7 certificats médicaux précités, relatifs à son état de santé, de 2002 à 2009, n'a trait à une pathologie cardiaque ; que le danger grave et imminent dont il s'est prévalu, au moment de la formation litigieuse, n'est pas étayé ; que son droit de retrait n'était, donc, pas justifié par les raisons de santé invoquées ; que ce motif de refus n'était pas légitime ; qu'il doit être noté qu'eu égard à ce qu'il sait de son état de santé actuel, l'appelant demande, notamment, à la Cour d'ordonner le rétablissement, en ce qui le concerne et sans restriction, de l'heure de sport prévue par le passé ;  
Que l'appelant ayant invoqué « la modification de ses repos hebdomadaires et de sa rémunération par la biais de cette formation inadaptée », la formation qui lui a été demandé de suivre ne constituait pas une modification de son contrat de travail, mais une modification temporaire de ses conditions de travail, ayant pour seule conséquence connue le fait qu'il ne travaillait pas le dimanche et le fait que la prime de dimanche, due en cas de travail le dimanche, ne lui était pas versée, à l'exception de son salaire et de toutes ses autres primes ; que, s'agissant de ses horaires de travail, Monsieur KK... ne fournit pas de précisions, quant aux conditions et conséquences de la modification des horaires qu'il invoque ; qu'eu égard à ce qui précède, l'appelant n'étaye pas son affirmation selon laquelle la formation qui lui a été imposée, à raison, invoquée par la RATP, de l'obligation qui pesait sur elle, de mettre en oeuvre une formation adaptée, constituait une modification irrégulière de son contrat ou de ses conditions de travail ;  
Que Monsieur KK... se prévalant de ce que la formation litigieuse constituait, pour lui, une humiliation, dès lors qu'il se trouvait en présence de débutants, il ne peut imputer à son employeur la vision qui est la sienne de la situation considérée, un agent, placé dans cette situation, pouvant tout aussi bien considérer qu'elle est l'occasion d'un partage avec de nouvelles générations, de transmission du savoir, d'un exemple à donner, voire l'occasion

de briller face à des débutants, eu égard à son expérience acquise et à ses connaissances, voire, aussi, l'occasion de s'assurer personnellement de l'actualité de telles connaissances ;

Que la formation initiale ayant, également, été imposée à des futurs cadres venant d'entreprises extérieures, Monsieur KK... s'attache à analyser chacun des cas évoqués, mais ne prétend nullement que la RATP ait eu l'intention d'humilier ces cadres ;

Que, s'agissant de la compatibilité de la mesure prononcée avec les textes internes à l'entreprise, Monsieur KK... se réfère à l'instruction générale n° 408 de la RATP, relative à la discipline, qu'il verse aux débats, pour faire valoir qu'il n'a commis aucune des fautes « lourdes » prévues à cette instruction, pour faire l'objet d'une mesure disciplinaire de 2ème degré ;

Que l'instruction considérée, en son article 1. 2, si elle énonce les faits justifiant des mesures disciplinaires, de 1er degré a), 1er degré b) et 2ème degré, ne le fait qu'après avoir indiqué « sont notamment et par exemple », considérés comme des manquements à la discipline entraînant ɿ ;

Que, par ailleurs, elle ajoute à cette énonciation, en son article 1. 3 : « l'évaluation de la mesure applicable tient compte de l'aggravation éventuelle pour récidive d'un manquement à la même obligation ou pour cumul de manquements à des obligations différentes en raison de leur gravité ou de leur fréquence.

Ainsi, la récidive ou le cumul de manquements passibles, isolément, d'une mesure disciplinaire de 1er degré a) peut conduire à l'application d'une mesure disciplinaire du 1er degré b) voire de 2ème degré.

De même, la récidive ou le cumul des manquements passibles isolément d'une mesure disciplinaire du 1er degré b) peut conduire à l'application d'une mesure disciplinaire de 2ème degré » ;

Que Monsieur KK... ayant été révoqué à raison de 8 absences cumulées, entre le 9 et le 22 janvier 2007 et une insubordination, l'absence irrégulière non supérieure à 8 jours et le refus non motivé d'exécuter un ordre concernant le service, constituant, isolément, des infractions graves justifiant une mesure disciplinaire du 1er degré b) et peuvent donner lieu, lorsqu'elles sont cumulées, à une mesure disciplinaire du 2ème degré, prévue pour les fautes les plus graves, donc à une révocation ;

Qu'il est, dès lors, inutile de s'interroger sur le fait de savoir si le non-respect de la formation litigieuse, compte tenu de son objet, constituait une violation des règles concernant la sécurité, susceptible, selon l'instruction considérée, de donner lieu à des mesures de 1er ou de 2ème degré ;

ɿ que Monsieur KK... faisant valoir que la révocation litigieuse ne respecte pas l'article 7 de la Déclaration universelle des droits de l'homme, le préambule de la Constitution, la Charte de l'Union européenne et la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme, il formule cette conclusion, à la page 107 de ses écritures, après avoir, exclusivement évoqué et développé, précédemment, se référant aux dispositions de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme,

- le fait que la Cour administrative d'appel « n'a pas suivi les réquisitions du rapporteur public », ce qui ne constitue pas une violation des règles de la procédure administrative,

- le fait qu'elle l'a « privé de la possibilité d'un recours effectif », qu'il a, pourtant, exercé, en saisissant le Conseil d'Etat,

- le fait qu'elle a commis un « déni de justice », en le privant de cette possibilité, ce qui n'a pas été le cas, aucun déni de justice ne pouvant être, par ailleurs, reproché à une juridiction, dès lors qu'elle rend une décision ;

Que le non-respect invoqué, et imputé à la Cour administrative d'appel, n'est nullement établi, outre qu'il est sans rapport avec la révocation de l'appelant ;

Que Monsieur KK... ayant fait valoir que la formation considérée, visant à une actualisation de ses connaissances et capacités, était inutile, eu égard au fait qu'il avait déjà suivi cette

formation et avait été reçu major de sa promotion, cette circonstance, aussi méritoire qu'elle soit, date de 1994, et ne fait nullement la preuve de l'inutilité de la formation litigieuse, qu'il a été demandé à l'appelant de suivre 13 ans après, après 3 ans et demi d'absence d'activité à son poste ;

Que Monsieur KK..., s'agissant de la formation litigieuse, ne démontre pas la matérialité d'éléments de fait précis et concordants laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte qu'il aurait subie, à raison de son âge, de son état de santé, ou de son activité syndicale ;

Qu'il n'est nullement établi :

- que la décision de l'employeur est discriminatoire ou relève de l'abus de droit,
- que l'employeur n'a pas respecté ses obligations,
- que la formation suivie n'entraîne pas dans le cadre de la qualification du salarié,
- que l'action proposée n'était pas une action de formation,
- que le suivi de la formation était particulièrement contraignant pour la vie familiale du salarié ;

Que ladite révocation n'apparaît constituer ni un élément laissant présumer une discrimination syndicale, dès lors que Monsieur KK... n'apparaissait plus bénéficier de la moindre protection, en tant que délégué syndical, depuis le 13 octobre 2007, ni un élément laissant présumer un harcèlement moral, en ce qu'elle est fondée sur une cause réelle et sérieuse ;

Que Monsieur KK... ayant engagé une procédure aux fins d'indemnisation d'une discrimination syndicale et d'un harcèlement moral, dont on a vu qu'ils étaient, pour une partie des faits invoqués, établis jusqu'au plus tard le mois d'octobre 2003, la révocation dont il a fait l'objet, le 1er février 2010, ne peut être considérée comme susceptible d'annulation, dès lors qu'elle repose sur une cause réelle et sérieuse ; qu'en l'espèce, tel est le cas en l'espèce ;

Qu'il y a lieu, en conséquence, de rejeter les demandes de Monsieur KK..., relatives à sa révocation, y compris tendant à sa réintégration ;

Qu'il n'y a pas lieu de dire, en conséquence, que Monsieur KK... doit être regardé comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi et qu'aucune réduction d'aucune sorte ne devra être opérée sur ses congés annuels, sur les rappels de salaire à intervenir et sur les retraites, ainsi que sur son ancienneté dans l'entreprise ;

Que la Cour statuant ici au fond, la décision passée de la juridiction des référés ordonnant, à titre provisoire, la réintégration de Monsieur KK..., ne s'impose pas à la présente juridiction ;

Qu'en l'espèce, précédemment analysées, dans lesquelles s'est déroulée la procédure disciplinaire, jusqu'au prononcé de la révocation ordonnée, le caractère vexatoire et brutal de ladite procédure n'est nullement démontré ; qu'il y a lieu de rejeter la demande de Monsieur KK..., de ce chef » ;

1. Alors que, d'une part, la Cour d'appel a expressément constaté qu'il n'apparaissait pas que, pendant le cours de la séance du Conseil de Discipline, la Présidente du Conseil ait indiqué son avis, tandis qu'il existait un partage des voix, et ce « en méconnaissance des termes de l'article 163 » du Statut du Personnel de la RATP ; que, cet avis n'ayant pas été porté à la connaissance du Conseil le jour même et n'ayant pas figuré au procès-verbal établi séance tenante, il s'en évinçait que M. KK... n'avait pas bénéficié de l'ensemble des garanties instituées en sa faveur par le Statut ; qu'en ayant estimé le contraire, la Cour d'appel n'a pas tiré les conclusions qui s'évinçaient de ses propres constatations et a violé l'article L. 1232-1 du Code du Travail, ensemble les articles 163 et 164 du Statut précité ;

2. Alors que, d'autre part, la révocation de l'agent résulte, en principe, d'une décision prononcée par le Directeur Général ; qu'en l'espèce, la Cour d'appel a expressément constaté que, par une décision du 20 septembre 2004, la Présidente Directrice Générale de la RATP avait délégué le pouvoir de prononcer toutes les mesures disciplinaires au «

directeur général adjoint, chef de l'établissement départements et services communs DSC » et que, par une note du 8 décembre 2009, M. I...avait été nommé « chef de l'établissement départements et services communs (DSC) » ; qu'il était ainsi constant que, si M. I...avait la qualité de « chef de l'établissement », il n'avait, en revanche, ni celle de « directeur général », ni celle de « directeur général adjoint » ; que, dès lors, en ayant estimé qu'il avait compétence pour prononcer la révocation de M. KK..., la Cour d'appel n'a pas tiré les conclusions qui s'évinçaient de ses propres constatations et a ainsi violé les articles L. 1232-1 et L. 1232-6 du Code du Travail, ensemble l'article 49 du Statut du Personnel de la RATP ;

3. Alors que, par ailleurs, aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales ; que, lorsque la sanction disciplinaire, qui a interrompu ce délai de prescription, est annulée pour vice de procédure, un nouveau délai de deux mois court à compter de la notification de la décision d'annulation et que l'employeur peut, alors, dans ce nouveau délai, reprendre la procédure à partir du stade précédant celui qui avait été vicié ; qu'en l'espèce, en ayant jugé que ce nouveau délai de deux mois avait commencé à courir à compter de la notification du jugement du Tribunal administratif de Paris en date du 10 novembre 2009, et non à compter de la notification de la décision du Ministre en date du 4 octobre 2007 qui avait annulé pour vice de procédure la procédure en révocation initialement engagée contre M. KK..., la Cour d'appel a violé l'article L. 1332-4 du Code du Travail ;

4. Alors qu'en outre, le paiement de la partie variable de la rémunération constitue un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié sans l'accord du salarié ; qu'en l'espèce, il est constant que le fait de suivre la formation initiale, imposée par la RATP à M. KK..., impliquait nécessairement une perte, pour toute la durée de cette formation, de sa prime de dimanche ; que, dès lors, en ayant estimé que M. KK... ne démontrait pas en quoi la décision de l'entreprise publique de lui imposer cette formation constituait une modification irrégulière de son contrat qu'il serait en droit de refuser, la Cour d'appel n'a pas tiré les conclusions qui s'évinçaient de ses propres constatations et a violé les articles L. 1221-1 et L. 3211-1 du Code du Travail ;

5. Alors qu'enfin et en tout état de cause, aucune modification du contrat de travail ni aucun changement de ses conditions de travail ne peut être imposé à un salarié protégé sans son accord exprès ; qu'en l'espèce, il est constant que, lorsque la RATP lui avait unilatéralement imposé de suivre la formation initiale, M. KK... avait encore le statut de salarié protégé ; qu'il est établi que cette décision emportait, à tout le moins, une « modification temporaire de ses conditions de travail » ; que, dès lors, en ayant estimé que son refus de suivre cette formation revêtait un caractère fautif et qu'il s'analysait en une insubordination de nature à justifier sa révocation, la Cour d'appel n'a pas tiré les conclusions qui s'évinçaient de ses propres constatations et a violé les articles L. 1221-1 et L. 1232-1 du Code du Travail, ensemble l'article 149 du Statut du Personnel de la RATP.

#### TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'avoir limité les indemnités octroyées à M. KK... au titre de la discrimination syndicale et du harcèlement moral aux seules sommes de 10. 000, 00 € en réparation de la discrimination syndicale subie par lui de 2000 à 2002 et de 9. 000, 00 € en réparation du harcèlement moral subi par lui de 2000 à 2003 ;

Aux motifs que « SUR LA DISCRIMINATION SYNDICALE ET LE HARCELEMENT MORAL

€ que Monsieur KK... relate, l'un après l'autre, plus de 70 faits dont il considère qu'ils laissent présumer l'existence d'une discrimination syndicale et d'un harcèlement moral, sans distinguer ces notions ; que la RATP, pour sa part, distingue, parmi ces faits, ceux

qui auraient trait à une discrimination syndicale et ceux qui auraient trait à un harcèlement moral, pour affirmer que l'un et l'autre ne sont pas établis ;

Que si la Cour doit apprécier si l'appelant justifie d'un ensemble de faits laissant présumer l'existence d'une discrimination, puis, d'un ensemble de faits, qui, pour certains, peuvent être les mêmes, laissant présumer l'existence d'un harcèlement moral, elle se doit, également, d'examiner tous les faits considérés, alors que les parties s'opposent sur la pertinence, voire sur l'existence, de chacun des faits invoqués ;

Qu'il sera, donc, procédé à l'examen de chacun des faits invoqués, au regard de la discrimination, puis au regard du harcèlement moral invoqués, avant qu'il n'en soit tiré une conclusion générale, sur ces deux points, relative à l'ensemble des faits considérés ;

#### SUR LA DISCRIMINATION SYNDICALE

¿ qu'en vertu des 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, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie par l'article 1er de la loi n° 2008496 du 27 mai 2008, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'action, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de ses activités syndicales ;

Que l'article L. 2141-5 du même code interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail ;

Que, selon les dispositions de l'article L. 1134-1 du même code, en cas de litige, le salarié concerné présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, au vu desquels, il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, et le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ;

¿ que l'appelant, dans les 405 pages de ses écritures, ne fait pas le résumé chronologique de sa situation syndicale ; qu'il dénonce une discrimination syndicale caractérisée par des faits s'étant déroulés à compter de l'année 2000 ;

Qu'il apparait, à compter de cette date et à la lecture des écritures des parties et des pièces versées aux débats :

- qu'étant membre du syndicat GATC de la RATP, depuis une date qu'il ne précise pas, Monsieur KK... a été désigné délégué syndical de ce syndicat à la MAC (mission d'assistance contrôle), le 28 juin 2000,
- qu'il a été élu membre du CHSCT de l'établissement SEC, le 26 avril 2001,
- que, selon les termes d'une attestation de Monsieur P..., secrétaire général de L'UNSA/GATC, l'appelant a été radié du syndicat GATC, après avoir été convoqué au siège de ce syndicat, le 18 mai 2001,
- que, par jugement du 25 juin 2001, le Tribunal d'instance de Paris, 12ème arrondissement a, à la demande du syndicat GATC, annulé le scrutin de désignation des représentants du personnel au CHSCT de l'établissement SEC de la RATP, intervenu le 26 avril 2001,
- que, le 17 septembre 2001, Monsieur KK... a été nommé, avec Monsieur Q...et Monsieur R..., délégué syndical de l'établissement SEC sécurité des réseaux, par le syndicat SUD,
- que, le 21 décembre 2001, il a été nommé, avec Monsieur Q..., délégué syndical de l'établissement SEC-UNITE DES RESEAUX, Monsieur R...étant désigné sur l'établissement ENVIRONNEMENT ET SECURITE,

- que, le 13 octobre 2006, Monsieur T...a été désigné délégué syndical de l'établissement sécurité des réseaux, en remplacement de Monsieur KK..., rayé des listes des adhérents du syndicat SUD, selon les termes de Monsieur U..., alors secrétaire et trésorier de ce syndicat ;

Que, depuis le 26 juin 2000, Monsieur KK... peut, donc, se prévaloir d'une appartenance syndicale à compter de cette date et jusqu'au 18 mai suivant, puis du 17 septembre 2001 au 13 octobre 2006 ;

Que s'il peut, par ailleurs, se prévaloir de sa qualité de membre du CHSCT, du 26 avril 2001 jusqu'à la date d'annulation de sa désignation, son mandat a cessé le 18 mai 2001, avec sa radiation du syndicat dont il était membre ;

1/ Que, s'agissant de faits de discrimination subis à la MAC, Monsieur KK... fait valoir qu'il a été victime de tels faits, « en 2000 », de la part de Monsieur V..., dont il indique, comme la RATP, qu'il était « responsable du projet expérimental Khéops » ;

Que Monsieur KK... verse aux débats de nombreuses attestations de Messieurs W..., XX..., YY..., ZZ..., AA..., BB..., selon lesquelles Monsieur V...aurait déclaré à l'appelant : « arrête tout de suite avec ton syndicat, sinon je vais te casser », tu ferais bien de réfléchir à ta carrière avant de m'emmerder », ou « je te conseille d'arrêter tout de suite avec tes revendications syndicales » ou « tu veux m'emmerder avec ton syndicat et écoute moi bien, je vais éplucher ton travail et crois moi tu n'auras pas le droit à l'erreur » ou « tu ferais bien de ne pas me faire chier avec ton syndicat » ; que les attestations considérées évoquent de tels faits comme s'étant passés au cours de l'année 2000, sans autre précision ;

Que l'intimée, au sujet de ce grief, fait valoir exclusivement :

- que l'appelant fait référence à des revendications syndicales injustifiées,
- que Monsieur V...était responsable du projet expérimental Khéops, alors que Monsieur CC...était responsable du Khéops 1,
- que Monsieur Z...dépendait de Monsieur CC...et non de Monsieur V...;

Que la RATP verse, par ailleurs, aux débats une attestation de Monsieur V..., qui conteste avoir tenu des propos de nature discriminatoire et indique que, lorsque l'appelant a été nommé « secrétaire du CHSCT SEC », il était, quant à lui, depuis plusieurs mois à la retraite ;

Que Monsieur KK... contestant cette dernière affirmation, en faisant valoir que Monsieur V...n'est parti à la retraite qu'en 2001, la RATP n'apporte aucun justificatif à ce sujet ; que, par ailleurs, avant d'être désigné membre du CHSCT, Monsieur KK... était membre du syndicat GATC, puis délégué syndical, à compter du 28 juin 2000 ;

Que l'appelant évoque, ainsi, des éléments laissant présumer une discrimination syndicale, intervenue au cours de l'année 2000, au vu desquels la RATP ne prouve pas que les propos évoqués n'ont pu être tenus ou étaient justifiés par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ;

Que, s'agissant des faits du 29 avril 2001, la pièce N° 111 de l'appelant, constituée de la note de désignation des membres du CHSCT, d'ordres du jour et de lettres de sa part, ne laisse supposer l'existence d'aucune discrimination syndicale qui le concernerait personnellement, ou en tant que membre du CHSCT, à cette date ;

Que, s'agissant des heures de relève, selon la note du 28 février 2000, relative aux éléments de pointage des représentants du personnel, il est prévu, pour les membres du CHSCT-1 jour par mois, pour les réunions (code 023)

-15 heures de crédit d'heures par mois, pour délégation, (025)

-8 heures par mois, pour préparation de séance (025)

-5 jours par mois pour la formation des élus, ce qui est subordonné à l'accord du CDEP (027)

- un nombre non déterminé par avance d'heures pour les commissions-enquêtes-visites, (026) ;

Que Monsieur KK..., qui a exercé ses fonctions, du 26 avril 2001 au 18 mai suivant, soit pendant moins d'un mois, a demandé, le 9 mai 2000, à bénéficier d'une relève pour « visites, enquêtes, commission » (026), du 13 au 31 mai 2001 ; que, le 17 mai 2001, Monsieur DD...lui a fait savoir que, lors d'un entretien, le 16 mai précédent, il s'était engagé à être présent sur son poste de travail ce 17 mai, qu'il était absent, que son crédit d'heures en tant que représentant du CHSCT était épuisé (2 jours en code 025), qu'il devait régulariser sa situation pour le 16 mai et qu'il le considérait en absence irrégulière, à partir du 17 mai 2001 ;

Qu'à la date de la lettre de Monsieur DD..., l'appelant avait épuisé, les 13 et 15 mai, son crédit d'heures de délégation (code 025) ; que, selon les termes d'une lettre du 23 mai 2001, il a été décidé, « par souci d'apaisement », après qu'il a rencontré la présidente du CHSCT, qu'il serait pointé en réunion (code 023) les 14 et 16 mai et serait considéré comme en absence autorisée avec solde le 17 mai 2001 ; que, le 18 mai 2001, son mandat a cessé ; qu'il n'a, donc, subi aucun préjudice ;

Qu'alors qu'il confirme que l'activité du CHSCT. a été suspendue, en attente de l'issue de la procédure d'annulation engagée par le syndicat auquel il appartenait, il ne précise pas quelle visite, enquête ou commission (code 026) avait pu être décidée et mise en oeuvre par ce comité, à laquelle il aurait dû participer, circonstance que ne devait pas ignorer la présidente du CHSCT ;

Que si ces faits, dénoncés par Monsieur KK... laissent présumer une discrimination syndicale, les pièces produites par les parties permettent de déduire que l'analyse faite par Monsieur DD..., le 17 mai 2001, démontre que la décision litigieuse était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ;

Que le fait que Monsieur KK... n'ait pas été reconduit sur les listes des membres du CHSCT résulte de sa radiation, par le syndicat auquel il appartenait ; qu'aucune discrimination syndicale ne saurait être présumée de ce fait ;

Que le fait, dénoncé par Monsieur KK..., que le nombre d'heures de délégation prévu par le Code du travail soit insuffisant, est sans rapport avec la discrimination qu'il dénonce ;

2/- 2 que Monsieur KK... fait valoir que, le 29 mai 2001, il a fait l'objet de menaces de la part de Monsieur EE..., en tant que membre du CHSCT ; que si son mandat, à ce titre, avait pris fin, le 18 mai précédent, la protection dont il bénéficiait était encore en vigueur ;

Que Monsieur ZZ...atteste de ce que, à cette date, au domicile de Monsieur KK..., il a entendu une conversation téléphonique, entre ce dernier et Monsieur EE..., agent de maîtrise, qui disait à l'appelant, « vous reprenez le terrain aujourd'hui, faites attention, vous savez il peut vous arriver n'importe quoi », puis « quand même, faites très attention, cela peut être très dangereux et dites le bien aussi à vos petits copains, je crois qu'eux aussi reprennent le terrain » ;

Que l'appelant faisant valoir que ces propos le concernaient, ainsi que les autres membres du CHSCT reprenant leurs fonctions, la RATP rétorque, exclusivement, que ces faits ne rentrent pas dans le cadre légal de l'organisation des réunions extraordinaires ; que Monsieur KK... expose, ainsi, un fait laissant présumer une discrimination syndicale dont l'intimée ne démontre nullement qu'il serait motivé par des raisons objectives, étranger à toute discrimination ;

Que Monsieur KK... fait, également, valoir que, le 29 mai 2001, lors de sa reprise d'activité au « Khéops 1 », Monsieur Z...a tenu, à son égard, des propos discriminants ; qu'il produit une attestation de Monsieur FF..., en date du 17 septembre 2003, indiquant qu'« en 2001, au Khéops 1 », Monsieur Z...aurait dit à l'appelant, « tu vas te magner le cul de ta douche, il faut que je te parle », puis « tu vas t'y faire, ici ça se passe comme ça, mois les syndicalistes, je les brise » ;

Que, le 29 mai 2001, Monsieur KK... a sollicité une réunion extraordinaire du CHSCT, pour insulte envers le secrétaire de ce comité, donc lui-même ;

Que la RATP, fait valoir que, le 29 mai 2001, Monsieur Z...était en repos, produisant un

bulletin mensuel de pointage, qui confirme ses dires ; que Monsieur KK..., qui ne conteste pas cette circonstance, rétorque que Monsieur Z..., Monsieur FF...et lui auraient pu se croiser, en se rendant dans une salle de sport, à Sceaux, et non au Khéops comme l'indique Monsieur FF..., puisque la salle de Sceaux était, pour les agents, la salle de sport du Khéops ;

Que l'appelant fait valoir, à juste titre, que Monsieur Z..., alors agent de maîtrise, était son supérieur hiérarchique et pas seulement un membre du même syndicat ; que, s'il décrit un fait laissant présumer une discrimination syndicale, la RATP démontre que la survenance d'un tel fait n'est pas avérée ;

3/ Ț que, s'agissant des faits du 24 juin 2001, Monsieur GG...atteste de ce qu'à cette date, pendant une pause, Monsieur Z...a interrompu la discussion qu'il avait avec l'appelant, qui disait devoir être relevé pour mener sa mission au CHSCT, pour conduire ce dernier, par le bras, au bureau des agents de maîtrise, disant « avoir des petites choses à lui expliquer », que Monsieur Z...ayant fermé sa porte, il avait nettement entendu ce dernier dire à Monsieur KK... : « tu es un rigolo, un charlot et arrête de faire du syndicalisme », l'appelant demandant à son interlocuteur de lui lâcher le bras ;

Que, s'agissant de l'impossibilité, pour Monsieur GG..., d'avoir assisté à cette scène, les explications respectives des parties, relatives à la chronologie de ces faits, laissent subsister un doute, qui doit profiter à l'appelant ; que Monsieur HH..., dont l'attestation est invoquée par la RATP, déclare qu'« à proximité des faits », il pouvait les relater, ce que, donc, pouvait faire un autre témoin ; que si Monsieur HH...relate une conversation calme, suivie d'une demande, faite par Monsieur Z..., à Monsieur KK... de sortir, il n'explique pas à la suite de quels propos l'appelant aurait déclaré, selon lui, ensuite, « répète ce que tu as dit », à plusieurs reprises ;

Qu'un rapport d'incident a été établi, le 10 juillet 2001, s'agissant de ces faits du 24 juin ; que Monsieur Z...a, alors, déclaré qu'ayant constaté qu'une conversation, entre l'appelant et l'équipe de Monsieur II...se poursuivait, il avait demandé à Monsieur KK... de le suivre dans son bureau, pour lui faire remarquer qu'il devait aller au sport, que ce dernier lui ayant dit que des agents demandaient des informations relatives au CHSCT, il l'avait contredit, ayant entendu la conversation, qui avait trait à des règlements de comptes, à des affaires personnelles, à l'entreprise et à certains syndicats, que Monsieur KK... ayant maintenu qu'il s'agissait d'affaires relatives au CHSCT, il avait élevé le ton, en répétant qu'il s'agissait d'affaires personnelles, l'appelant lui demandant de ne pas lui parler sur ce ton, qu'il avait, alors invité ce dernier à sortir du bureau, que Monsieur KK... s'était campé devant lui en le toisant, qu'il lui avait, à nouveau, demandé de sortir, l'appelant lui demandant de “ venir le dire “ devant les agents, qu'il avait ouvert la porte, était sorti, Monsieur KK... le suivant et lui-même retournant à son bureau, dont il avait fermé la porte ;

Que Monsieur KK... expose, ainsi, de façon suffisante, des faits laissant présumer une discrimination syndicale dont l'intimée, qui rétorque que ces faits ne rentraient pas dans le cadre légal de l'organisation des réunions extraordinaires du CHSCT, ne démontre pas de façon suffisante qu'ils seraient motivés par des raisons objectives, étrangères à toute discrimination syndicale ;

4/ Ț que, s'agissant de faits du 25 juin 2001, Monsieur KK... fait valoir qu'à cette date, Monsieur Z...aurait déclaré, devant plusieurs agents : « maintenant qu'il n'est plus secrétaire du CHSCT, il est fini à la RATP, la direction du SEC et moi-même, allons lui en faire baver, s'est simple, il est mort » ; qu'il verse aux débats une attestation de Monsieur W..., qui rapporte ces termes ;

Que la RATP, invoquant la déformation de ces propos, fait valoir qu'ils ne figurent pas dans une déclaration d'un autre agent, Monsieur JJ...; que ce dernier atteste de ce que le 25 juin 2001, « Monsieur Z..., agent de maîtrise, informe un certain nombre de mes collègues et moi-même, de ce que Monsieur KK... n'est plus secrétaire du CHSCT, à

compter de ce jour, suite au jugement qui vient d'être rendu par le Tribunal d'instance de Paris 12 » et déclare aussi : « KK... est fini à la RATP, maintenant qu'il n'est plus secrétaire, on va s'occuper de son cas, et lui en faire baver » ;

Que Monsieur KK... rapporte, ainsi, un élément de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination syndicale à son égard, au vu duquel l'employeur ne prouve nullement que les propos de cet agent de maîtrise, supérieur hiérarchique de l'appelant, étaient justifiés par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination ;

¿ que, s'agissant des faits du 3 juillet, du UT août, des 3 et 6 septembre 2001, relatifs à une injure, à l'absence d'organisation d'un accueil, à l'attribution d'un placard, au retard reproché à Monsieur KK..., dans le cadre d'une-activité de sport, ils ne laissent supposer, tels que décrits par l'appelant, aucune discrimination ayant un lien quelconque avec son appartenance syndicale ; qu'ils seront examinés sous l'angle du harcèlement moral dénoncé par Monsieur KK... ;

¿ que, s'agissant des faits du 17 septembre 2001, Monsieur KK..., nommé à cette date, délégué syndical du syndicat SUD, pour le « département » SEC, avec deux autres collègues, fait grief à la RATP de ne pas avoir invité ce nouveau syndicat, faute d'en avoir reconnu la représentativité, à la négociation d'un protocole ; que l'appelant ne conteste pas le fait que c'est le 26 septembre 2001 que la RATP a été informée de sa désignation, en qualité de délégué syndical du syndicat SUD, ni que c'est par jugement du 22 octobre 2001 que la représentativité de son syndicat a été reconnue, au niveau du département SEC, et sa désignation jugée régulière ; qu'il ne prétend pas que la décision de ne pas inviter ce syndicat ait été prise pour des raisons concernant sa propre appartenance à un syndicat ; qu'un tel fait ne peut laisser présumer une discrimination syndicale, à son égard ;

¿ que, s'agissant des faits du 22 octobre 2001, l'appelant fait grief à Monsieur LL..., responsable adjoint au Khéops, de lui avoir refusé, par téléphone, des heures de délégation ; qu'il produit, exclusivement, à ce sujet, une attestation de Monsieur MM..., selon laquelle il a été refusé à Monsieur KK... de poser des heures de délégation « au prétexte, en septembre, selon Monsieur NN..., que son syndicat n'était pas reconnu, puis à deux reprises en octobre, par Monsieur LL...et Monsieur Z..., alors même qu'ils avaient connaissance que la RATP venait d'être déboutée de sa contestation... » ; que cette seule attestation ne vient pas étayer, de façon suffisante, l'existence d'un refus de Monsieur LL..., le 22 octobre 2001, qui laisserait présumer une discrimination de sa part, à l'égard de l'appelant ;

5/ ¿ que, par lettre du 23 octobre 2001, Monsieur OO..., directeur du département SEC, a fait savoir au président du syndicat SUD, qu'il ne lui était pas possible de lui accorder les heures de délégation demandées par lui, compte tenu du nombre de trois délégués désignés par ce syndicat, dès lors que, pour un effectif inférieur à 2. 000, l'article R 412-2 (devenu R 2143-2) du Code du travail, n'autorisait la désignation que de deux délégués syndicaux ;

Que, s'agissant des faits du 24 octobre 2001, l'appelant dénonce un refus d'heures de délégation syndicale qui lui a été opposé par Monsieur Z...; qu'il se fonde, pour ce faire, sur les termes d'un rapport de ce dernier, qui confirme ce refus ;

Que l'employeur ne peut subordonner l'utilisation, par un délégué syndical, de ses heures de délégation, à une autorisation préalable et doit rémunérer ces heures, en premier lieu, avant d'en contester, éventuellement, l'utilisation ; que les délégués désignés par un syndicat doivent, quel que soit leur nombre, se partager, par ailleurs, le temps de délégation attribué à leur syndicat ; que Monsieur KK... expose, ainsi, des faits qui laissent présumer une discrimination syndicale ;

Que la RATP fait valoir :

- que Monsieur KK... a demandé à exercer 20 heures de délégation syndicale, au mois d'octobre 2001, de 22 heures à 2 h du matin,

- que le syndicat SUD n'avait pas respecté les dispositions de l'article R 2143-2 du Code du travail,
- que ce syndicat s'est mis en conformité avec les dispositions de ce texte, le 27 octobre 2001,
- que, le 21 décembre 2001, ledit syndicat a fait savoir à Monsieur OO...que, conformément au nouveau protocole relatif au droit syndical 2001, il désignait Monsieur KK... et Monsieur Q..., en tant que délégués de " l'établissement " SEC,
- que le refus du 24 octobre 2004 s'expliquait par un motif légitime : le non-respect, par le syndicat SUD, du nombre de délégués désignés, et que, par ailleurs, ce refus avait été suivi, dans un souci d'apaisement, d'une reconnaissance, comme heures de délégation, des 4 heures prises par Monsieur KK..., ce jour là, en dépit du refus de Monsieur Z...;

Que l'appelant se prévalant de ce que le protocole (l'accord qui ne prévoyait de désignation qu'au niveau de l'établissement et non du département ne lui était pas opposable, dès lors que son syndicat n'en était pas signataire, il doit être rappelé qu'en présentant des candidats, un syndicat non signataire d'un protocole est réputé y adhérer, ce qui lui interdit de le contester, sauf s'il a saisi une juridiction, à cette fin, ou s'il émet des réserves, lors du dépôt de sa liste ; que de telles exceptions ne sont pas invoquées par l'appelant ;

Que, cependant, la RATP, en s'opposant à l'exercice, par l'appelant, d'heures de délégation syndicale, plutôt que de lui laisser les exercer, avant que d'en contester, éventuellement, l'utilisation, ne prouve pas que sa décision première de refus était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ;

¿ que, s'agissant des faits du 8 novembre 2001, Monsieur KK... indique que, travaillant de nuit et achevant son service à 2 h du matin, il devait assister à une audience, à 9h, à cette date, ce qui devait donner lieu à l'octroi de 11 heures de coupure réglementaires, et que ce n'est que le soir du 8 novembre, en reprenant son service, qu'il a été prévenu de sa relève au compte direction ; qu'il ajoute, ensuite, que c'est à une réunion qu'il devait assister ; que l'attestation de Monsieur PP..., à laquelle il se réfère, évoque une réunion de négociation ; que les premiers juges, faisant référence à la demande de l'appelant, relative à une audience, ont relevé que les heures sollicitées par l'appelant ne pouvaient être octroyées que pour être entendu comme témoin à une audience pénale, alors que l'audience considérée avait trait à une procédure initiée par Monsieur KK..., contre la RATP ; qu'une lettre de Monsieur OO..., en date du 20 novembre 2001, fait référence à une audience, prévue le 8 novembre et à une réunion, prévue le 9 novembre suivant, ayant donné lieu à relève au compte direction ;

Que, compte tenu de l'absence de tout justificatif relatif aux circonstances précises dans lesquelles se seraient déroulés les faits du 8 novembre 2001, l'appelant n'évoque aucun fait précis laissant présumer une discrimination syndicale à son égard ;

¿ que, s'agissant des faits du 6 décembre 2001, l'appelant évoque l'exclusion, par la RATP, du syndicat SUD, d'une réunion plurisyndicale ; qu'il ne prétend pas que la décision de ne pas inviter ce syndicat ait été prise pour des raisons le concernant personnellement ; qu'il dénonce, ainsi, un fait qui n'est pas dirigé contre lui, à raison de son appartenance à un syndicat ; qu'un tel fait ne peut laisser présumer une discrimination syndicale, à son égard ;

¿ que, s'agissant des faits du 10 décembre 2001, Monsieur KK... évoque une absence de réponse à une lettre du syndicat SUD, non signée, consistant en une demande d'audience ; que Monsieur KK... ne prétend pas que cette absence de réponse ait été motivée par des raisons le concernant personnellement ; qu'il dénonce, ainsi, un fait qui n'est pas dirigé contre lui, à raison de son appartenance à un syndicat ; qu'un tel fait ne peut laisser présumer une discrimination syndicale, à son égard ;

¿ que, s'agissant de la mutation de Monsieur Z...à la direction du relais de Massy, Monsieur KK... ne l'évoque que, comme une illustration d'un harcèlement moral ; que ces

faits seront examinés sous cet angle ;

¿ que, s'agissant des faits du 17 janvier 2002, Monsieur KK... dénonce le fait que Monsieur QQ..., responsable du relais de Fontenay aux Roses, a fait savoir, lors d'une réunion, que l'appelant avait fait supprimer les cartes de fonction d'agent GPSR et qu'un collègue lui avait demandé des explications à ce sujet ; que Monsieur KK... confirmant être intervenu auprès du Procureur de la République d'Evry, avant que ce dernier demande à la RATP de procéder au retrait de ces cartes tricolores, susceptibles d'être confondues avec celles des agents de la police nationale, il ne peut présenter comme une discrimination syndicale le fait que cette décision lui ait été attribuée, fût-ce par un raccourci excessif ; que cette circonstance, et le fait que des explications lui aient été demandées, ne constituent en rien un élément laissant présumer une discrimination syndicale ;

¿ que, s'agissant des faits du 21 janvier 2002, Monsieur KK... dénonce le fait qu'ayant déposé une alarme sociale, à raison des circonstances du 17 janvier précédent, au nom du syndicat SIJD, pour « propos diffamatoires exercés par un agent de maîtrise lors d'un « briefing » à Fontenay, à l'encontre d'un délégué syndical du SUD RATP », Monsieur DD...lui a répondu, le 21 janvier suivant : « le motif que vous invoquez pour déclencher une alarme sociale n'entre pas dans le cadre du fonctionnement du service, il ne vise pas non plus votre activité syndicale, mais concerne une démarche que vous avez entreprise, dans le passé, à titre personnel.

Pour ces motifs, je ne vous recevrai pas dans le cadre de votre alarme sociale, déposée le 17 janvier 2002. » ;

Que l'alarme sociale, créée, au sein de la RATP au mois de mai 1996, a pour vocation la prévention et l'anticipation des conflits sociaux, par la mise en oeuvre d'une négociation ; qu'elle prévoit qu'un groupe ou plusieurs groupes de syndicats adressent à la direction une lettre dans laquelle ils indiquent le motif dont ils estiment qu'il est susceptible de devenir conflictuel ; qu'un tel dispositif n'a pas été créé dans le but de répondre à la dénonciation d'un comportement individuel ; que Monsieur KK..., en se prévalant d'un refus opposé à une alarme sociale, déclenchée par lui, au nom de son seul syndicat, à raison d'une éventuelle diffamation dont il aurait fait l'objet, n'expose pas un élément de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, à son encontre ; qu'il ne peut, désormais, substituer le contexte dans lequel il a déclenché l'alarme litigieuse, au motif exprès pour lequel il l'a déclenchée ;

¿ que, s'agissant des faits du 18 février 2002, Monsieur KK... dénonce le fait qu'une réunion de négociation s'étant tenue, à cette date, son organisation n'a pas reçu l'ensemble de la réglementation RATP, qui lui était nécessaire pour négocier et défendre au mieux les intérêts des travailleurs et qu'il avait demandée ; qu'outre le fait qu'il lui a été répondu qu'il n'avait pas fourni la liste des pièces dont il demandait la communication et qu'un document qu'il avait demandé l'attendait depuis 8 jours au secrétariat, ce dont il avait été prévenu, il ne prétend pas que les faits qu'il dénonce auraient consisté en une décision ayant pour motif sa propre appartenance à un syndicat ; qu'il expose, ainsi, un fait qui ne peut laisser présumer une discrimination syndicale, à son égard ;

¿ que, s'agissant des faits de refus de négociation du nouveau protocole du recueil social, Monsieur KK... fait valoir qu'une seule réunion de négociation s'est tenue, le 18 septembre 2001, après quoi, plutôt que de rouvrir les négociations, comme le demandait le syndicat SUD, la direction a organisé une réunion plurisyndicale ; que la RATP justifie de ce que des réunions de négociation sur la mise en oeuvre d'un nouveau protocole se sont tenues, les 7, 18 février, 8 mars, 5 et 9 avril 2002, auxquelles a toujours participé le syndicat SUD, et 3 fois Monsieur KK... ; que ce dernier ne fournissant pas plus de précisions chronologiques et ne prétendant pas que les faits qu'il dénonce auraient consisté en une décision relative à sa propre appartenance à un syndicat, il expose, ainsi, un fait, dont

seule aurait pu se plaindre son organisation syndicale d'alors, si ce fait était avéré, ce qui, en outre, n'est pas le cas ; que les faits énoncés ne peuvent laisser présumer une discrimination syndicale, à l'égard de l'appelant ;

ç que, s'agissant des faits du 27 février 2002, Monsieur KK... fait grief à la RATP d'avoir interrompu, de façon préméditée, une réunion consécutive à deux alarmes sociales, pour ne pas avoir à répondre à des sujets embarrassants ; qu'il résulte des explications et pièces produites par les parties que l'interruption de cette réunion a été consécutive à une altercation entre Monsieur DD...et Monsieur KK... ; que l'appelant fonde son grief sur une attestation de Monsieur R..., délégué du personnel, selon laquelle, au cours de cette réunion, Monsieur DD..., directeur de l'UO, a demandé à Monsieur KK... « que faites vous encore dans ce métier et particulièrement dans la mission des relais de sécurisation ? » ce à quoi l'appelant aurait répondu « votre question est déplacée et hors sujet, de plus vous ne recevez pas l'agent, mais le délégué syndical, moi aussi je peux vous retourner la question », Monsieur DD...rétorquant « vous m'emmerdez, à l'avenir, je ne vous recevrai plus dans aucune délégation et j'arrête là l'alarme sociale » ;

Que Monsieur DD...a, pour sa part, rédigé un compte-rendu de la réunion considérée, en indiquant que Monsieur KK... avait élevé le ton pour s'en prendre à lui, en ces termes « vous n'êtes pas sérieux, vous n'êtes pas à votre place dans vos fonctions, vous ne connaissez rien au terrain, vous n'êtes là que pour toucher vos primes », et que l'appelant s'était demandé pourquoi il restait à la tête de l'unité ; que Monsieur DD...ajoute à la suite d'une remarque de (sa part) sur son comportement incorrect comparativement à ses homologues des autres syndicats, Monsieur KK... croit utile de poursuivre « c'est vrai, vous n'êtes pas habitué, je suis le seul ici à faire du véritable syndicalisme » ; que Monsieur DD...ajoute que, jugeant alors toute poursuite de négociation impossible, il décide de lever la séance, en indiquant à cette organisation syndicale qu'il ne la recevrait plus, en présence de Monsieur KK..., la deuxième alarme sociale n'ayant, donc, pu être examinée ;

Qu'il résulte de ce qui précède que l'appelant n'établit aucune présomption du fait que l'interruption de l'examen de l'alarme sociale considérée aurait été préméditée ; qu'il dénonce un fait consécutif, non à l'exercice de son mandat, ou à son appartenance à un syndicat, mais à son attitude personnelle ; qu'il apparaît, en outre, avoir, après les faits considérés, participé, le 5 avril 2002, avec deux autres délégués de son syndicat, à l'une des réunions de négociations précitées, sous la présidence de Monsieur DD...; qu'il ne dénonce là aucun fait laissant présumer une discrimination syndicale, à son égard ;

Que l'appelant ne justifiant pas de l'effectivité d'un appel formé, par lui, dans de telles conditions, ni même de la remise, par lui, à sa hiérarchie, du procès-verbal de mesure disciplinaire comportant sa mention manuscrite, il y a, donc, lieu d'examiner le bien-fondé de la sanction, non suspendue, prononcée par le directeur de l'UO ;

ç que, s'agissant des faits des 6 et 7 mars 2002, Monsieur KK... fait valoir qu'ayant fait l'objet d'une mesure disciplinaire, le 8 mai 2002, prononcée par le directeur de son unité, il a formé un recours hiérarchique contre cette sanction, cet appel n'ayant pas été examiné par le directeur du SEC, Monsieur OO...; qu'il verse aux débats le procès-verbal de mesure disciplinaire considéré, sur lequel il a, de façon manuscrite, indiqué ses motifs de contestation et sa décision de faire appel, dont la réalité de la transmission est contestée par la RATP ;

Que l'article 151 du statut du personnel de la RATP, invoqué par Monsieur KK..., stipule que la réclamation ou l'appel doivent être adressés, par la hiérarchie au directeur dont dépend l'agent dans un délai de 5 jours francs qui suit la notification de la mesure, l'appel étant suspensif ;

Que l'instruction générale 408 relative à la discipline, à laquelle, souligne l'appelant, il ne saurait être dérogé, prévoit que, s'agissant de l'appel formé contre une sanction du type de celle ici en cause, dans les conditions de l'article 151 du statut, l'agent doit utiliser la

formule imprimée dite « demande personnelle » et l'adresser au directeur dont il dépend dans les 48 heures qui suivent la notification de cette mesure ;

6/ ȳ que Monsieur KK... a fait l'objet, le 8 mai 2002, d'un placement en disponibilité d'office, sans traitement, pendant 1 jour, au motif qu'il avait justifié, le 13 mars 2002, de son absence, les 6 et 7 mars précédents, par 1 heure de délégation de son quota d'heures du mois de mars et 15 heures restantes, au titre de l'article L 412-20 du Code du travail, bien qu'avisé par sa hiérarchie qu'il n'y avait pas droit ; qu'il a, donc, été considéré en absence irrégulière ;

Qu'il est constant que Monsieur KK... a posé, pour les 6 et 7 mars 2002 :

- « 1 heure sur le quota des heures de délégation mensuel,
- 15 heures de préparation de négociation allouées pour l'année par le code du travail, article L 412-20 » ;

Qu'il est tout aussi constant que l'appelant était absent les 6 et 7 mars 2002 et malade le 8 mars suivant ; que la mesure disciplinaire prononcée contre lui est une mesure de 1er degré b) ;

Que Monsieur KK... ne demande pas l'annulation de la sanction considérée, mais sa prise en considération comme élément laissant présumer une discrimination et une indemnisation de la perte de salaire correspondante ;

Que Monsieur KK... faisant valoir qu'il a déposé son bon de délégation concernant les deux journées litigieuses, le 5 mars 2002, il est produit deux copies de ce bon, datées du 5 mars 2002, dont l'une précise, de façon complémentaire, que les 15 heures de préparation mentionnées sont relatives à une réunion de négociation du protocole du schéma directeur des réseaux, prévue le 8 mars 2002 ; que l'autre copie porte la mention « refusée confirmation de Madame RR...(Direction des ressources humaines) le 18 mars » ;

Que, pour affirmer qu'il a déposé le ou les bons litigieux, le 5 et non le 13 mars 2002, Monsieur KK... renvoie à un rapport de Monsieur Z..., son supérieur hiérarchique, qui précise que l'appelant l'a avisé, les 6 et 7 mars 2002, de ce qu'il avait droit à 15 heures de délégation supplémentaires, prévues par le Code du travail et qu'il lui avait fait savoir, après s'être renseigné, qu'il n'en bénéficiait pas, ce qu'il lui avait confirmé par écrit ; que ces circonstances, si elles confirment l'information réciproque que se sont donnée les intéressés, est étrangère à la date de dépôt du ou des bons litigieux ; qu'il en est de même, s'agissant de l'attestation de Monsieur R...;

Que Monsieur Z... ayant mentionné, clans son rapport, qu'il avait proposé à Monsieur KK... de convertir les heures demandées en heures de délégation disponibles, il est justifié de ce que l'appelant a, ensuite, posé les heures de délégation lui restant, pour un nouveau motif ;

Que Monsieur KK... renvoie, également, à l'attestation de Monsieur SS...qui précise que, le 5 mars 2002, lors de son service, de retour au relais de sécurisation de Massy, il a vu Monsieur KK... remplir et déposer un bon de délégation concernant les heures qu'il déposait pour les journées des 6 et 7 mars 2002 ;

Que la RATP estimant invraisemblable le fait que Monsieur KK... ait pu déposer son bon de délégation à 1h15 du matin, le 6 mars 2002, heure de retour de Monsieur SS..., elle produit, pour soutenir cette affirmation, le rapport d'activité de ce dernier, selon lequel, le 5 mars 2002, il était de retour au relais de Massy, successivement, de 21h55 à 22h20, puis à 1h15, dans la nuit, du 5 au 6 ; que l'invraisemblance, affirmée par la RAPT, d'un dépôt du bon litigieux, par Monsieur KK..., le 5 mars, n'est, ainsi, pas avérée ;

Qu'en tout état de cause, la RATP précise que le manquement que la sanction litigieuse a trait, non à l'éventuel dépôt tardif d'un bon de délégation, mais au fait que Monsieur KK..., informé de ce qu'il ne pouvait prendre des heures de délégation, les a prises ; qu'il résulte, en effet, des pièces versées aux débats que la RATP pouvait régulariser, après les 6 et 7 mars 2002, les absences de Monsieur KK..., s'il s'avérait qu'elles étaient régulières ;

Que Monsieur KK... ne conteste nullement le fait que les heures de délégation litigieuses lui ont été refusées, avant qu'il ne soit sanctionné ; que ce refus de Monsieur Z..., confirmé par Madame RR..., a été motivé par le fait que la réunion du 5 mars 2002, que l'appelant disait avoir voulu préparer les 6 et 7 mars précédents, était une réunion du département SEC et que le syndicat SUD n'était pas, alors représentatif au niveau de l'entreprise, alors que l'article L 412-20 du Code du travail, invoqué, dans son bon de délégation, par l'appelant, ne prévoit la possibilité de disposer de 15 heures de délégation supplémentaires qu'au profit des délégués appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise ;

Que ce refus était, donc, légitime, compte tenu du fait que Monsieur KK... ne disposait pas, en tant que délégué du syndicat SUD de l'établissement SEC, des 15 heures de délégation supplémentaires, prévus par l'article L 412-20 susvisé, ledit refus ne consistant pas en un contrôle, a priori, de la bonne utilisation d'heures dont il disposait ;

Que le motif de refus considéré ne s'appliquait pas, cependant, à l'heure complémentaire déposée par l'appelant, qui n'avait pas, alors, épuisé son quota d'heures de délégation ;

Que Monsieur KK... faisant valoir que la mesure prise contre lui était disproportionnée, l'instruction générale N° 408, à laquelle il se réfère, stipule que sont notamment et par exemple considérés comme des manquements à la discipline :

- une absence irrégulière non supérieure à 2 jours, justifiant d'une mesure disciplinaire du 1er degré a), dont la plus lourde est la mise en disponibilité d'office avec sursis jusqu'à 1 jour,

- une absence irrégulière non supérieure à 8 jours, justifiant d'une mesure disciplinaire du 1er degré b), dont la plus faible est la mise en disponibilité d'office jusqu'à 5 jours ;

Que Monsieur KK... ayant été sanctionné par une mise en disponibilité sans traitement pendant un jour, à raison d'une absence irrégulière non supérieure à 2 jours et sanctionnée à mauvais escient, s'agissant d'une des 16 heures qu'il a posées, c'est à juste titre que les premiers juges ont estimé que la sanction le concernant avait été disproportionnée ;

Que le refus d'une heure de délégation complémentaire et la sanction disproportionnée d'une absence irrégulière de 15 heures constituent un élément de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, dont l'employeur ne prouve pas que le refus considéré était justifié par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ;  
et, s'agissant des faits du 9 avril 2002, Monsieur KK... fait valoir qu'au cours d'une réunion de négociation, le 9 avril 2002, Monsieur DD..., qui présidait cette réunion, lui a répondu, à sa question « j'attends votre réponse », « Vous l'avez eue. Je ne suis pas venu, Monsieur KK..., pour faire un tête à tête avec vous selon votre habitude et selon votre technique » ; qu'il en conclut à l'existence d'une discrimination et d'une humiliation à son égard, d'un refus de négocier, ajoutant qu'il a été empêché de formuler plus de revendications que ses camarades ;

Que de la lecture des 36 pages du compte-rendu de cette réunion, il résulte que la réunion considérée, dernière réunion de négociation prévue pour l'examen d'un nouveau protocole, s'est tenue en présence de toutes les organisations syndicales, dont trois délégués du syndicat SUD ; que Monsieur KK... y a assisté, après ne pas avoir assisté à certaines réunions précédentes ; qu'avant et après l'intervention litigieuse de Monsieur DD..., la négociation prévue a eu lieu ; que Monsieur KK... et un autre délégué du syndicat SUD ont pris la parole à nouveau, après cette intervention ; que l'intervention de Monsieur DD... s'est produite après que Monsieur KK... a pris l'initiative de demander à quelle heure se terminait cette réunion, pour préciser qu'il faudrait « la journée, la nuit, la journée de demain et la journée d'après-demain » pour renégocier l'ensemble des points évoqués lors des réunions précédentes et que c'est après qu'il a développé longuement son point de vue, dans des termes péremptaires, que Monsieur DD... lui a indiqué qu'il ne « ferait pas un tête à tête avec lui » ;

Que la lecture de tous les comptes-rendus de réunion versés aux débats démontre que Monsieur KK... a fait le choix de faire valoir, dans des instances professionnelles, ses points de vue personnels sur un mode péremptoire, en prêtant à ses interlocuteurs des intentions ou en qualifiant leur comportement de façon critique et définitive ; que, dès lors que ce choix ne le conduit pas à la diffamation ou à l'injure, il est, d'un point de vue légal, parfaitement admissible ; qu'il suppose, cependant, que l'intéressé ne considère pas comme discriminatoire, par nature, la vivacité des réponses qu'il suscite, dès lors qu'elles ne sont ni injurieuses, ni diffamatoires, ni prétextes à faire obstacle à son action syndicale ; que les propos considérés, de Monsieur DD..., ne sont ni injurieux, ni diffamatoires et n'ont pas été prétextes à faire obstacle à son action syndicale, qu'il a continué à exercer ; qu'ils traduisent un refus de voir transformer en un dialogue une réunion à laquelle assistait une trentaine de personnes ; qu'ils traduisent, également, une tension et une lassitude, dont Monsieur KK... ne peut prétendre qu'ils seraient de nature à le surprendre ; que les faits considérés ne constituent en rien un élément de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte dont aurait fait l'objet l'appelant ;

¿ que, s'agissant des préavis de grève des 5 et 12 avril 2002, Monsieur KK... fait valoir qu'une négociation, découlant de deux préavis de grève, « lui » a été refusée ; Qu'il résulte des pièces versées aux débats que, le 5 avril 2002, le syndicat SUD a déposé un préavis de grève, pour le jour même, de 0h à 2h, pour le motif suivant :

- arriéré de salaire dû aux agents du GPSR de l'ex mission d'assistance contrôle, pour la période 1997-1999 ; que ce préavis n'a, donc, pas été transmis 5 jours francs avant le déclenchement de la grève, annoncée pour le jour même ;

Que, le même jour, 5 avril, le même syndicat a déposé un préavis de grève pour le 12 avril suivant, de 0h à 2h pour le motif suivant :

- décompte abusif de congé annuel sans l'accord des agents, concernant les jours d'ARTT posés et accordés en 2001, par la hiérarchie après information auprès du service des ressources humaines ;

Qu'il est justifié de ce que, le 8 avril 2002, Madame RR..., responsable des ressources humaine, a répondu au syndicat SUD que le deuxième préavis lui avait été remis à l'occasion de la rencontre organisée au sujet du premier, qu'elle s'était engagée à fournir à ce syndicat, dans toute la mesure du possible, des éléments de réponse à l'ensemble de ses revendications, dont certaines remontaient à l'année 1997 et que, compte tenu de ces éléments, elle ne le recevrait pas dans le cadre du deuxième préavis, mais le tiendrait informé, dès que possible, des résultats de ses recherches, sur les différents points invoqués dans ses courriers ;

Que, le 29 avril suivant, Madame RR...fournissait au syndicat SUD une réponse circonstanciée, relative aux motifs des deux préavis de grève ;

Qu'il résulte de ce qui précède qu'aucun " refus de négociation " n'a été opposé au syndicat SUD, et qu'en dépit de ce que l'appelant a, en qualité de délégué du syndicat SUD, signé les préavis de grève considérés et reçu les réponses destinées à ce syndicat, les circonstances considérées sont relatives à un conflit collectif du travail, qui concerne le syndicat SUD ; que ces circonstances ne laissent présumer en rien une discrimination dont aurait été victime Monsieur KK..., à raison de son activité syndicale ; que l'examen du bien-fondé des préavis de grève considérés ou des réponses faites par Madame RR...est, donc, sans portée sur le présent litige ;

¿ que, s'agissant des faits du 1er mai 2002, Monsieur KK... dénonce une menace de sanction, envisagée contre lui, pour s'être rendu sans autorisation, alors qu'il était en mission, au Khéops de Bourg la Reine ; que cette sanction n'a pas été prononcée, au vu des explications données par l'appelant, décision dont il a été informé le jour même ; que ce dernier fait valoir que la seule menace d'une telle sanction constitue une discrimination syndicale, dès lors que " les autres équipes de relais de sécurisation ne sont pas inquiétées dans ces circonstances identiques " ; que Monsieur KK... ne fournit aucune

précision, à ce sujet, mais renvoie à l'attestation de Monsieur TT..., déclarant qu'il n'existe aucune note et aucun ordre interdisant à une équipe ou à un agent de faire un retour base ;

Que ces faits, tels que décrits par Monsieur KK..., ne laissent présumer l'existence d'aucune discrimination syndicale, directe ou indirecte ; qu'ils seront, et ont été, examinés par une autre juridiction, sous l'angle du harcèlement moral ;

Qu'aucune sanction n'ayant été prononcée contre Monsieur KK..., le 2 mai 2002, il n'y a lieu d'annuler, comme il le demande, une sanction inexistante ;

¿ que, s'agissant des faits du 11 mai 2002, le syndicat SUD a déposé un préavis de grève, par l'intermédiaire de son délégué, Monsieur KK..., au motif que ce dernier avait fait l'objet de la sanction précédemment évoquée, à raison de ses absences de 6 et 7 mars 2002 ; qu'il est constant que Monsieur DD...a, le 6 mai 2002, répondu à ce syndicat qu'il lui avait déjà expliqué qu'il ne pouvait prétendre à l'obtention d'heures de délégation supplémentaires, du fait que le syndicat SUD n'était représentatif au niveau du département et non de l'entreprise et que, par conséquent, il ne le recevrait pas dans le cadre de ce préavis ;

Que Monsieur KK... dénonçant un refus de négociation, et un préavis de grève ne pouvant émaner que d'une organisation syndicale, le litige considéré est un litige collectif du travail, né d'une décision concernant le syndicat SUD ; que Monsieur KK..., en dépit de ce que des faits le concernant sont à l'origine du préavis de grève considéré, ne peut soutenir que le refus de négocier consécutif à ce préavis est une décision le concernant ; que ce refus ne laisse présumer l'existence d'aucune discrimination syndicale, directe ou indirecte, à son égard ;

¿ que, s'agissant des faits du 18 mai 2002, Monsieur KK... fait valoir a été pris à partie, sur la voie publique, par Messieurs UU...et VV... , agents de maîtrise, lui disant, à propos de l'agression d'un contrôleur, qu'il avait « peur d'intervenir et devait changer de métier » ; que ni l'attestation de Monsieur WW..., ni les rapport de Messieurs DD...et UU...ne permettent de savoir en quels termes il aurait été question, à cette occasion, de l'activité syndicale de l'appelant ; qu'en dépit de ce qu'il n'est pas contesté que cette activité a, alors, été évoquée, les faits considérés ne permettent pas de présumer une discrimination syndicale, à l'égard de l'appelant ; qu'ils seront examinés sous l'angle du harcèlement moral ;

¿ que, s'agissant des faits du 17 juin 2002, que Monsieur KK... dénonce le fait que, selon l'attestation de Monsieur TT..., il aurait été menacé par Monsieur Z..., l'informant de ce qu'un agent, Monsieur PP..., avait été licencié, au motif officiel de notes insuffisantes, mais, en fait, pour avoir rédigé des témoignages relatifs à la discrimination et au harcèlement de l'appelant et que ce dernier devrait « méditer là-dessus » ;

Que la présente juridiction n'est pas saisie du bien-fondé du licenciement de Monsieur PP..., à propos duquel les parties s'expliquent longuement ;

Que Monsieur KK... verse aux débats une attestation de Monsieur XXX..., pièce N° 206, en date du 13 avril 2005, selon lequel, au sujet d'une attestation relative au licenciement de Monsieur PP..., « Monsieur Z..... s'est fait fort de nous informer que tous les agents qui fourniraient à l'avenir des témoignages à Monsieur KK... auraient le même sort » ;

Que ces faits, par nature, ne laissent pas présumer d'une discrimination syndicale, à l'égard de l'appelant, mais seront examinés dans le cadre du harcèlement moral qu'il dénonce ;

¿, s'agissant des faits du 21 juin 2002, Monsieur KK... fait grief à la RATP de ce qu'ayant été conduit à l'hôpital, après un accident dont il avait été victime, la veille, 20 juin, durant son service, il a quitté cet hôpital seul, à pied, en uniforme et sans son téléphone ;

Que, selon le rapport d'information de Messieurs HH..., UU...et VV... , en date du 21 juin 2002, dont l'appelant indique qu'il doute qu'il ait existé, (pièce N° 689 de la RATP) ces agents indiquent avoir pris contact avec l'appelant à l'hôpital, et que Monsieur UU...lui a

demandé à deux reprises s'il voulait son téléphone portable ou que l'on prévienne sa famille, YYY... VV...lui demandant s'il souhaitait qu'on lui procure des vêtements civils, la réponse de Monsieur KK..., aux deux questions, étant négative ;

Qu'il résulte d'un certificat médical, établi par le service des urgences de l'hôpital Longjumeau que Monsieur KK... a quitté cet établissement, le 21 juin 2002, contre avis médical ;

Que Monsieur WW..., dans une attestation à laquelle se réfère l'appelant, indique qu'il lui a été refusé, « par la hiérarchie », d'apporter ses affaires civiles à Monsieur KK..., qu'il a été choqué d'entendre que ce dernier avait dû rentrer seul à pied et en uniforme et que Monsieur Z...prétendant que l'appelant aurait téléphoné et quitté l'hôpital en civil, il ne le pensait pas, puisque le téléphone de Monsieur KK... était resté dans un placard ;

Que Monsieur ZZZ..., assistant du responsable de site, au relais bus Massy, atteste avoir vu arriver, en cours de réunion, à 11h25, un agent du département SEC, en tenue, portant une minerve au cou, lui demandant d'attester de sa présence au relais à 11h, en tenue, portant une minerve, précisant qu'il avait été transporté à l'hôpital, que son service l'avait « abandonné là-bas » et que, sortant de l'hôpital et « ne voyant personne pour le raccompagner », il était venu à pied jusqu'au relais, pour chercher de l'aide ; que Monsieur ZZZ...indiquant qu'il avait proposé à Monsieur KK... de prévenir son service et de le faire raccompagner, tout en lui précisant qu'il n'était pas question de faire de lettre, ce dernier s'était emporté, refusant son aide et quittant les locaux très fâché ;

Qu'il résulte de ce qui précède :

- que la demande faite à Monsieur WW...de ne pas quitter son service pour se rendre à l'hôpital, fût-ce pour apporter des vêtements à l'appelant, ne laisse présumer aucune discrimination à l'égard de Monsieur KK...,

- que rien ne laisse présumer que Monsieur KK... aurait demandé à se voir remettre d'autres vêtements que l'uniforme qu'il portait en entrant à l'hôpital, et que cela lui aurait été refusé,- que Monsieur KK... ne disposait pas de son téléphone portable, enfermé dans son placard professionnel, lorsqu'il a été conduit à l'hôpital ;

- que s'il est sorti seul et à pied de l'hôpital, c'est à sa seule initiative, et contre avis médical ;

Qu'il est inutile d'ajouter que les hôpitaux, qui interdisent, généralement en vain, l'usage des téléphones portables, disposent de moyens permettant à tous, malades ou visiteurs, de téléphoner, à leurs proches, voire à leurs collègues de travail ;

Que les circonstances évoquées en constituent en rien des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination syndicale, directe ou indirecte, à l'égard de l'appelant ;

¿ que, s'agissant des faits du 22 août 2002, que Monsieur KK... dénonce le fait qu'étant présent dans un club de billard, il y a été épié par Messieurs VV... et UU...; qu'il invoque le fait qu'il est interdit aux agents de la RATP de se livrer à une surveillance relative aux opinions politiques ou aux appartenances syndicales des personnes ;

Que l'appelant ne prétendant pas qu'il se trouvait dans ce club de billard pour y exercer une activité syndicale, c'est sous l'angle du harcèlement que ces faits, qui ne laissent en rien supposer l'existence d'une discrimination syndicale, seront examinés ;

¿ que, s'agissant des faits du 1er octobre 2002, Monsieur KK... fait grief à Monsieur Z...de ne pas lui avoir permis d'aller porter plainte, à sa prise de service, à midi, à raison de l'effraction de son placard et du vol de documents syndicaux qui s'y trouvaient, avant que Monsieur Z...l'accompagne, « en raison de sa détermination à appeler la police », au commissariat ;

Que Monsieur TT...atteste de ce que Monsieur Z...s'est « opposé formellement » à ce que Monsieur KK... porte plainte, « sans aucune raison, s'adressant à lui de façon humiliante », sans préciser en quels termes ;

Que, dans un rapport, Monsieur Z...expose qu'il a refusé, non que Monsieur KK... porte

plainte, mais qu'il se rende au commissariat avec une voiture de service, à 12h05, alors que, revenant d'un arrêt de travail, il devait passer une visite médicale de reprise, à 13h30 ; qu'il ajoute qu'à 17h30, après que le médecin du travail ait estimé l'appelant inapte provisoirement, pendant 2 jours, en précisant que « la conduite d'un véhicule » ne lui était pas possible, il avait conduit ce dernier au commissariat ; que l'avis d'inaptitude évoqué est versé aux débats ;

Que l'ensemble des faits relatés, Monsieur KK... ne contestant nullement avoir dû passer une visite médicale à 13h30, ne laisse présumer ne laissent en rien présumer l'existence d'une discrimination syndicale, à son égard ;

¿ que, s'agissant des « faits du 15 octobre 2002 », selon l'indication de l'appelant, ce dernier fait valoir, dans un premier temps, que Monsieur Z..., le 1er octobre 2002, a « refusé qu'il reporte des congés sur l'année 2003 » ;

Qu'ensuite, Monsieur KK... précise que, le 1er octobre 2002, Monsieur Z...a exigé qu'il pose le reliquat de ses congés annuels 2002, pour organiser le Relais et connaître ses choix de dates pour 2002, en application d'une note interne ; que l'appelant ajoute qu'ayant exprimé son choix de reporter ses congés sur 2003, Monsieur Z...lui a dit qu'ils seraient « écrêtés », mais qu'il soumettrait sa demande à la direction du Khéops 1 et qu'il aurait une réponse pour le 15 au plus tard ;

Que l'appelant ne fournit aucune précision quant aux faits qui se seraient produits, le 15 octobre 2002 ;

Qu'il verse exclusivement, aux débats, à ce sujet, trois attestations ; que, selon Monsieur ZZ..., l'appelant s'est vu imposer le fait de « poser ses reliquats de congés, avant la fin de l'année en cours » ; que, selon Monsieur MM..., pilote de sécurité, Monsieur KK... a eu « l'obligation de prendre son reliquat de congé 02 avant fin décembre 02, alors que d'autres agents les posent jusqu'à mai 2003 » ; que, selon Monsieur W..., « Monsieur KK... a eu, depuis plusieurs années, des soucis, dès qu'il demandait quelque chose, congés ¿ » ;

Que la RATP fait valoir, ce qui n'est pas contesté, que Monsieur KK... disposait de 22, 009 jours de congés, au 30 septembre 2002 ;

qu'elle verse aux débats, deux demandes de congés de 5 et 12 jours, rédigées par l'appelant et datées du 1er octobre 2002, dont 5 jours, sur l'année 2003 ; qu'elle produit une demande de congé de Monsieur KK..., en date du 31 octobre 2002, de 3 jours de congé, du 2 au 4 novembre 2002 ; qu'elle justifie de ce que le reliquat de 2, 009 jours de congé 2002 de l'appelant a été reporté sur son crédit de congé de l'année 2003 ;

Qu'en dépit des termes des attestations qu'il produit, particulièrement imprécises, s'agissant de la pose ou de la prise de congés, l'appelant ne fait état d'aucun élément laissant présumer, le 15 octobre 2002, l'existence d'une discrimination syndicale à son égard ;

¿ que, s'agissant des faits du 22 octobre 2002, Monsieur KK... dénonce le fait que la RATP a adressé aux agents des listes de candidats aux élections des délégués du personnel, pour l'établissement SEC, dont étaient exclus les candidats du syndicat SUD ;

Qu'il justifie de ce que, le 22 octobre 2002, la RATP a saisi le juge des référés du Tribunal d'instance de Paris 12ème, aux fins d'annulation de la liste de candidats du syndicat SUD, demande qui a été suivie d'une décision, le 22 novembre suivant, constatant la représentativité de ce syndicat, au niveau de l'entreprise et rejetant sa demande ;

Que la RATP, si elle développe un long argumentaire relatif à la représentativité du syndicat SUD, en évoquant une décision du 22 octobre inexistante, ne conteste nullement avoir adressé aux agents des listes de candidats sur lesquelles ne figuraient pas les ceux du syndicat SUD ; que le grief qui lui est fait est d'avoir présumé de l'issue de sa saisine de la juridiction considérée et non d'avoir saisi cette juridiction ;

Que ce grief, qui ne concerne que le syndicat SUD, ne laisse présumer aucun fait de discrimination dirigé contre Monsieur KK..., à raison de son activité syndicale ;

que s'agissant des faits du 15 novembre 2002, Monsieur KK... reproche à la RATP d'avoir refusé de négocier, à la suite d'un préavis de grève,, déposé par le syndicat SUD ;

Que, le 19 novembre 2002, Monsieur DD..., en réponse à un préavis de grève déposé le 15 novembre précédent, pour le 23 novembre suivant, par le syndicat SUD, a répondu à ce syndicat, en la personne de Monsieur KK..., que le motif de ce préavis étant la : « modification des conditions de travail des agents du GPSR, sans consultation des syndicats représentatifs et des agents du GPSR », des négociations, auxquelles l'appelant avait participé personnellement, avaient précédé la décision de la direction, en date du 1er octobre 2002, négociations qui avaient donné lieu à plusieurs réunions et que « n'ayant pas d'autre élément d'information à apporter à ce sujet, (il) ne ressent (ait) pas l'utilité d'une rencontre dans le cadre de ce préavis » ;

que, en vertu des dispositions de l'article L 2512-2 du Code du travail, pendant la durée du préavis de grève, les parties intéressées sont tenues de négocier ; qu'il est constant que la RATP a refusé de négocier avec le syndicat SUD ;

Que la Cour n'étant pas saisie, par ce syndicat, de la dénonciation d'une discrimination qui, si elle était établie, ne concernerait que lui, Monsieur KK..., qui ne prétend pas que la décision de Monsieur DD...ait été prise pour une raison le concernant, n'expose pas des faits laissant présumer l'existence d'une discrimination syndicale, à raison de son activité, au sein de son syndicat ; qu'il n'est pas le syndicat SUD et n'a pas saisi les premiers juges au nom de ce syndicat, qui n'est pas partie au présent litige ;

que, s'agissant des faits du « 20 novembre 2002 », Monsieur KK... dénonce le fait que le responsable du Kheops 1 a « refusé de lui permettre de débattre avec le responsable du Relais de Massy des critères conduisant ce dernier à proposer, ou non, au tableau d'avancement les agents placés sous sa responsabilité » ;

Qu'il résulte de l'examen des pièces versées aux débats que, le 28 novembre 2002, Monsieur AAA..., responsable du Khéops 1, a écrit à l'appelant « suite à votre sollicitation d'entretien auprès de votre agent de maîtrise, Monsieur Z..., afin de débattre des carrières des différentes catégories du personnel du département SEC en poste sur le relais de sécurisation de Massy, je vous rappelle que cette requête ne fait pas partie des attributions ni des compétences de l'agent de maîtrise, mais du ressort de la direction du département SEC, voire même au niveau transversal de l'entreprise » ;

Que Monsieur KK... ne produisant, à ce sujet, aucune pièce autre que la réponse de Monsieur AAA..., et particulièrement, pas la question posée à ce dernier ou à Monsieur Z..., rien ne permet de savoir par qui, lui-même ou son syndicat, et à quel sujet précis : propositions d'avancement ou décisions d'avancement, Monsieur Z...s'est vu demander de « débattre », le 20 novembre 2002 ; que l'appelant ne fonde le grief considéré sur aucun texte légal, réglementaire ou propre à l'entreprise ;

Qu'il n'expose, donc, aucun fait précis, à ce sujet, laissant supposer l'existence d'une discrimination syndicale directe ou indirecte, à son égard ; que, dénonçant la lettre de Monsieur AAA..., comme « mettant en exergue la recherche d'un prétexte pour ne pas le recevoir », il ne produit aucun élément qui confirmerait un tel refus ;

que, s'agissant des faits du 28 novembre 2002, Monsieur KK... fait grief à Monsieur Z...de l'avoir, de façon humiliante, dans le vestiaire des agents, alors qu'il se changeait, interpellé sur la disparition d'un rouleau de papier ; que ces faits, qui ne laissent en rien présumer d'une discrimination syndicale, seront examinés dans le cadre du harcèlement dénoncé, également, par l'appelant ;

que, s'agissant des faits du 30 novembre 2002, Monsieur KK... fait valoir qu'un préavis de grève ayant été déposé à raison d'un « traitement différencié du Khéops 1 sur les installations sportives par rapport aux autres Khéops », Monsieur DD...a refusé une rencontre, dans le cadre de ce préavis ;

Qu'un préavis de grève est déposé par un groupe ou plusieurs groupes de syndicat ; que

la Cour n'étant pas saisie, par le syndicat SUD, de la dénonciation d'une discrimination qui, si elle était établie, ne concernerait que lui, Monsieur KK..., qui ne prétend pas que la décision de Monsieur DD...ait été prise pour une raison le concernant, n'expose pas des faits laissant présumer l'existence d'une discrimination syndicale, à raison de son activité, au sein de son syndicat ; qu'il n'est pas le syndicat SUD et n'a pas saisi les premiers juges au nom de ce syndicat, qui n'est pas partie au présent litige ;

7/ ȧ que, s'agissant des faits du 2 décembre 2002, Monsieur KK... fait valoir qu'il ne lui a pas été accordé de relève de direction pour assister à une audience, à cette date, au contraire d'autres membres du syndicat SUD ;

Il justifie avoir été convoqué par le Tribunal d'instance de Paris 12ème arrondissement pour présenter ses observations le 2 décembre 2002, à 11h, dans le cadre d'une instance initiée par la RATP ;

Que l'instruction N° 331 du 15 janvier 1968 de la RATP prévoit que bénéficie d'une autorisation d'absence avec solde l'agent « convoqué devant un magistrat chargé d'une enquête ou devant une juridiction civile ou pénale lorsque leur témoignage est demandé à propos d'une affaire dont ils ont été témoins à l'occasion de leur service, que cette affaire concerne ou non la Régie » ; que, contrairement à ce que soutient l'intimée, l'instruction considérée, en dépit de sa formulation juridiquement approximative, était applicable à Monsieur KK..., le 2 décembre 2002 ; que les dispositions de cette instruction ont pour conséquence que le temps passé à répondre à une convocation en justice n'a pas à être déduit du crédit d'heures de délégation ;

Que si Monsieur KK... a, le 1er décembre 2002, déposé un bon de délégation, pour la journée du 2 décembre suivant, de 12h à 20 heures, il indique que c'est à la demande de la RATP ;

Que la RATP fait valoir que Monsieur KK... n'a pas « sollicité » la relève de direction dont il a été privé, force est de constater qu'une telle sollicitation ou demande n'était pas nécessaire, quand bien même il est d'usage d'aviser son employeur de toute absence, pour d'évidentes raisons d'organisation ;

Que l'appelant a ainsi, dû déduire, sans nécessité, de son crédit d'heures de délégation, un temps qu'il devait conserver, à cette fin ; qu'il n'est pas contesté que l'audience à laquelle Monsieur KK... était convoqué avait trait à une instance engagée par la RATP, pour contester la représentativité du syndicat SUD ; que c'est, donc, à raison de l'exercice de son activité syndicale que l'appelant devait être entendu par une juridiction ; qu'il présente, ainsi, des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, l'employeur ne prouvant pas que sa décision, de ne pas prévoir la relève direction litigieuse, était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ;

ȧ que Monsieur KK... fait également grief à la RATP de lui avoir fixé deux convocations à la date du 2 décembre 2002, alors qu'il était convoqué devant une juridiction ; que l'appelant ne conteste pas l'affirmation de la RATP selon laquelle ces convocations professionnelles ont été fixées avant que ne soit connue celle de la juridiction considérée ; que Monsieur KK... invoque, ainsi, des faits qui ne laissent supposer l'existence d'aucune discrimination directe ou indirecte ;

ȧ que Monsieur KK... fait grief, également, à la RATP de ne pas avoir reporté les deux rendez-vous professionnels considérés ; que ces faits, qui ne laissent présumer l'existence d'aucune discrimination, seront examinés dans le cadre du harcèlement moral dénoncé par l'appelant ;

ȧ que, s'agissant des faits du 12 décembre 2002, Monsieur KK... fait grief à Monsieur Z...de l'avoir menacé, au cours d'un entretien d'appréciation et de progrès, en lui disant " je t'aurai au tournant, ton temps ici est compté ", selon les termes d'une attestation de Monsieur XXX...; que la RATP faisant valoir que ce dernier ne pouvait assister à cet entretien, il ne peut être exclu que, même en arrêt maladie, à une heure de sortie non

autorisée, avec un véhicule de location loué à 18h20, ce dernier ait pu, à la demande de Monsieur Z..., se rendre dans les locaux où se tenait l'entretien litigieux, fixé à 18h45 et entendre les propos considérés ; que Monsieur Z... ayant déposé plainte à raison de la fausseté de diverses attestations, dont celle de Monsieur XXX..., cette plainte a fait l'objet d'une décision de non-lieu ;

Que, cependant, les faits considérés, qui ne laissent pas supposer l'existence d'une discrimination syndicale directe ou indirecte, seront examinés sous l'angle du harcèlement moral, dénoncé par ailleurs, par l'appelant ;

Qu'il en est de même s'agissant des faits de refus d'attestations des sommes perçues en accident du travail, en 2002 ;

ç que, s'agissant des faits du 7 juillet 2003, Monsieur KK... fait valoir qu'il lui a été refusé de " le " rencontrer, en dépit d'une alarme sociale ;

Que l'alarme sociale considérée a été déposée par le syndicat SUD, pour les motifs suivants :

- violence sur l'agent KK..., exercée par l'agent de maîtrise VV... , le 23 juin 2003, dans le vestiaire des agents,- traitement différencié pour l'agent KK..., concernant les congés annuels...

- traitement différencié du relais de Massy, sur le déroulement des briefings qui ne sont jamais accordés par l'agent de maîtrise de service qui préfère solliciter l'agent KK... dans les douches, wc et vestiaires ;

Qu'en réponse à cette alarme sociale, Monsieur DD... a fait savoir au syndicat concerné, représenté par Monsieur KK..., que l'alarme sociale visait à anticiper et prévenir les conflits collectifs, que le premier point évoqué pouvait donner lieu à saisine de la justice et que, pour le reste, les agents concernés étaient traités de façon identique en matière de congés et que l'agent de maîtrise assurait bien le déroulement des briefings ; qu'il ajoutait que, n'ayant pas d'autre élément d'information à apporter et compte tenu du dévoiement pratiqué ainsi de la procédure d'alarme sociale, il n'estimait « pas utile de (le) rencontrer dans ce cadre » ;

Que l'alarme sociale a pour vocation la prévention et l'anticipation des conflits sociaux, par la mise en oeuvre d'une négociation ; qu'elle prévoit qu'un groupe ou plusieurs groupes de syndicats adressent à la direction une lettre dans laquelle ils indiquent le motif dont ils estiment qu'il est susceptible de devenir conflictuel ; que si elle doit avoir trait à un conflit collectif, elle peut être exercée sur la base de l'évocation de faits concernant un salarié dénommé ; que, pour autant, la dénonciation du fait qu'il n'y soit pas donné suite appartient au syndicat qui l'a exercée, ce qui peut donner lieu à un conflit collectif du travail, et non à l'agent dont la situation a été évoquée ; que le fait de ne pas donner suite à l'alarme sociale considérée n'est donc pas un fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, à raison de l'activité ou de l'appartenance syndicale de Monsieur KK..., mais une décision opposée au syndicat SUD ;

ç que, s'agissant des faits du 28 octobre 2003, Monsieur KK... dénonce le fait que Monsieur Z...l'a harcelé et a exercé, sur sa personne, des violences volontaires ; que ces faits, qui ont donné lieu à condamnation de Monsieur Z..., par une juridiction pénale, ne laissent supposer l'existence d'aucune discrimination directe ou indirecte, à raison de l'activité ou de l'appartenance syndicale de Monsieur KK... ; qu'ils seront examinés sous l'angle du harcèlement moral ;

ç que, s'agissant des faits

- du 20 janvier 2004,

- du 29 janvier 2004,

- du 19 février 2004,

- du courant du mois de février 2004,

Monsieur KK... dénonce l'attitude de la Caisse de coordination aux assurances sociales de la RATP (CCAS), en matière de prise en charge, de contrôles administratifs, de traitement

des arrêts de travail, de retenue sur rémunération ;

Que ces faits ne laissent supposer, par nature, l'existence d'aucune discrimination directe ou indirecte, à raison de l'activité ou de l'appartenance syndicale de Monsieur KK... ; qu'ils seront examinés sous l'angle du harcèlement moral ;

¿ que, s'agissant des faits du 2 mars 2004, Monsieur KK... fait valoir qu'il a fait l'objet d'une filature, de la part de Monsieur BBB..., membre du personnel de la CCAS, dès lors que ce dernier lui a fait savoir, à la date susvisée et pour justifier un refus de prise en charge d'une absence, qu'il avait été vu, les 20 novembre et 13 décembre 2003, à 21h 30 et 21h40, dans un club de billard ;

Que ces faits ne laissent supposer, par nature, l'existence d'aucune discrimination directe ou indirecte, à raison de l'activité ou de l'appartenance syndicale de Monsieur KK... ; qu'ils seront examinés sous l'angle du harcèlement moral ;

¿ que, s'agissant des faits du 4 mars 2004, Monsieur KK... fait valoir qu'il a été procédé, par anticipation, au prélèvement d'une partie de sa paye du mois de février 2004, en ne respectant pas la quotité insaisissable, en ne le prévenant pas et en lui refusant un échéancier ;

Que Monsieur KK... ayant été pointé en maladie non indemnisée, pour la période du 8 novembre 2003 au 11 janvier 2004, il en a résulté un prélèvement nécessaire sur son salaire ; que Monsieur A..., responsable des ressources humaines de l'unité opérationnelle, lui écrit à ce dernier, le 4 mars 2004, en lui demandant de prendre contact avec lui, pour examiner les possibilités d'aménagement de cette notification ; que, le 11 mars 2004, Monsieur KK... s'est étonné de n'avoir pas été avisé précédemment et indiqué que, s'agissant de la proposition tardive d'un aménagement, il se trouvait dans l'impossibilité d'accepter un échéancier qui dépasserait 60 ¿ par mois ; que Monsieur A...a, le 1er avril 2004, écrit à l'appelant que le département GIS l'avait régulièrement informé des modifications de ses pointages, qu'il avait contestées, et que, du fait d'un manque de dialogue, la modification de pointage se ferait par quinzaine, à compter du mois d'avril 2004 ;

Que ces faits ne laissent supposer, par nature, l'existence d'aucune discrimination directe ou indirecte, à raison de l'activité ou de l'appartenance syndicale de Monsieur KK... ; qu'ils seront examinés sous l'angle du harcèlement moral ;

¿ que, s'agissant des faits du 25 juin 2004, Monsieur KK... dénonce le fait qu'un administrateur du syndicat SUD, Monsieur U..., n'a pas été convoqué à la séance du conseil d'administration du jour dit ; que la RATP faisant valoir que le syndicat SUD n'a pas désigné de membre pour le représenter au conseil d'administration de la CCAS, l'appelant ne le conteste pas ; que l'intimée ajoutant qu'en tant qu'administrateur du syndicat SUD, Monsieur U...a, comme tous les administrateurs de syndicats, a été convoqué par lettre simple aux réunions du conseil d'administration, il produit l'attestation de Madame CCC..., secrétaire de ce conseil, qui confirme l'effectivité de telles convocations à 8 réunions du conseil d'administration et justifie de la présence de Monsieur U...à la première et à la dernière des réunions considérées, le 26 mars « pour cette séance » et le 17 décembre 2004 ;

Que ces faits ne laissent supposer, par nature, l'existence d'aucune discrimination directe ou indirecte s'étant exercée à l'encontre de Monsieur KK..., à raison de son activité ou de son appartenance syndicale ;

¿ que, s'agissant des faits du 30 juillet 2004, Monsieur KK... fait valoir qu'il a rencontré des difficultés à voir appliquer une ordonnance du Tribunal des affaires de sécurité sociale d'Evry, en date du 10 juin 2004, eu égard à l'attitude de Madame CCC..., responsable juridique de la CCAS ;

Que, parmi les nombreuses décisions de justice qui constituent la pièce N° 50 communiquée par l'appelant, et à laquelle ce dernier se réfère, s'agissant des faits considérés, ne figure pas d'ordonnance du Tribunal des affaires de sécurité sociale en

date du 10 juin 2004 ; que l'intimée faisant référence, pour sa part, à une pièce N° 221 de l'appelant, cette pièce correspond à une autre décision de justice ;  
Que, dans de telles conditions, Monsieur KK... n'étaye pas les faits invoqués, en ce qu'ils laisseraient supposer, par nature, l'existence d'aucune discrimination directe ou indirecte s'étant exercée à son encontre, à raison de son activité ou de son appartenance syndicale ;

¿ que, s'agissant des faits du 30 août 2004, Monsieur KK... fait valoir qu'il n'a pas été reçu aimablement par Monsieur DDD..., secrétaire du praticien conseil des accidents du travail, au sein de la RATP ; qu'il renvoie aux termes d'une attestation de Monsieur EEE..., qui relate des échanges entre l'appelant et différentes personnes, mais ne fait référence à Monsieur DDD...qu'en ce que Madame CCC...a expliqué à Monsieur KK... que si ce secrétaire du praticien conseil l'avait renvoyé au service du contrôle maladie, c'est que certainement il n'avait pas à l'écran de l'ordinateur les éléments lui permettant de savoir si oui ou non son cas était pris en accident du travail ; que Monsieur KK... en déduisant que la RATP « instrumentalise ses services et son personnel afin de poursuivre ses desseins de harcèlement moral à (son) endroit », force est de constater que l'appelant ne permet pas à la Cour de savoir de quelle façon il a été reçu par Monsieur DDD..., alors qu'il était accompagné par Monsieur EEE...;

Que Monsieur KK... n'expose, ainsi, aucun fait qui laisserait supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, à son encontre, à raison de son activité ou de son appartenance syndicale ;

¿ que, s'agissant des faits du 1er octobre 2004, Monsieur KK... fait valoir que Monsieur DDD...lui a demandé de « foutre le camp de son bureau » ; que ces faits ne laissent supposer l'existence d'aucune discrimination directe ou indirecte, à l'encontre de l'appelant, à raison de son activité ou de son appartenance syndicale ;

¿ que, s'agissant des faits du 5 février 2005, Monsieur KK... fait valoir que la RATP a apporté son soutien à Monsieur Z..., dans le cadre de la procédure pénale qu'il a, pour sa part, engagée par voie de citation directe, à l'encontre de ce dernier, pour harcèlement moral et violences volontaires ; qu'une telle attitude, si elle était avérée, ne constituerait pas un fait laissant présumer une discrimination syndicale, à l'égard de Monsieur KK..., à raison de son activité ou de son appartenance syndicale ; qu'elle doit être examinée sous l'angle du harcèlement moral ;

¿ que, s'agissant des faits du 12 octobre 2006, Monsieur KK... reproche à sa hiérarchie de lui avoir demandé des explications relatives à deux arrêts de travail et à Monsieur FFF..., directeur du Khéops 1 de lui avoir dit « c'est quoi le problème Monsieur KK... ? Vous avez mauvais caractère Monsieur KK... » ; que ces faits ne laissent supposer l'existence d'aucune discrimination directe ou indirecte, à l'encontre de l'appelant, à raison de son activité ou de son appartenance syndicale ; qu'ils seront examinés, sous l'angle du harcèlement moral ;

¿ que, s'agissant des faits du 13 octobre 2006, Monsieur KK... fait valoir qu'il lui a été fait obligation d'apurer ses congés annuels ; que si cette demande avait été imposée à Monsieur KK... seul, elle laisserait présumer d'une différence de traitement entre lui et ses collègues ; que la RATP justifie, cependant, de ce que c'est par une note, en date du 20 juin 2005, d'application générale, qu'il a été prévu un écrêtage automatique des congés annuels, en cas de report de ces congés, sur l'année suivante ; que l'appelant ne peut, donc, opposer à cette circonstance le fait que d'autres collègues aient pu, en 2002, reporter des congés sur l'année 2003, avant intervention ; que ces faits ne laissent supposer l'existence d'aucune discrimination directe ou indirecte, à l'encontre de l'appelant, à raison de son activité ou de son appartenance syndicale ;

¿ que, s'agissant des faits du 10 janvier 2007, Monsieur KK... fait valoir qu'il a été reçu de façon humiliante, par Monsieur GGG..., responsable du relais de Massy, au motif que ce dernier n'a pas répondu à son « bonjour collectif » et que ce dernier lui a répondu ne

devoir le respect qu'à ses parents ;

Que l'appelant justifie du fait qu'il a, à la date considérée, déclaré un « accident du travail », selon les termes duquel il « reproche à Monsieur GGG..... de ne pas avoir répondu à son bonjour. De ce fait, M. KK... se sent humilié » ; que ces faits ne laissent supposer l'existence d'aucune discrimination directe ou indirecte, à l'encontre de l'appelant, à raison de son activité ou de son appartenance syndicale ; qu'ils seront examinés sous l'angle du harcèlement ;

¿ que, s'agissant des faits du 15 janvier 2007, Monsieur KK... fait valoir que son placard de vestiaire lui a été supprimé et qu'il lui a été attribué, ensuite, un placard « crasseux » ; que l'appelant, qui a repris son activité le 13 octobre 2007 ; qu'il n'est pas contesté par l'appelant que, pendant une très longue absence de l'appelant, son précédent vestiaire a été attribué à un autre agent et ses affaires conservées ; qu'il n'est pas contesté par l'intimée que c'est le 15 janvier 2007 qu'un nouveau placard a été attribué à Monsieur KK... et que Monsieur HHH..., responsable du relais de Massy, l'a nettoyé ;

Que s'il est avéré qu'un délai de deux mois et demi s'est écoulé entre la reprise d'activité de l'appelant et l'attribution, à ce dernier, d'un nouveau placard de vestiaire, qui devait être nettoyé, ces faits caractérisent une négligence, mais ne laissent présumer, en aucun cas, l'existence d'une discrimination syndicale, à l'égard de l'appelant ; qu'ils seront examinés sous l'angle du harcèlement moral ;

¿ que Monsieur KK... fait valoir que la note d'information SEC/ UO/ D/ 07/ 067 du 25 janvier 2007, signée de Monsieur DD..., en ce qu'elle est la manifestation d'un excès de pouvoir et impose des restrictions sur les salaires et les repos, constitue une manifestation de harcèlement moral et de discrimination à son égard ;

Que cette note est relative à l'organisation de la formation des agents du GPSR reprenant le service après une absence de longue durée ; qu'elle a, donc, une portée générale, en ce qu'elle est applicable à tous les agents considérés ;

Que la RATP justifie du fait que cette note consacrait un usage appliqué aux agents reprenant leurs fonctions après une longue absence, dès lors qu'ils reprenaient leur activité, sur le terrain ;

Qu'elle justifie, par ailleurs, de ce qu'après diffusion de la note en question, des agents, après de longues absences, Messieurs F...et G..., ont dû suivre la formation définie par ladite note ; que Monsieur KK... estime, au demeurant, en évoquant sa révocation, que la situation de ces agents n'a pas à être prise en considération, au seul motif qu'ils étaient soumis à la note précitée ; que cette note, si elle a donné lieu à des constats de désaccords, est applicable aux agents de sécurité de la RATP dans la situation visée ; que rien ne laisse présumer que la note considérée ait été rédigée à la seule intention de l'appelant, alors qu'elle l'a été après qu'il a été révoqué ; que cette note, de par son caractère collectif, ne peut constituer un élément laissant présumer une discrimination syndicale à l'égard de Monsieur KK... ;

¿ que, s'agissant des faits du 27 février 2007, Monsieur KK... fait grief à Monsieur III..., de la CCAS, de lui avoir écrit qu'un accident du travail déclaré par lui, le 23 janvier 2007, ne pouvait être pris en charge dans le cadre de la législation relative aux risques professionnels et qu'il pouvait exercer un recours auprès de la commission de recours amiable ; qu'il reproche à Monsieur III...de ne pas l'avoir informé préalablement des griefs retenus contre lui, de ne pas avoir mandaté un spécialiste ou sollicité l'avis du praticien-conseil ; que Monsieur KK... ayant saisi le Tribunal des affaires de sécurité sociale, à ce sujet, et fait appel de la décision de cette juridiction, la Cour d'appel de Paris a confirmé le rejet de sa demande ; que Monsieur KK..., en dépit de ce qu'il tente de distinguer l'attitude de Monsieur III..., de la décision de la CCAS, ne fait état d'aucun propos de la personne qu'il met en cause qui serait de nature à justifier une telle distinction ; que les faits considérés ne laissent pas présumer l'existence d'une discrimination syndicale, à l'égard de l'appelant ;

ç que, s'agissant des faits du 16 mai 2007, Monsieur KK... fait valoir sur « Monsieur BBB... » lui a « dénié ses arrêts de travail, alors qu'il a été parfaitement destinataire desdits arrêts » ; qu'il produit exclusivement, en évoquant ces faits, un certificat médical, mais aucune pièce qui permettrait à la Cour de savoir qui est Monsieur BBB...et quel rôle il a pu jouer ; à titre personnel, dans le refus d'arrêts de travail ; que c'est en examinant les faits du 13 mars 2009, que la Cour découvrira que Monsieur BBB...est responsable des prestations en espèces de la CCAS ;

Que la RATP fait valoir que la CCAS a refusé l'indemnisation de Monsieur KK..., à raison d'un arrêt de travail, en date du 27 janvier 2007, ayant donné lieu à prolongations et à décisions de juridictions estimant qu'il n'y avait lieu d'appliquer, à l'arrêt considéré, la législation sur les accidents du travail ; qu'elle ajoute que l'appelant a, en définitive, été placé en congé longue maladie à compter du mois de janvier 2007 ; que Monsieur KK... rétorque qu'en tout état de cause, il « n'avait pas à supporter le comportement de Monsieur BBB... », qui reste ignoré ; que les faits considérés, insuffisamment précisés, ne laissent pas présumer l'existence d'une discrimination syndicale, à l'égard de l'appelant ;

ç que, s'agissant des faits du 9 juillet 2007, Monsieur KK... fait valoir que Monsieur DD...a dénié avoir reçu la prolongation d'un arrêt de travail, qu'il avait adressée par lettre recommandée ; qu'il justifie de ce qu'il a adressé, le 30 juin 2007, au service du contrôle médical de la RATP, une prolongation d'arrêt de travail, en date du 29 juin précédent, et de ce que, le 9 juillet 2007, Monsieur DD...lui a écrit « Monsieur, afin de mettre en conformité votre pointage, je vous demande de bien vouloir nous adresser les justificatifs relatifs à votre absence depuis le 30 juillet 2007. Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées » ;

Que les termes de cette lettre du 9 juillet 2007 et le fait que la prolongation litigieuse ait été adressée, non à Monsieur DD..., mais au service du contrôle médical de la RATP, le 30 juin 2007, et reçue à une date que les pièces produites ne permettent pas de connaître, ne laissent pas présumer l'existence d'une discrimination syndicale à l'égard de Monsieur KK..., sauf à considérer que la connaissance, le 9 juillet 2007, par Monsieur DD..., de la réception de la prolongation litigieuse est certaine et que c'est délibérément que ce dernier a réclamé, dans des termes courtois, donc, de mauvaise foi, une actualisation de la situation de l'appelant, à seule fin de lui nuire, à raison de ses activités syndicales ; qu'un tel raisonnement, qui ne pourrait résulter que d'un a priori, ne peut être retenu par la Cour ;

Que, depuis le 13 octobre 2006, Monsieur KK... n'était plus membre d'aucun syndicat et n'exerçait plus aucun mandat syndical ; qu'il n'a bénéficié d'une protection, en qualité d'ancien délégué syndical, que jusqu'au 13 octobre 2007 ; que les faits postérieurs à cette date ne peuvent, donc, laisser présumer l'existence d'une discrimination syndicale ; qu'ils seront examinés, ultérieurement, sous l'angle du harcèlement moral ;

ç que Monsieur KK... fait valoir que des primes mensuelles de base ne lui ont pas été versées, alors qu'il était en congé longue maladie ; que les parties confirment le fait que la Cour de cassation est actuellement saisie de cette question ; que la Cour, alors que le principe de la légitimité, ou non, de la retenue litigieuse, est soumis à l'examen d'une autre juridiction, ne saurait affirmer que cette retenue laisse supposer l'existence d'une discrimination syndicale ;

ç que Monsieur KK... fait valoir qu'il a été privé d'heures de délégation, alors qu'il disposait de telles heures, cumulées,

- en vertu de « son mandat de délégué du département environnement et sécurité », partagées avec Monsieur Q...,

- en vertu de « son mandat de délégué de l'UO de sécurité des réseaux » ;

Qu'il se réfère expressément, à ce sujet, à deux mandats, en date des 17 septembre et 21 décembre 2001 ;

- que le premier mentionne sa nomination, avec Messieurs R...et Q..., en qualité de

délégué syndical d'établissement pour le département SEC,  
- que le second mentionne qu'il est, avec Monsieur Q..., nommé délégué sur l'établissement SEC-UNITE SECURITE DES RESEAUX, Monsieur R...étant désigné sur l'établissement ENVIRONNEMENT ET SECURITE ;  
Que le fait que la mention « Et Monsieur R...Franck, matricule... qui sera délégué sur l'établissement » soit raturé de façon manuscrite, sans que l'on sache dans quelles circonstances, ne permet pas de déduire que Messieurs KK... et Q...ont été désignés en qualité de délégués, sur deux établissements ;  
Que la RATP justifie de ce que, après avoir reçu la première désignation de Monsieur KK..., a fait savoir au syndicat SUD que seuls deux délégués pouvaient être désignés pour l'établissement SEC ; que la désignation de Monsieur KK..., intervenue en décembre 2001, est, donc, une décision rectificative, qui confirme son précédent mandat ;  
Que Monsieur KK... ne justifie pas d'un mandat distinct de « délégué de UO de Sécurité des Réseaux », qui s'ajouterait à son mandat de délégué de l'établissement SEC ; qu'il ne justifie pas du dépôt de bons de délégation, en cette qualité distincte ;  
Que Monsieur KK... faisant, à nouveau, état des litiges qui l'ont opposé à sa hiérarchie, s'agissant de refus d'heures de délégation, chacun de ces litiges a été examiné plus haut ; qu'évoquant des attestations, déjà citées, selon lesquelles il aurait été privé d'heures de délégation, ces attestations ont été précédemment examinées ; que, s'agissant des heures de délégation qu'il a déposée, en qualité de délégué de l'établissement SEC, l'appelant ne peut présenter à nouveau, cette demande ; que, s'agissant d'heures de délégation dont il aurait été privé en qualité de « délégué de UO de Sécurité des Réseaux », faute de justifier d'un tel mandat, il n'expose aucun fait laissant présumer l'existence d'une discrimination syndicale ;  
Et qu'il résulte de ce qui précède, que, s'agissant de la discrimination invoquée, Monsieur KK... invoque, sur plus de 70 faits invoqués, un ensemble de 7 faits, survenus entre 2000 et le 2 décembre 2002, qui laissent présumer l'existence, pendant cette période de temps, d'une discrimination syndicale, sans que la RATP prouve que les décisions relatives à ces faits étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ;  
Qu'il y a lieu de faire droit à la demande de réparation formée par Monsieur KK..., à ce titre, en lui allouant la somme de 10. 000 € ; que le jugement entrepris est, donc, infirmé, sur ce point ;  
Qu'il résulte, également, de ce qui précède, que les nombreux autres faits précités, invoqués par Monsieur KK..., ne laissent présumer l'existence d'aucune discrimination syndicale, qui serait intervenue, par ailleurs ;  
**SUR LE HARCELEMENT MORAL**  
Et qu'en vertu des dispositions de l'article L. 1152-1 du Code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ;  
Qu'en vertu des dispositions de l'article L. 1152-2 du même code, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral et pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés ;  
Que l'article L. 1154-1 du même code prévoit qu'en cas de litige, le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et il incombe alors à l'employeur, au vu de ces éléments, de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ;

Que les dispositions de l'article L. 1152-4 du même code oblige l'employeur à prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral ; que l'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité, obligation de résultat, en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, notamment de harcèlement moral ; l'absence de faute de sa part ou le comportement fautif d'un autre salarié de l'entreprise ne peuvent l'exonérer de sa responsabilité à ce titre ;

Qu'il résulte des dispositions des articles L. 1152-1, L. 1152-4 et L. 4121-1 du code du travail que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation, lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements ;

Que la responsabilité de l'employeur tenu de prendre les mesures nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral n'exclut pas qu'en application des dispositions de l'article L. 4122-1 du code du travail, spécifiques aux relations de travail au sein de l'entreprise, engage sa responsabilité personnelle à l'égard de ses subordonnés le salarié qui leur fait subir intentionnellement des agissements de harcèlement moral ;

Que, pour Monsieur KK..., l'ensemble des faits précédemment évoqués, s'agissant de la discrimination qu'il dénonce par ailleurs, laissent présumer l'existence d'un harcèlement moral ; qu'il convient, donc, d'évoquer à nouveau ces faits, sous cet angle ;

Que c'est à juste titre que l'appelant fait valoir que les premiers juges ne pouvaient considérer que certains éléments laissant présumer l'existence d'un harcèlement moral, pour avoir été jugés comme constitutifs d'une telle infraction par la Cour d'appel de Paris, statuant en matière correctionnelle, il n'était pas nécessaire d'examiner les autres faits invoqués ;

Que Monsieur KK... fait, en premier lieu, valoir que la RATP distingue les faits antérieurs à la loi du 17 janvier 2002 et les faits postérieurs à cette date ; que, cependant, le président directeur général de la RATP, en vertu d'un relevé de décision du 25 septembre 2000, a pris l'engagement de lutter contre « le harcèlement, notamment, moral et la discrimination », au sein de la RATP ; que les faits antérieurs à 2002 doivent, donc, être appréciés par la Cour, tant au regard du principe de loyauté défini par l'article 1134 du Code civil, que sous l'angle du harcèlement moral ; Que la RATP fait valoir, pour sa part, que jusqu'au 17 janvier 2002, la notion de harcèlement moral était étrangère au Code du travail ; que les faits antérieurs à cette date ne peuvent être poursuivis que sur le fondement de l'article 1134 du Code civil et du principe de loyauté dans l'exécution du contrat, ce qui suppose une faute de l'employeur, un préjudice subi par le salarié et un lien de causalité ;

Que l'appelant justifie de ce que, selon les termes d'un relevé de décision, en date du 25 septembre 2000, le comité exécutif de la RATP a rappelé que toutes les attitudes de discrimination fondées sur la race, le sexe des agents et des voyageurs et toutes formes de " harcèlement moral " ou sexuel étaient inacceptables et contraire à toutes les valeurs de la RATP ; que la direction générale, les directions des départements et les directeurs d'unité devaient s'engager sans ambiguïté pour que soient respectées ces valeurs et pour que tout manquement soit traité sans faiblesse, mais dans le respect et la dignité dus à chacun, ces principes constituant une obligation de l'entreprise ; que, parmi les décisions prises à ce propos, il a été prévu que les directeurs d'unité et de département seraient personnellement chargés de veiller au respect de ces principes ;

Qu'avant la promulgation de la loi du 17 janvier 2002, dite de modernisation sociale, inscrivant expressément le harcèlement moral dans la législation interne, cette législation permettait de combattre des faits de harcèlement au regard du principe de loyauté découlant de l'article 1134 du Code civil, du principe de proportionnalité, découlant des articles L 122-35 et L 120-2 du Code du travail, du principe de protection de la dignité

humaine, ayant acquis valeur constitutionnel le 27 juillet 1994 et visé par la recommandation de la Commission européenne 92/ 131 du 27 novembre 1991, dont il résultait que le harcèlement moral entraînait dans la compréhension du concept de discrimination ;

Que de la lecture du relevé de décision précité, il résulte que la RATP a entendu inscrire expressément et combattre, en son sein, l'existence du « harcèlement moral », dès le 25 septembre 2000 ; que si, donc, la Cour d'appel de Paris, statuant en matière pénale, a, à juste titre, rappelé que l'infraction de harcèlement moral ne pouvait être retenue et jugée qu'à compter de la date à partir de laquelle elle avait été légalement créée, la présente Cour, statuant en matière civile, constatant qu'un comportement constitutif de harcèlement moral était envisagé et dénoncé, par la RATP, dans un document interne, à compter de l'année 2000, peut en déduire que c'est sous l'angle du harcèlement moral, tel que prévu par ce document, puis par la loi, que l'ensemble des faits évoqués par l'appelant doit être examiné ;

Qu'il n'y a pas lieu, en conséquence, d'examiner les faits antérieurs à la promulgation de la loi du 15 janvier 2002, sur le fondement de l'exécution de bonne foi du contrat de travail, comme le demande, subsidiairement, Monsieur KK... ; que, du fait que cette demande est subsidiaire, il n'y a pas lieu d'allouer à Monsieur KK..., au titre d'un manquement à l'exécution de bonne foi du contrat de travail, des sommes susceptibles de lui être allouées, au titre d'un harcèlement moral ;

1/ Ț que, s'agissant de faits subis à la MAC, Monsieur KK... fait valoir qu'il a été victime, en 2000, de faits de harcèlement moral de la part de Monsieur V..., dont il indique, comme la RATP, qu'il était « responsable du projet expérimental Khéops » ;

Que les faits évoqués par l'appelant, tels qu'il ont été rapportés précédemment, s'agissant de sa dénonciation d'une discrimination syndicale, laissent, par ailleurs, présumer l'existence d'un harcèlement moral, au vu desquels la RATP ne prouve pas que les propos évoqués n'ont pu être tenus ou étaient justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ;

2/ Ț que Monsieur KK... fait valoir que, le 29 mai 2001, il a fait l'objet de menaces de la part de Monsieur EE..., en tant que membre du CHSCT ; que si son mandat avait pris fin, le 18 mai précédent, la protection dont il bénéficiait était encore en vigueur ;

Que Monsieur ZZ...atteste de ce que, à cette date, au domicile de Monsieur KK..., il a entendu une conversation téléphonique, entre ce dernier et Monsieur EE..., agent de maîtrise, qui disait à l'appelant « vous reprenez le terrain aujourd'hui, faites attention, vous savez il peut vous arriver n'importe quoi », puis « quand même, faites très attention, cela peut être très dangereux et dites le bien aussi à vos petits copains, je crois qu'eux aussi reprennent le terrain » ;

Que l'appelant faisant valoir que ces propos le concernaient, ainsi que les autres membres du CHSCT reprenant leurs fonctions, la RATP rétorque que ces faits ne rentraient pas dans le cadre légal de l'organisation des réunions extraordinaires ; que Monsieur KK... expose, ainsi, un fait laissant présumer un harcèlement moral, dont l'intimée ne démontre nullement qu'il serait motivé par des raisons objectives, étrangères à tout harcèlement ;

3/ Ț que, s'agissant des faits du 24 juin 2001, Monsieur GG...atteste de ce qu'à cette date, pendant une pause, Monsieur Z...a interrompu la discussion qu'il avait avec l'appelant, qui disait devoir être relevé pour mener sa mission au CHSCT, pour conduire ce dernier, par le bras, au bureau des agents de maîtrise, disant « avoir des petites choses à lui expliquer », que Monsieur Z...ayant fermé sa porte, il avait nettement entendu ce dernier dire à Monsieur KK... : « tu es un rigolo, un charlot et arrête de faire du syndicalisme », l'appelant demandant à son interlocuteur de lui lâcher le bras ;

Que, s'agissant de l'impossibilité, pour Monsieur GG..., d'avoir assisté à cette scène, les explications respectives des parties, relatives à la chronologie de ces faits, laissent subsister un doute, qui doit profiter à l'appelant ; que Monsieur HH..., dont l'attestation est

invoquée par la RATP, déclare qu'« à proximité des faits », il pouvait les relater, ce que, donc, pouvait faire quelqu'un d'autre ; que si Monsieur HH... relate une conversation calme, suivie d'une demande, faite par Monsieur Z..., à Monsieur KK... de sortir, il n'explique pas à raison de quels propos l'appelant aurait déclaré, selon lui, ensuite, « répète ce que tu as dit », à plusieurs reprises ;

Qu'un rapport d'incident a été établi, le 10 juillet 2001, s'agissant de ces faits du 24 juin précédent ; que Monsieur Z...a, alors, déclaré qu'ayant constaté qu'une conversation, entre l'appelant et l'équipe de Monsieur II...se poursuivait, il avait demandé à Monsieur KK... de le suivre dans son bureau, pour lui faire remarquer qu'il devait aller au sport, que ce dernier lui ayant dit que des agents demandaient des informations relatives au CHSCT, il l'avait contredit, ayant entendu la conversation, qui avait trait à des règlements de comptes, à des affaires personnelles, à l'entreprise et à certains syndicats, que Monsieur KK... ayant maintenu qu'il s'agissait d'affaires relatives au CHSCT, il avait élevé le ton, en répétant qu'il s'agissait d'affaires personnelles, l'appelant lui demandant de ne pas lui parler sur ce ton, qu'il avait, alors invité ce dernier à sortir du bureau, que Monsieur KK... s'était campé devant lui en le toisant, qu'il lui avait, à nouveau, demandé de sortir, l'appelant lui demandant de venir dire devant les agents, qu'il avait ouvert la porte, était sorti, Monsieur KK... le suivit et lui-même retournant à son bureau, dont il avait fermé la porte ;

Que Monsieur KK... justifie, ainsi, de façon suffisante, des faits laissant présumer un harcèlement moral, dont l'intimée, qui rétorque, par ailleurs, que ces faits ne rentraient pas dans le cadre légal de l'organisation des réunions extraordinaires du CHSCT, ne démontre pas de façon suffisante qu'il seraient motivés par des raisons objectives, étrangères à tout harcèlement moral ;

4/ ȧ que, s'agissant de faits du 25 juin 2001, Monsieur KK... fait valoir qu'à cette date, Monsieur Z...aurait déclaré, devant plusieurs agents : « maintenant qu'il n'est plus secrétaire du CHSCT, il est fini à la RATP, la direction du SEC et moi-même, allons lui en faire baver, s'est simple, il est mort » ; qu'il verse aux débats une attestation de Monsieur W..., qui rapporte ces termes ;

Que la RATP, invoquant la déformation de ces propos, fait valoir qu'ils ne figurent pas dans une déclaration d'un autre agent, Monsieur JJ...; que ce dernier atteste de ce que le 25 juin 2001, « Monsieur Z..., agent de maîtrise, informe un certain nombre de mes collègues et moi-même, de ce que Monsieur KK... n'est plus secrétaire du CHSCT, à compter de ce jour, suite au jugement qui vient d'être rendu par le Tribunal d'instance de Paris 12ème » et déclare aussi : « KK... est fini à la RATP, maintenant qu'il n'est plus secrétaire, on va s'occuper de son cas, et lui en faire baver » ;

Que Monsieur KK... rapporte, ainsi, un élément de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement moral à son égard, au vu duquel l'employeur ne prouve nullement que les propos de cet agent de maîtrise, supérieur hiérarchique de l'appelant, étaient justifiés par des éléments objectifs, étrangers à tout harcèlement ;

ȧ que, s'agissant des faits du 3 juillet, du 1er août, des 3 et 6 septembre 2001, relatifs à une injure, à l'absence d'organisation d'un accueil, à l'attribution d'un placard, au retard reproché à Monsieur KK..., dans le cadre d'une activité de sport, Monsieur KK... fait valoir que, selon les termes d'une attestation de Monsieur W..., le 3 juillet 2001, Monsieur JJJ..., lui a déclaré « espèce de trou du cul, pour qui tu te prends ?, viens dans mon bureau » ; Que Monsieur JJJ...indique, dans un rapport relatif à cet incident, que Monsieur KK... se trouvant sur le site, il avait demandé à le voir, pour lui parler de ses lettres, qu'il lui avait été dit que l'appelant ne voulait pas le voir, n'ayant pas de, temps, qu'ayant fait savoir à ce dernier qu'il souhaitait le voir, ce dernier s'était présenté à son bureau, en lui disant, contrarié, qu'il n'avait que 5 minutes à lui accorder, qu'il ne l'avait pas écouté et était sorti, en déclarant « c'est ça, à demain, tchao, bye bye, j'assume », qu'il était, quant à lui sorti de son bureau et avait suivi l'appelant, l'avait appelé, lui demandant de l'écouter, Monsieur

KK... lui rétorquant qu'il s'en foutait, qu'il se prenait pour qui et qu'il était un petit cadre, qu'il avait, alors, demandé à l'appelant de ne jamais lui parler comme cela, ajoutant que sa démarche visait à l'aider, ce à quoi Monsieur KK... avait répondu « c'est ça », en quittant les lieux ;

Que tant l'attestation de Monsieur W... que le rapport de Monsieur JJJ... ne permettent de restituer l'ensemble des propos échangés entre ce dernier et l'appelant ; qu'en dépit de la grossièreté des propos attribués à Monsieur JJJ..., ces faits, s'ils étaient avérés, ne seraient pas constitutifs d'un élément laissant présumer un harcèlement moral ;

que, s'agissant des faits du 1er août 2001, Monsieur KK... fait valoir qu'il n'a pas bénéficié d'un accueil de bienvenue, ni d'une formation, au Relais de Massy ; que la RATP ne conteste pas cette circonstance, précisant qu'aucune note au département SEC n'imposait une telle procédure ; qu'aucune pièce versée aux débats n'étaye l'existence ou les conditions d'une telle procédure d'accueil ou de formation, s'agissant d'autres agents que Monsieur KK... ; que l'appelant n'exposant pas en quoi sa mission, au Relais de Massy, était particulière et nécessitait une formation complémentaire à celle qu'il avait, déjà, acquise, il fait état de faits qui ne laissent présumer l'existence d'aucun harcèlement moral, à son égard ;

Que Monsieur KK... reproche, également, à la RATP, le fait qu'il lui ait été attribué un placard dans le vestiaire des emplois jeunes ; qu'il se réfère, à ce sujet, à une attestation de Monsieur MM..., qui le confirme ; que la RATP fait valoir, en substance, qu'en l'absence de vestiaire disponible dans le local où s'étaient groupés, par affinité, les agents GPSR, le responsable du Relais avait affecté à l'appelant un vestiaire dans le local KK..., en lui indiquant qu'un déplacement serait possible ; qu'en tout état de cause, les faits considérés ne laissent, compte tenu de leur nature, présumer l'existence d'aucun harcèlement moral, à l'égard de Monsieur KK... ;

que, s'agissant des faits du 3 septembre 2001, Monsieur KK... fait valoir qu'il lui a été reproché un retard, lors de sa prise de service, dans des conditions anormales ; qu'il résulte des écritures de l'appelant que ce dernier ne conteste pas le fait qu'appelé à se rendre sur le terrain, à 19h45, après avoir effectué une activité sportive, il lui a été demandé, à 19h45, alors qu'il était en tenue de sport, s'il était prêt et qu'il a répondu positivement, mais en ajoutant qu'avant, une douche s'imposait, selon les termes d'une attestation qu'il verse aux débats ; que, selon le rapport de Monsieur KKK..., agent de maîtrise, il aurait répondu « non, je vais prendre une douche, fais ce que tu as à faire et en me prends pas la tête » ; qu'en tout état de cause, Monsieur KK... ne conteste nullement le fait que ses collègues étaient prêts à partir sur le terrain à l'heure prévue, après avoir effectué leur séance de sport ; que ces faits exposés par Monsieur KK..., quels que soient les propos qu'il aurait, alors, tenu, ne laissent en rien présumer l'existence d'un harcèlement moral, mais un défaut d'organisation de sa part, pour respecter ses horaires, y compris en y incluant un temps pour se doucher ; qu'il résulte des pièces versées aux débats que Monsieur KK... n'était pas prêt, pour accompagner ses collègues sur le terrain, à 19h45, le reste du groupe étant, donc, parti sans lui, ce qui n'est pas contesté ;

Que Monsieur KK... dénonce, également, un « interrogatoire », dans un local exigu, par « trois personnels représentant la direction » ;

Qu'il résulte des pièces versées aux débats que, face aux circonstances susvisées, Monsieur NN..., faisant fonction d'agent de maîtrise, présent sur les lieux, et Messieurs KKK... et HH..., à qui Monsieur LLL..., inspecteur de permanence, avait demandé de se rendre sur les lieux pour recueillir les explications de l'appelant, ont voulu, à 20h34, entendre les explications de l'appelant dans une salle de « briefings » et que ce dernier a refusé, expliquant, ultérieurement qu'il « n'entrait pas dans un bureau où il y avait trois individus » ; que Monsieur KK... affirmant qu'il n'a pas refusé de s'expliquer, puisqu'il l'avait fait précédemment, le seul fait qu'il ait déclaré vouloir prendre une douche, alors qu'il devait partir en mission, a pu être considéré, légitimement, comme une explication

insuffisante ;

Que l'appelant n'ayant pas subi, à cette occasion d'« interrogatoire », le fait que les trois personnes considérées aient voulu, sans succès, entendre ses explications, y compris dans un salle de type « Algéco de taille moyenne », comme le précise l'appelant, ne constitue en rien un fait laissant présumer l'existence d'un harcèlement moral, à son égard ;

Que Monsieur KK... ayant manqué une mission, à raison de sa demande d'en voir différer l'heure de début, le fait qu'il ait été pointé en absence irrégulière, pour cette mission, ne laisse pas présumer, non plus, l'existence d'aucun harcèlement moral ; qu'il ne peut sérieusement prétendre que c'est sa hiérarchie qui lui a imposé l'absence considérée, alors que, dans un premier temps, il était en retard, son groupe n'ayant pas à différer sa mission, et que, dans un deuxième, il n'avait pu être entendu par cette hiérarchie ;

¿ que, s'agissant des faits du 6 septembre 2001, Monsieur KK... fait valoir qu'il a fait l'objet d'un « nouvel interrogatoire » et que ses conditions de travail ont été modifiées ;

Que Monsieur KK... ne conteste pas le fait que le jour dit, alors qu'il devait se rendre sur le terrain, il n'avait pas, comme Monsieur TT..., rejoint son équipe, après avoir exercé une activité sportive et qu'à 20h10, Monsieur MMM..., coordinateur des relais de sécurisation, en présence de Messieurs Z...et NN..., lui demandait de s'expliquer sur ce retard, alors que la note d'horaire prévoyait un départ sur le terrain à 19h45 ; qu'il ne conteste pas plus le fait qu'il a été nécessaire, du fait de son retard, de recomposer son équipe ;

Que l'appelant affirmant que la demande de la direction du Khéops 1, tendant à ce que soit inclus les temps de trajet, d'habillage, de déshabillage et de douche dans l'heure de sport avait pour seul but de « le » priver de cette activité, alors que les conditions exigées rendaient impossible son exécution, il n'étaye en rien l'existence d'une telle impossibilité, pour ses collègues, prêts à se rendre sur le terrain ; que la demande de sa hiérarchie, visant à ce qu'il soit à l'heure pour partir sur le terrain, et la demande d'explication qui lui a été faite, ne constituent en rien des faits laissant présumer l'existence d'un harcèlement moral ;

¿ que Monsieur KK... fait valoir que la RATP a muté Monsieur Z...à la direction du Relais de Massy, pour poursuivre sa politique de harcèlement moral à son égard ;

Qu'il résulte des pièces versées aux débats que Monsieur KK..., répondant à un appel à candidature du 18 juin 2001, a été muté au Relais de Massy, le 17 juillet 2001 et que Monsieur Z...y a été positionné provisoirement, le 25 octobre suivant, puis, répondant à un appel à candidature du 5 novembre 2001, y a été muté, par note du 13 décembre 2001, à compter du 2 janvier 2002 ; qu'il en résulte que Monsieur Z...s'est porté candidat au poste de directeur du relais de Massy, après que Monsieur KK... a rejoint ce service ;

Que l'appelant verse aux débats une attestation de Monsieur ZZ..., selon les termes de laquelle Monsieur Z...s'était vanté de s'être fait muter à sa demande au relais du camp de base de Massy, pour « mater » les agents sur place ;

Qu'il a été vu que, les 24 et 25 juin 2001, des incidents, laissant présumer une discrimination syndicale, avaient opposé Monsieur KK... à Monsieur Z...;

Qu'en dépit de ces circonstances et de la teneur des propos rapportés par Monsieur ZZ..., s'ils étaient confirmés, aucun élément produit par l'appelant ne permet d'affirmer que la décision de la RATP, de nommer Monsieur Z...à la direction du Relais de Massy a répondu à une volonté de harcèlement moral dirigée contre Monsieur KK..., les raisons de cette décision restant ignorées ; que ce fait ne laisse, donc, pas présumer l'existence d'un harcèlement moral, à l'égard de l'appelant ;

5/ Que, s'agissant des faits du 24 octobre 2001, l'appelant dénonce un refus d'heures de délégation syndicale qui lui a été opposé par Monsieur Z...; qu'il se fonde, pour ce faire, sur les termes d'un rapport de ce dernier, qui confirme ce refus ;

Que l'employeur ne peut subordonner l'utilisation, par un délégué syndical, de ses heures de délégation, à une autorisation préalable et doit rémunérer ces heures, en premier lieu,

avant d'en contester, éventuellement, l'utilisation ; que les délégués désignés par un syndicat doivent, quel que soit leur nombre, se partager, par ailleurs, le temps de délégation attribué à leur syndicat ; que Monsieur KK... expose, ainsi, des faits qui laissent présumer, on l'a vu, l'existence d'une discrimination syndicale, mais également, d'un harcèlement moral ;

Que la RATP fait valoir :

- que Monsieur KK... a demandé à exercer 20 heures de délégation syndicale, au mois d'octobre 2001, de 22 heures à 2 h du matin,
- que le syndicat SUD n'avait pas respecté les dispositions de l'article R 2143-2 du Code du travail,
- que ce syndicat s'est mis en conformité avec les disposition de ce texte, le 27 octobre 2001,- que, le 21 décembre 2001, ledit syndicat a fait savoir à Monsieur OO...que, conformément au nouveau protocole relatif au droit syndical 2001, il désignait Monsieur KK... et Monsieur Q..., en tant que délégués de " l'établissement " SEC,- que le refus du 24 octobre 2004 s'expliquait par un motif légitime : le non-respect, par le syndicat SUD, du nombre de délégués désignés, et que, par ailleurs, ce refus avait été suivi, dans un souci d'apaisement, d'une reconnaissance, comme heures de délégation, des 4 heures prises par Monsieur KK..., ce jour là, en dépit du refus de Monsieur Z...;

Que l'appelant se prévalant de ce que le protocole d'accord qui ne prévoyait de désignation qu'au niveau de l'établissement et non du département ne lui était pas opposable, dès lors que son syndicat n'en était pas signataire, il doit être rappelé qu'en présentant des candidats, un syndicat non signataire d'un protocole est réputé y adhérer, ce qui lui interdit de le contester, sauf s'il a saisi une juridiction, à cette fin, ou s'il émet des réserves, lors du dépôt de sa liste ; que de telles exceptions ne sont pas invoquées par l'appelant ;

Que, cependant, la RATP, en s'opposant à l'exercice, par l'appelant, d'heures de délégation syndicale, plutôt que de lui laisser les exercer, avant que d'en contester, éventuellement, l'utilisation, ne prouve pas que sa décision première de refus était justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement moral ;

¿ que, s'agissant des faits du 27 février 2002, Monsieur KK... fait grief à la RATP d'avoir interrompu, de façon préméditée, une réunion consécutive à deux alarmes sociales, pour ne pas avoir à répondre à des sujets embarrassants ;

Que l'interruption de cette réunion, à la suite d'une altercation entre Monsieur DD...et l'appelant, alors que rien n'étaye l'affirmation de ce dernier selon laquelle elle aurait été préméditée, ne laisse présumer l'existence d'aucun harcèlement moral ;

6/ ¿ que, s'agissant des faits des 6 et 7 mars 2002, Monsieur KK... fait valoir qu'ayant fait l'objet d'une mesure disciplinaire, le 8 mai 2002, prononcée par le directeur de son unité, il a formé un recours hiérarchique contre cette sanction, cet appel n'ayant pas été examiné par le directeur du SEC, Monsieur OO...; qu'il verse aux débats le procès-verbal de mesure disciplinaire considéré, sur lequel il a, de façon manuscrite, indiqué ses motifs de contestation et sa décision de faire appel, dont la réalité de la transmission est contestée par la RATP ;

Que l'article 151 du statut du personnel de la RATP, invoqué par Monsieur KK..., stipule que la réclamation ou l'appel doivent être adressés, par la hiérarchie au directeur dont dépend l'agent dans un délai de 5 jours francs qui suit la notification de la mesure, l'appel étant suspensif ;

Que l'instruction générale 408 relative à la discipline, à laquelle, souligne l'appelant, il ne saurait être dérogé, prévoit que, s'agissant de l'appel formé contre une sanction du type de celle ici en cause, dans les conditions de l'article 151 du statut, l'agent doit utiliser la formule imprimée dite " demande personnelle " et l'adresser au directeur dont il dépend dans les 48 heures qui suivent la notification de cette mesure ;

Que l'appelant ne justifiant pas de l'effectivité d'un appel formé, par lui, dans de telles

conditions, ni même de la remise, par lui, à sa hiérarchie, du procès-verbal de mesure disciplinaire comportant sa mention manuscrite, il y a, donc, lieu d'examiner le bien-fondé de la sanction, non suspendue, prononcée par le directeur de l'UO ;

ç, s'agissant de ces faits des 6 et 7 mars 2002, que Monsieur KK... a fait l'objet, le 8 mai 2002, d'un placement en disponibilité d'office, sans traitement, pendant 1 jour, au motif qu'il avait justifié, le 13 mars 2002, de son absence, les 6 et 7 mars précédents, par 1 heure de délégation de son quota d'heures du mois de mars et 15 heures restantes, au titre de l'article L 412-20 du Code du travail, bien qu'avisé par sa hiérarchie qu'il n'y avait pas droit ; qu'il était, donc, considéré en absence irrégulière ;

Qu'il est constant que Monsieur KK... a posé, pour les 6 et 7 mars 2002 ç « 1 heure sur le quota des heures de délégation mensuel,

-15 heures de préparation de négociation allouées pour l'année par le code du travail, article L 412-20 » ; que l'appelant était absent les 6 et 7 mars 2002 et malade le 8 mars suivant, cc qu'il affirme et que confirme Monsieur Z...; que la mesure disciplinaire prononcée contre lui est une mesure de 1er degré b) ;

Que Monsieur KK... ne demande pas l'annulation de la sanction considérée, mais sa prise en considération comme élément laissant présumer une discrimination et une indemnisation de la perte de salaire correspondante ;

Que Monsieur KK... faisant valoir qu'il a déposé son bon de délégation concernant les deux journées litigieuses, le 5 mars 2002, il est produit deux copies de ce bon, datés du 5 mars 2002, dont l'une précise, de façon complémentaire, que les 15 heures de préparation mentionnées sont relatives à une réunion de négociation du protocole du schéma directeur des réseaux, prévue le 8 mars 2002 ; que l'autre copie porte la mention « refusée confirmation de Madame RR...(Direction des ressources humaines) le 18 mars » ;

Que, pour affirmer qu'il a déposé le ou les bons litigieux, le 5 et non le 13 mars 2002, Monsieur KK... renvoie à un rapport de Monsieur Z..., son supérieur hiérarchique, qui précise que l'appelant l'a avisé, les 6 et 7 mars 2002, de ce qu'il avait droit à 15 heures de délégation supplémentaires, prévues par le Code du travail et qu'il lui avait fait savoir, après s'être renseigné, qu'il n'en bénéficiait pas, ce qu'il lui avait confirmé par écrit ; que ces circonstances, si elles confirment l'information réciproque que se sont donnée les intéressés, est étrangère à la date de dépôt du ou des bons litigieux ; qu'il en est de même, s'agissant de l'attestation de Monsieur R...;

Que Monsieur Z...ayant mentionné, dans son rapport, qu'il avait proposé à Monsieur KK... de convertir les heures demandées en heures de délégation disponibles, il est justifié de ce que l'appelant a, ensuite, posé les heures de délégation lui restant, pour un nouveau motif ;

Que Monsieur KK... renvoie, également, à l'attestation de Monsieur SS...qui précise que, le 5 mars 2002, lors de son service, de retour au relais de sécurisation de Massy, il a vu Monsieur KK... remplir et déposer un bon de délégation concernant les heures qu'il déposait pour les journées des 6 et 7 mars 2002 ;

Que la RATP estimant invraisemblable le fait que Monsieur KK... ait pu déposer son bon de délégation à 1h15 du matin, le 6 mars 2002, heure de retour de Monsieur SS..., elle produit, pour soutenir cette affirmation, le rapport d'activité de ce dernier, selon lequel, le 5 mars 2002, il était de retour au relais de Massy, successivement, de 21h55 à 22h20, puis à 1h15, dans la nuit, du 5 au 6 ; que l'invraisemblance, affirmée par la RAPT, d'un dépôt du bon litigieux, le 5 mars, n'est, ainsi, pas avérée ;

Qu'en tout état de cause, la RATP précise que le manquement que la sanction litigieuse a trait, non à l'éventuel dépôt tardif d'un bon de délégation, mais au fait que Monsieur KK..., informé de ce qu'il ne pouvait prendre des heures de délégation, les a prises ; qu'il résulte, en effet, des pièces versées aux débats que la RATP pouvait régulariser, après les 6 et 7 mars 2002, les absences de Monsieur KK..., s'il s'avérait qu'elles étaient régulières ;

Que Monsieur KK... ne conteste nullement le fait que les heures de délégation litigieuses lui ont été refusées, avant qu'il ne soit sanctionné ; que ce refus de Monsieur Z..., confirmé par Madame RR..., a été motivé par le fait que la réunion du 8 mars 2002, que l'appelant disait avoir voulu préparer les 6 et 7 mars précédents, était une réunion du département SEC et que le syndicat SUD n'était pas, alors représentatif au niveau de l'entreprise, alors que l'article L 412-20 du Code du travail, invoqué, dans son bon de délégation, par l'appelant, ne prévoit la possibilité de disposer de 15 heures de délégation supplémentaires qu'au profit des délégués appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise ;

Que ce refus était, donc, légitime, compte tenu du fait que Monsieur KK... ne disposait pas, en tant que délégué du syndicat SUD de l'établissement SEC, des 15 heures de délégation supplémentaires, prévus par l'article L 412-20 susvisé, ledit refus ne consistant pas en un contrôle, a priori, de la bonne utilisation d'heures dont il disposait ;

Que le motif de refus considéré ne s'appliquait pas, cependant, à l'heure complémentaire déposée par l'appelant, qui n'avait pas, alors, épuisé son quota d'heures de délégation ;

Que Monsieur KK... faisant valoir que la mesure prise contre lui était disproportionnée, l'instruction générale N° 408, à laquelle il se réfère, stipule que sont notamment et par exemple considérés comme des manquements à la discipline :

- une absence irrégulière non supérieure à 2 jours, justifiant d'une mesure disciplinaire du 1er degré a), dont la plus lourde est la mise en disponibilité d'office avec sursis jusqu'à 1 jour,

- une absence irrégulière non supérieure à 8 jours, justifiant d'une mesure disciplinaire du 1er degré b), dont la plus faible est la mise en disponibilité d'office jusqu'à 5 jours ;

Que Monsieur KK... ayant été sanctionné à raison d'une absence irrégulière non supérieure à 2 jours et sanctionné à mauvais escient, s'agissant d'une des 16 heures qu'il a posées, c'est à juste titre que les premiers juges ont estimé que la sanction le concernant avait été disproportionnée ;

Que le refus d'une heure de délégation complémentaire et la sanction disproportionnée d'une absence irrégulière de 15 heures constituent des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement moral, dont l'employeur ne prouve pas qu'il était justifié par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ;

7/  $\hat{c}$  que, s'agissant des faits du " 1er mai 2002 ", ayant trait à une menace de sanction, envisagée contre l'appelant, pour s'être rendu sans autorisation, alors qu'il était en mission, au Khéops de Bourg la Reine ; que ces faits, qualifiés de faits du « 27 mai 2002 » eu égard à la date de notification, à l'appelant, d'un abandon de sanction, ont été déclarés constitutifs d'un harcèlement moral, de la part de Monsieur Z..., par la Cour d'appel de Paris, statuant en matière pénale ;

Que ces faits laissent, donc, présumer l'existence d'un harcèlement moral à l'égard de l'appelant, de la part de la RATP ;

$\hat{c}$  que, s'agissant des faits du 18 mai 2002, relatifs à une prise à partie de Monsieur KK..., sur la voie publique, par Messieurs UU...et VV... , agents de maîtrise, lui disant, à propos de l'agression d'un contrôleur, qu'il avait « peur d'intervenir et devait changer de métier », ces propos sont confirmés, en substance, par les agents de maîtrise considérés ; que, pour désagréables qu'ils soient, de tels propos ne laissent pas présumer l'existence d'un harcèlement moral à l'égard de Monsieur KK... ;

8/  $\hat{c}$  que, s'agissant des faits du 17 juin 2002, que Monsieur KK... dénonce le fait que, selon l'attestation de Monsieur TT..., il aurait été menacé par Monsieur Z..., l'informant de ce qu'un agent, Monsieur PP..., avait été licencié, au motif, officiel, de notes insuffisantes, mais, en fait, pour avoir rédigé des témoignages relatifs à la discrimination et au harcèlement de l'appelant, et qu'il avait ajouté que Monsieur PP...allait « goûter aux joies du chômage » et que Monsieur KK... devrait « méditer là-dessus » ;

Que Monsieur KK... verse aux débats une attestation de Monsieur XXX..., selon laquelle,

au sujet d'une attestation relative au licenciement de Monsieur PP..., « Monsieur Z..... s'est fait fort de nous informer que tous les agents qui fourniraient à l'avenir des témoignages à Monsieur KK... auraient le même sort » ;

Que ces faits laissent présumer l'existence d'un harcèlement moral à l'égard de Monsieur KK... ;

Que la RATP fait valoir qu'elle n'a eu connaissance des attestations de Monsieur PP... que le 4 janvier 2005, devant le Tribunal correctionnel d'Evry ; qu'elle ajoute que ce dernier a obtenu deux notes éliminatoires à ses examens, ce dont elle justifie, que d'autres agents ont été licenciés, pour avoir obtenu des notes éliminatoires, ce dont elle justifie et que Monsieur NNN...a attesté de ce que Monsieur Z...lui avait demandé de reconsidérer le licenciement de Monsieur PP..., ce dont elle justifie ;

Que la seule attestation de Monsieur PP...versée aux débats par Monsieur KK... date du 30 juin 2002 ; que Monsieur PP...y indique que, le 18 juin 2002, s'étant vu annoncer qu'il était convoqué pour un entretien préalable de licenciement, du fait qu'il avait obtenu des notes éliminatoires, il a fait remarquer qu'il aurait pu se faire accompagner d'un délégué syndical ce à quoi Monsieur OOO...lui avait répondu « je suppose que vous faites allusion à Monsieur KK..., d'ailleurs tu peux le remercier car si tu te trouves dans cette situation c'est bien grâce à lui, le fait de témoigner n'a pas été la meilleure idée que vous ayez eue, car de toute façon, cela ne servira à rien, il est grillé à la RATP et comme il ne veut pas comprendre, ce petit message lui ouvrira peut-être les yeux, désolé pour vous mais vous auriez dû réfléchir avant. “ dites bien à Monsieur KK... qu'il ne lui servira à rien de tenter quelque chose, sinon son tour viendra » ;

Qu'au regard de ces éléments, la RATP ne prouve pas que les propos de Monsieur Z..., concernant Monsieur KK... n'auraient pu être tenus et qu'ils auraient été justifiée par des éléments objectifs, étrangers à tout harcèlement moral ;

Que ces faits ont été déclarés constitutifs d'un harcèlement moral, de la part de Monsieur Z..., par la Cour d'appel de Paris, statuant en matière pénale ;

Qu'ils laissent, donc, présumer l'existence d'un harcèlement moral à l'égard de l'appelant, de la part de la RATP ;

¿ que, s'agissant des faits du 22 août 2002, que Monsieur KK... dénonce le fait qu'étant présent dans un club de billard, il y a été « épié » par Messieurs VV... et UU..., agents de maîtrise ; qu'il invoque le fait qu'il est interdit aux agents de la RATP de se livrer à une surveillance relative aux opinions politiques ou aux appartenances syndicales des personnes ;

Que Monsieur KK... ne conteste pas le fait que les agents de maîtrise dont il dénonce le comportement étaient, alors, en service, assurant la sécurité sur la ligne d'autobus 297 ; que si cette circonstance explique leur présence à proximité du club de billard où il se trouvait, elle n'explique pas le fait que, selon les attestations de Messieurs ZZ...et MM..., ils se seraient « collés à la porte d'entrée » de ce club, pour regarder à l'intérieur, avant de repartir ;

Que, pour autant, le motif de cette observation est inconnu et rien n'étaye l'idée d'une surveillance « relative aux opinions politiques ou aux appartenances syndicales » de Monsieur KK..., alors que ce dernier était, à ce moment, en arrêt de travail jusqu'au 31 août 2001 ; qu'un tel fait ne laisse pas présumer l'existence d'un harcèlement moral, à l'égard de Monsieur KK... ;

9/ ¿ que, s'agissant des faits du 28 novembre 2002, Monsieur KK... fait grief à Monsieur Z...de l'avoir, de façon humiliante, dans le vestiaire des agents, alors qu'il se changeait, interpellé sur la disparition d'un rouleau de papier ; que ces faits ont été déclarés constitutifs d'un harcèlement moral, de la part de Monsieur Z..., par la Cour d'appel de Paris, statuant en matière pénale ;

Qu'ils laissent, donc, présumer l'existence d'un harcèlement moral à l'égard de l'appelant, de la part de la RATP ;

10/  $\zeta$  que, s'agissant des faits du 2 décembre 2002, Monsieur KK... fait valoir qu'il ne lui a pas été accordé de relève de direction pour assister à une audience, à cette date, au contraire d'autres membres du syndicat SUD ; qu'il justifie avoir été convoqué par le Tribunal d'instance de Paris 12ème arrondissement pour présenter ses observations le 2 décembre 2002, à 11h11, dans le cadre d'une instance initiée par la RATP ;

Que l'instruction N° 331 du 15 janvier 1968 de la RATP prévoit que bénéficie d'une autorisation d'absence avec solde l'agent « convoqué devant un magistrat chargé d'une enquête ou devant une juridiction civile ou pénale lorsque leur témoignage est demandé à propos d'une affaire dont ils ont été témoins à l'occasion de leur service, que cette affaire concerne ou non la Régie » ; que, contrairement à ce que soutient l'intimée, l'instruction considérée, en dépit de sa formulation juridiquement approximative, était applicable à Monsieur KK..., le 2 décembre 2002 ; que les dispositions de cette instruction ont pour conséquence que le temps passé à répondre à une convocation en justice n'a pas à être déduit du crédit d'heures de délégation ;

Que si Monsieur KK... a, le 1er décembre 2002, déposé un bon de délégation, pour la journée du 2 décembre suivant, de 12h à 20 heures, il indique que c'est à la demande de la RATP ;

Que la RATP fait valoir que Monsieur KK... n'a pas « sollicité » la relève de direction dont il a été privé, force est de constater qu'une telle sollicitation ou demande n'était pas nécessaire, quand bien même il est d'usage d'aviser son employeur de toute absence, pour d'évidentes raisons d'organisation ;

Que l'appelant a, ainsi, dû déduire, sans nécessité, de son crédit d'heures de délégation, un temps qu'il devait conserver, à cette fin ; qu'il n'est pas contesté que l'audience à laquelle Monsieur KK... était convoqué avait trait à une instance engagée par la RATP, pour contester la représentativité du syndicat SUD ; que c'est, donc, à raison de l'exercice de son activité syndicale que l'appelant devait être entendu par une juridiction ; qu'il présente, ainsi, des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement moral, l'employeur ne prouvant pas que sa décision ; de ne pas prévoir la relève direction litigieuse, était justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ;

$\zeta$  que Monsieur KK... fait, également, grief à la RATP de ne pas avoir, à cette date du 2 décembre 2002, reporté deux rendez-vous professionnels ; que la RATP justifie du fait que les rendez-vous considérés ont été reportés, le premier au 12 décembre, le second au 6 décembre ; que l'appelant n'évoque, ainsi, aucun fait laissant présumer l'existence d'un harcèlement moral ;

11/  $\zeta$  que, s'agissant des faits du 12 décembre 2002, Monsieur KK... fait grief à Monsieur Z... de l'avoir menacé, au cours d'un entretien individuel d'appréciation et de progrès, en lui disant « je t'aurai au tournant, ton temps ici est compté », selon les termes d'attestations de Messieurs XXX...et SS...;

Que la Cour d'appel de Paris, statuant en matière correctionnelle, ayant jugé que lesdits faits étaient constitutifs d'un harcèlement moral, imputables à Monsieur Z..., sur la personne de Monsieur KK..., ces faits laissent présumer l'existence d'un harcèlement moral, à l'égard de Monsieur KK..., de la part de la RATP ;

Que Monsieur Z... ayant déposé plainte à raison de la fausseté des attestations produites par Monsieur KK..., à ce sujet, cette plainte a fait l'objet d'une décision de non-lieu ; que le caractère mensonger des attestations considérées n'est pas démontré par la RATP ;

Que, s'agissant des faits de refus d'attestations des sommes perçues en accident du travail, Monsieur KK... fait valoir qu'en dépit de ses demandes, formulées à compter du 7 février 2003, la RATP ne lui a pas communiqué les attestations, relatives aux sommes perçues à ce titre, ce qui l'a contraint à saisir le Conseil de Prud'hommes ;

Que la RATP faisant valoir que l'absence de cette remise s'explique par le fait que la déduction fiscale ne date que d'un décret de février 2004 et valait donc pour les sommes perçues au titre des accidents du travail à compter de l'année 2004, déclarées en 2005,

c'est à juste titre que l'appelant précise qu'une telle déduction était applicable antérieurement et que le décret du 23 février 2004, qui, notamment, décide de la création de la CCAS de la RATP, n'a pas modifié cet état de fait ; que la RATP ne conteste pas, par ailleurs, le fait que ce n'est que le 26 janvier 2005 qu'elle a remis les attestations considérées à l'appelant, après qu'il a saisi par deux fois le Conseil de Prud'hommes ; Qu'en égard, cependant, à la nature de ces circonstances et au fait que d'autres agents, Messieurs QQQ...et BRACCONI, apparaissent avoir reçu, également, tardivement, les attestations considérées, s'il est fait la preuve d'une négligence de la RATP, les faits considérés ne laissent pas présumer l'existence d'un harcèlement moral, à l'égard de Monsieur KK... ;

12/  $\zeta$  que, s'agissant des faits du 28 octobre 2003, Monsieur KK... dénonce le fait que Monsieur Z...l'a harcelé et a exercé, sur sa personne, des violences volontaires ; que ces faits ont été déclarés constitutifs d'un harcèlement moral, de la part de Monsieur Z..., par la Cour d'appel de Paris, statuant en matière pénale ;

Qu'ils laissent, donc, présumer l'existence d'un harcèlement moral à l'égard de l'appelant, de la part de la RATP ;

$\zeta$  que, s'agissant des faits :

- du 20 janvier 2004,
- du 29 janvier 2004,
- du 19 février 2004,
- du courant du mois de février 2004,

Monsieur KK... dénonce l'attitude de la Caisse de coordination aux assurances sociales de la RATP (CCAS), en matière de prise en charge, de contrôles administratifs, de traitement des arrêts de travail, de retenue sur rémunération ;

Que l'appelant a saisi le Tribunal des affaires de sécurité sociale et le Conseil de Prud'hommes à plusieurs reprises, pour voir statuer sur les décisions dont il estime qu'elles constitueraient des éléments laissant présumer un harcèlement moral et une discrimination syndicale ; que tel a été le cas, s'agissant des faits du 20 janvier 2004, du 29 janvier 2004, qui ont donné lieu à des décisions favorables à la CCAS ; que, s'agissant des faits du 19 février et de courant février 2004, Monsieur KK... fait valoir que la CCAS, qu'il a, pourtant, seule assignée lorsqu'il a saisi le Tribunal des affaires de sécurité sociale, n'a pas la personnalité juridique ; que s'il est exact que la RATP gère l'assurance maladie et la situation des retraités, par l'intermédiaire de la CCAS, qui lui est rattachée et n'a pas la personnalité juridique, il reste que cette circonstance, le fait que les certains agents de la RATP, membres de la CCAS, auraient été précédemment membres du département SEC, et le fait que la CCAS ait pu prendre des décisions défavorables à Monsieur KK..., ne constituent pas, en soi, des éléments laissant présumer l'existence d'un harcèlement moral exercé par « la direction de la CCAS » ou la RATP, en qualité d'employeur, contre Monsieur KK... ;

Que l'appelant, bien qu'il le conteste, ne peut demander, par ailleurs, à la présente Cour d'apprécier à nouveau le bien-fondé de décisions du Tribunal des affaires de sécurité sociale, du Conseil de Prud'hommes ou de la Cour de cassation, dont elle n'est pas saisie, par la voie du présent appel ;

$\zeta$  que, s'agissant des faits du 2 mars 2004, Monsieur KK... fait valoir qu'il a fait l'objet d'une « filature », de la part de Monsieur BBB..., membre du personnel de la CCAS, dès lors que ce dernier lui a fait savoir, à la date susvisée et pour justifier un refus de prise en charge d'une absence, qu'il avait été vu, par des agents de la CCAS, les 20 novembre et 13 décembre 2003, à 21h 30 et 21h40, dans un club de billard et qu'il avait indiqué, ultérieurement, être l'un de ces agents ;

Que Monsieur KK... ne contestant pas l'affirmation de la RATP selon laquelle le club de billard considéré est fréquenté par nombre de ses agents et la raison de la présence de Monsieur BBB..., dans ce club, restant ignorée, les faits considérés, imputés à un membre

de la CCAS, ne laissent présumer l'existence, ni d'une « filature », ni d'un harcèlement moral dirigé contre l'appelant, par la RATP, en qualité d'employeur ;

¿ que, s'agissant des faits du 4 mars 2004, Monsieur KK... fait valoir qu'il a été procédé, par anticipation, au prélèvement d'une partie de sa paye du mois de février 2004, en ne respectant pas la quotité insaisissable, en ne le prévenant pas et en lui refusant un échéancier ;

Que Monsieur KK... ayant été pointé en maladie non indemnisée, pour la période du 8 novembre 2003 au 11 janvier 2004, il en a résulté un prélèvement nécessaire sur son salaire ; que Monsieur A..., responsable des ressources humaines de l'unité opérationnelle, lui écrit à ce dernier, le 4 mars 2004, en lui demandant de prendre contact avec lui, pour examiner les possibilités d'aménagement de cette notification ; que, le 11 mars 2004, Monsieur KK... s'est étonné de n'avoir pas été avisé précédemment et indiqué que, s'agissant de la proposition tardive d'un aménagement, il se trouvait dans l'impossibilité d'accepter un échéancier qui dépasserait 60 ¿ par mois ; que Monsieur A...a, le 1er avril 2004, écrit à l'appelant que le département GIS l'avait régulièrement informé des modifications de ses pointages, qu'il avait contestées, et que, du fait d'un manque de dialogue, la modification de pointage se ferait par quinzaine, à compter du mois d'avril 2004 ;

Que s'il est avéré que le prélèvement considéré a donné lieu à une retenue injustifiée de la somme de 815, 28 ¿, dont il est justifié qu'elle a été reversée ultérieurement à Monsieur KK..., par la RATP, l'ensemble de ces circonstances ne laissent présumer l'existence d'aucun harcèlement moral de la part de la RATP contre Monsieur KK... ;

¿ que, s'agissant des faits du 1er octobre 2004, Monsieur KK... fait valoir que Monsieur DDD..., membre du secrétariat du médecin conseil de la CCAS, lui a demandé de « foutre le camp de son bureau » ; que le fait que ces circonstances soient confirmées par une attestation de Monsieur ZZ..., agent ayant saisi à plusieurs reprises les juridictions d'instances dirigées contre la RATP, n'est pas de nature à écarter ladite attestation ; que si les propos de Monsieur DDD...sont grossiers, rien ne permet d'en conclure que, tenus à la suite de propos de Monsieur KK... que Monsieur ZZ...ne cite pas, et par un agent de la CCAS, les dits propos laisseraient présumer l'existence d'un harcèlement moral de la part de la RATP, en tant qu'employeur ;

¿ que, s'agissant des faits du 5 février 2005, Monsieur KK... fait valoir que la RATP a apporté son soutien à Monsieur Z..., dans le cadre de la procédure pénale qu'il a, pour sa part, engagée par voie de citation directe, à l'encontre de ce dernier, pour harcèlement moral et violences volontaires ;

Qu'il résulte des pièces versées aux débats que, le 28 octobre 2003, une altercation entre Monsieur Z...et Monsieur KK... a occasionné des blessures à l'un et à l'autre ; que ni l'un, ni l'autre de ces agents n'a été sanctionné disciplinairement à raison de ces faits ; que Monsieur KK... ayant saisi la juridiction pénale compétente, cette dernière a condamné Monsieur Z...; que Monsieur Z...ayant, quant à lui, saisi le juge d'instruction compétent, par voie de plainte avec constitution de partie civile ; que les parties n'indiquent pas quelle a été l'issue de cette plainte ; que la consignation mise à la charge de Monsieur Z..., par le magistrat instructeur, a été payée par le département juridique de la RATP ;

Que cette dernière circonstance ne laisse pas présumer l'existence d'un harcèlement moral, de la part de la RATP, à l'égard de Monsieur KK... ;

¿ que, s'agissant des faits du 12 octobre 2006, Monsieur KK... reproche à sa hiérarchie de lui avoir demandé des explications relatives à deux arrêts de travail et à Monsieur FFF..., directeur du Khéops 1 de lui avoir dit « c'est quoi le problème Monsieur KK... ? Vous avez mauvais caractère Monsieur KK... » ;

Que la tenue des propos considérés ne laissent présumer l'existence d'aucun harcèlement moral à l'égard de Monsieur KK..., de la part de la RATP ;

¿ que, s'agissant des faits du 10 janvier 2007, Monsieur KK... fait valoir qu'il a été reçu de

façon humiliante, par Monsieur GGG..., responsable du relais de Massy, au motif que ce dernier n'a pas répondu à son « bonjour collectif » et que ce dernier lui a répondu ne devoir le respect qu'à ses parents ;

Que l'appelant justifie du fait qu'il a, à la date considérée, déclaré un « accident du travail », selon les termes duquel il « reproche à Monsieur GGG..... de ne pas avoir répondu à son bonjour. De ce fait, M. KK... se sent humilié » ; que, pour autant, l'attitude de Monsieur GGG... ne laisse supposer l'existence d'aucun harcèlement moral de la part de la RATP, à l'égard de Monsieur KK... ;

ç que, s'agissant des faits du 15 janvier 2007, Monsieur KK... fait valoir que son placard de vestiaire lui a été supprimé et qu'il lui a été attribué, ensuite, un placard « crasseux » ; qu'il n'est pas contesté par l'appelant que, pendant une très longue absence de sa part, son précédent vestiaire a été attribué à un autre agent et ses affaires conservées ; qu'il n'est pas contesté par l'intimée que c'est le 15 janvier 2007 qu'un nouveau placard a été attribué à Monsieur KK... et que Monsieur HHH..., responsable du relais de Massy, l'a nettoyé ;

Que s'il est avéré qu'un délai de deux mois et demi s'est écoulé entre la reprise d'activité de l'appelant et l'attribution, à ce dernier, d'un nouveau placard de vestiaire, qui devait être nettoyé, ces faits caractérisent une négligence, mais ne laissent présumer, en aucun cas, l'existence d'un harcèlement moral à l'égard de Monsieur KK... ;

ç que, s'agissant des faits du 13 mars 2009, Monsieur KK... reproche à Monsieur BBB..., de la CCAS, et à Monsieur A..., adjoint au responsable des ressources humaines de l'unité opérationnelle, d'avoir, s'agissant du premier, « confié une enquête » au second et à ce dernier, d'avoir adressé un rapport à Monsieur BBB..., « tronquant les éléments de son enquête », dans la mesure où il n'évoquait pas l'exercice de ses mandats syndicaux ; qu'il ajoute que ces circonstances sont à l'origine de la décision de la CCAS selon laquelle ses activités n'étaient pas à l'origine de la pathologie diagnostiquée le 22 janvier 2009 ; que Monsieur KK..., en déduit que c'est l'exercice de ses mandats qui lui a valu d'être, ainsi, harcelé et discriminé ;

Qu'il résulte des pièces versées aux débats que Monsieur A...a été interrogé, par la CCAS, qui devait se prononcer sur le caractère professionnel ou non, de la pathologie décelée, le 22 janvier 2009, chez Monsieur KK..., quant au fait de savoir ce qu'étaient les activités professionnelles de cet agent ;

Que Monsieur A...a répondu, le 13 mars 2009, en substance, que Monsieur KK... avait travaillé 89 jours en 2001, 69 jours en 2002, 29 jours en 2003, n'était plus en activité professionnelle depuis le 15 juillet 2003, dans le cadre d'un arrêt de travail toujours en cours, que les activités habituelles d'un agent du GPSR ne pouvaient être à l'origine de l'état anxio-dépressif constaté chez l'intéressé et que son temps de travail effectif ne permettait pas de conclure à l'existence d'une exposition aux risques professionnels ; Que la demande d'information ainsi formulée par la CCAS participe de l'enquête menée par cette instance ; qu'elle n'a pas, ce faisant, confié la mise en oeuvre de cette enquête à l'employeur ; que Monsieur KK... ayant, pour sa part, adressé deux lettres, en date des 16 avril et 23 juin 2009, à la CCAS, ladite instance a pu se prononcer en disposant d'informations diverses, émanant de l'employeur et de l'agent, relatives à la pathologie de ce dernier et à son activité ;

Qu'en tout état de cause, Monsieur KK... a saisi la commission de recours amiable, puis le Tribunal des affaires de sécurité sociale, pour voir dire que la pathologie considérée avait pour origine ses activités, en invoquant expressément les arguments qu'il soumet, à nouveau, à la Cour ; que, par jugement en date du 8 novembre 2010, le Tribunal des affaires de sécurité sociale a déclaré prescrite sa demande de reconnaissance de maladie professionnelle et l'a débouté de l'ensemble de ses demandes ; que la RATP soulignant que Monsieur KK... a interjeté appel de cette décision, il appartiendra à la formation saisie de se prononcer sur ce point ;

Qu'en l'état, l'appelant expose un fait, dont on a vu que, compte tenu de sa date, il ne laissait présumer l'existence d'aucune discrimination syndicale ; qu'il ne laisse présumer, par ailleurs, l'existence d'aucun harcèlement moral, à l'égard de Monsieur KK... ;  
à que, s'agissant des faits du 19 janvier 2010, Monsieur KK... fait valoir que, lors de l'instruction préparatoire à la séance du conseil de discipline devant lequel il était convoqué, l'enquêteur-rapporteur a « refusé de lui communiquer son dossier disciplinaire » ;

Que n'évoquant ici que l'attestation de Monsieur PARIS, l'appelant expose de façon plus complète les circonstances de l'enquête préalable considérée, à l'occasion de sa demande d'annulation de la sanction prononcée contre lui ; que la RATP fait valoir des moyens et arguments, à cette occasion ;

Qu'en demandant l'annulation de la sanction prononcée contre lui, Monsieur KK... invoque, notamment, un « refus de communication » au motif que cette communication ne s'est pas accompagnée de la possibilité de photocopier le dossier considéré, que le photocopieur lui était inaccessible, ayant une clé d'activation, et qu'il n'était pas en mesure psychologiquement de faire une lecture sereine des pièces ;

Qu'un compte-rendu préparatoire ayant été rédigé par l'enquêteur-rapporteur, ce dernier précise :

- que Monsieur KK... s'est présenté en retard, a voulu récuser un représentant du personnel, puis a abandonné cette requête,
- qu'il a sollicité des photocopies de pièces de son dossier administratif, ce qui lui a été autorisé, à titre exceptionnel, conformément à une instruction générale, qu'il a souhaité faire lui-même ces photocopies, ce qui lui a été permis,

- qu'il a sollicité une photocopie de la lettre introductive de son dossier disciplinaire, ce qui lui a été refusé sur le fondement de l'article 160 du statut du personnel de la RATP, dit qu'il pouvait en prendre une copie manuscrite, a demandé ce qui se passerait s'il allait faire, tout de même, cette photocopie, ce à quoi il lui a été répondu que « cela dépendrait du contexte de son éventuel passage à l'acte, par exemple, en cas de vol ou de violences » ,

- que « c'est visiblement le prétexte qu'il fallait à Monsieur KK... pour déclarer que les circonstances de ce refus occasionnaient un trouble psychologique tel qu'il n'était plus en état de préparer sa défense » ,

- qu'il lui avait été dit que l'audience préparatoire pouvait être prolongée autant que nécessaire, qu'un autre rendez-vous pouvait être pris si cette audience n'était pas suffisante, propositions qu'il avait décliné au motif que « son état psychologique était peut-être altéré pour plusieurs semaines, voire plusieurs mois » ;

Que Monsieur KK... critiquant les termes de ce rapport, jamais, cependant, il ne conteste avoir disposé de trois heures pour examiner ses dossiers, ni le fait qu'il a sollicité exclusivement une photocopie de la seule lettre introductive de son dossier disciplinaire, ni le fait qu'il lui a été proposé de prolonger l'audience préparatoire, voire de la poursuivre, lors d'une autre audience ;

Que l'article 160 du statut du personnel de la RATP stipule : « l'agent enquêteur informe l'agent, ou son représentant, des faits reprochés. Il donne intégralement communication des pièces relatives à ces faits. L'agent, ou son représentant, peut prendre textuellement copie de tout ou partie de ces pièces » ;

Qu'il résulte de ces dispositions que la copie à l'identique de tout ou partie des pièces relatives aux faits considérées est possible, sans qu'il soit précisé par quel moyen ; que l'appelant, qui ne précise pas le nombre et la nature des pièces de son dossier disciplinaire qu'il entendait copier, a disposé de trois heures pour prendre connaissance de l'unique pièce dont il sollicitait la photocopie, comme de l'intégralité de ses dossiers, disciplinaire et administratif, s'est vu proposer de bénéficier d'un temps plus long pour ce

faire, voire au cours d'une seconde audience, a pu disposer de photocopies de documents issus de son dossier administratif ; que, s'il le souhaitait recopier la pièce litigieuse, le même temps lui a été accordée et un temps supplémentaire proposé ; que, dans l'hypothèse où il n'aurait « pas été en état psychologiquement de faire une lecture sereine de cette pièces », le fait que la pièce litigieuse ait été originale, recopiée à la main ou photocopiées, est étranger à cette circonstance ; qu'en tout état de cause, ladite circonstance, relative à un trouble spécifiquement survenu à ce moment donné et voué, selon lui, à durer plusieurs semaines ou plusieurs mois, n'est étayée par aucune pièce médicale, versée aux débats ;

Que Monsieur KK... ajoutant qu'il n'a pas eu accès à un photocopieur, du fait qu'il nécessitait l'usage d'un code, il n'en justifie pas ; qu'il ne conteste pas avoir obtenu des photocopies de son dossier administratif, dément les avoir faites lui-même, mais ne précise pas dans quelles conditions elles ont été faites ;

Que l'appelant n'a pas été privé d'une « communication de pièces », contrairement à ce qu'évoque Monsieur PARIS ; que ce dernier n'évoque, dans son attestation, ni la nature et le nombre des pièces disciplinaires dont l'appelant souhaitait la photocopie, ni les conditions dans lesquelles ce dernier a obtenu des photocopies de son dossier administratif ; que s'il évoque l'attitude « très correcte » de Monsieur KK..., et des « propos déplacés et injurieux » tenus par le rapporteur-enquêteur, à l'endroit de l'appelant, propos ayant « perturbé profondément Monsieur KK..., qui n'a pu préparer sa défense », il ne précise pas en quoi auraient consisté de tels propos ;

Que Monsieur K... affirme, pour sa part, que Monsieur KK... n'a pas été en mesure de préparer normalement sa défense dans la mesure où l'enquêteur-rapporteur a refusé de lui donner la copie des pièces du dossier disciplinaire, mais également de lui en faire la lecture, de sorte que le salarié n'avait pas connaissance de l'intégralité des griefs ayant conduit à sa comparution ; que ce témoin n'évoque pas le fait que l'appelant a disposé de trois heures, en lisant ce dossier disciplinaire, y compris la pièce dont il avait souhaité la photocopie, qu'il pouvait recopier textuellement, pour prendre connaissance de ces griefs ;

Que si l'obligation de communiquer les documents fondant le licenciement n'est pas sérieusement contestable, force est de constater qu'une telle communication est intervenue en l'espèce ; que l'appelant n'expose, donc, au sujet de cette communication ; aucune fait laissant présumer l'existence d'un harcèlement moral, à son égard ;

Qu'il a été vu, précédemment, que ce fait, compte tenu de sa date, ne laissait présumer aucune discrimination syndicale ; qu'il ne laisse présumer, par ailleurs, l'existence d'aucun harcèlement moral, à l'égard de Monsieur KK... ;

¿ que, s'agissant des faits du 25 janvier 2010, Monsieur KK... fait valoir que le conseil de discipline a été « marqué de plusieurs incidents, propos déplacés de la présidente et du représentant de la direction du SEC » ; que là aussi, l'appelant ne cite que l'attestation de Monsieur K..., alors qu'en demandant l'annulation de la sanction le concernant, il évoque de façon plus complète les circonstances considérées, la RATP exposant, à cette occasion, ses moyens et arguments ;

Qu'il résulte des écritures des parties et des pièces versées aux débats :

- que Monsieur KK... a demandé à la présidente du conseil de discipline une communication de son dossier disciplinaire, prévue dans le cadre de l'enquête préparatoire, mais non dans le cadre du conseil de discipline lui-même,
- que la déclaration de Madame L..., présidente du conseil de discipline, citée par Monsieur K...: « ici ce n'est pas comme ça que ça se passe, Monsieur KK... », répondait, donc, à cette demande,
- que la présidente du conseil de discipline ayant décidé, en dépit de ce que rien ne l'y obligeait, de communiquer à Monsieur KK... la lettre de saisine du conseil de discipline extraite de son dossier disciplinaire, Monsieur KK... a, selon les termes d'une attestation

de Madame L..., « demandé ironiquement s'il pouvait garder la photocopie »,  
- que Monsieur K...cite, sans la situer dans ce contexte, la phrase de Madame L...« je n'userai pas de violence pour le récupérer », propos que confirme, en substance, la présidente du conseil de discipline ;

Que Monsieur K...ajoute, sans non plus situer cette phrase dans son contexte, que Monsieur RRR..., cadre représentant la direction du SEC, a déclaré « vous me harcelez, vous me harcelez Monsieur KK... » ;

Que si Monsieur K...affirme, dans des termes généraux, que des propos « exceptionnellement agressifs », des prises à partie « violentes », ont été constatés par lui, il ne cite que les trois phrases susvisées, pour illustrer son propos ; qu'outre que ces phrases ne sont pas, par nature, violentes ou déplacées, force est de constater :

- que la première était la manifestation d'un refus légitime,
- que la seconde exprimait la volonté de ne pas voir dégénérer la séance considérée,
- que la troisième exprimait le sentiment d'un membre du conseil de discipline, à qui rien n'interdisait d'indiquer librement son point de vue ;

Que l'examen des irrégularités de procédure, invoquées, par ailleurs, par Monsieur KK..., sera fait à l'occasion de l'examen de sa demande d'annulation de sanction disciplinaire ;

Que l'appelant en évoquant l'attestation de Monsieur K...expose, donc, un fait qui, comme il a été dit précédemment, ne laisse présumer, compte tenu de sa date, l'existence d'aucune discrimination syndicale ; qu'il ne laisse présumer, par ailleurs, l'existence d'aucun harcèlement moral, à son égard ;

¿ que, s'agissant des faits du mois « de mars 2011 », Monsieur KK... fait valoir que ses droits d'assuré social lui ont été supprimés ; qu'il précise que, dès lors que ses droits aux assurances chômage n'étaient pas épuisés, « puisqu'ils couraient encore une année » et qu'il bénéficie, jusqu'au 27 mai 2015, d'une prise en charge à 100 %, il avait « droit à voir ses droits d'assuré social maintenus jusqu'au terme de ses droits d'assurance chômage que lui versait la RATP elle-même » ;

¿ qu'en vertu des dispositions de l'article 1 du chapitre 1 du règlement intérieur de la CCAS, relatives à l'affiliation au régime spécial de la RATP :

Sont affiliés obligatoirement à la Caisse :

En qualité d'assuré social,

1. Les agents du cadre permanent de la RATP ;
2. Les anciens agents du cadre permanent de la Régie autonome des transports parisiens titulaires d'une pension, allocation ou rente viagère au titre du règlement des retraites du personnel de la RATP, dès leur admission à la retraite ;
3. Les titulaires d'une pension à jouissance différée ou d'une pension de réversion au titre du même règlement, dès l'entrée en jouissance de la pension ;
4. Les personnes bénéficiant des dispositions de l'article L 311-5 du Code de la sécurité sociale ;

Qu'en vertu des dispositions de l'article L 311-5 du Code de la sécurité sociale, relatif au régime général, toute personne percevant l'un des revenus de remplacement mentionnés à l'article L 5421-2 du même code, conserve la qualité d'assuré et bénéficie du maintien de ses droits aux prestations du régime obligatoire d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès dont elle relevait antérieurement ;

Si pendant la période de maintien de droit, l'intéressé vient à remplir en qualité d'assuré ou d'ayants droit les conditions pour bénéficier d'un autre régime obligatoire d'assurance maladie et maternité, le maintien du droit aux prestations est supprimé.

A la fin de la période de maintien de droit, la Caisse s'assure que l'assuré, quelle que soit sa situation, bénéficie par ailleurs d'une autre couverture sociale. L'assuré est informé, par la Caisse, avant toute décision concernant ses droits » ;

Que Monsieur KK... ayant été révoqué, le 4 février 2010, il a cessé de remplir les conditions pour relever du régime spécial de la RATP ; qu'il a continué à bénéficier,

pendant 12 mois, en application des dispositions de l'article 2 du règlement intérieur de la CCAS, jusqu'au 14 février 2011, des prestations prévues par ce régime spécial ; que n'ayant cessé d'être assuré social après cette date, le régime obligatoire dont il relevait était le régime général ; qu'aucune disposition du règlement intérieur de la CCAS ou du code de sécurité sociale ne prévoyait, alors, qu'il continue à relever du régime spécial existant au sein de la RATP ;

Qu'il a été dit, précédemment, que ces faits, compte tenu de leurs dates, ne laissent pas présumer l'existence d'aucune discrimination syndicale ; qu'ils ne laissent pas présumer, par ailleurs, l'existence d'aucun harcèlement moral, à l'égard de Monsieur KK... ;

et qu'en vertu d'une décision de référé, Monsieur KK... a été réintégré, au sein de la RATP, cette réintégration étant intervenue le 28 février 2011 ;

Que Monsieur KK... fait valoir que, le 1er mars 2011, premier jour de sa formation, Monsieur SSS..., directeur de l'unité formation du SEC, « l'a reçu sans observer les formes de bienséance habituelle », « c'est à dire au moins par un bienvenue Monsieur KK... » ; que cette affirmation n'est étayée par aucune pièce et n'est pas confirmée par trois rapports de Messieurs ZZ..., TTT...et SSS...; qu'à l'appui de ses dires, l'appelant se contente d'émettre des doutes quant à la teneur des rapports considérés, dans la mesure où ils émanent d'agents d'encadrement appartenant à l'unité formation ; que cette seule contestation ne suffit pas à étayer le grief fait ici à Monsieur SSS...; que l'appelant ne présente, là, aucun élément de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement moral, à son égard, étant rappelé que, compte tenu de la date des faits invoqués, ils ne laissent, non plus, présumer l'existence d'aucune discrimination syndicale ;

Que l'appelant fait, également, grief à Monsieur SSS...de n'avoir pas signé, contre décharge, une lettre qu'il remettait à ce dernier, à l'intention de Monsieur J...; que ce dernier, dans un rapport rédigé le 4 mars 2011, indique que, le 3er mars 2011, ayant pris connaissance des termes de la lettre considérée, il a constaté que Monsieur H...avait déjà refusé de prendre une missive pour Monsieur J..., que Monsieur KK... avait émis le désir de disposer de congés du 2 mars au 23 avril 2011 et qu'il avait, alors, décidé de quitter son bureau pour s'enquérir des consignes relatives à son éventuelle signature sur cette décharge ; que, de retour, il avait apposé sa signature sur le document en question et refusé les congés de Monsieur KK..., en fournissant les explications nécessaires ; que l'appelant, qui n'évoque que l'hésitation de Monsieur SSS..., ne dément pas les explications complémentaires données par ce dernier ;

Que le fait que Monsieur SSS...ait hésité à recevoir un document destiné à un tiers, contre décharge et se soit renseigné sur la possibilité de ce faire, avant d'accepter ce document en le signant, ne constitue en rien un fait laissant présumer l'existence d'un harcèlement moral, à l'égard de Monsieur KK... ; qu'il a été dit précédemment, que, compte tenu de sa date, ce fait ne laisse pas présumer l'existence d'aucune discrimination syndicale ;

et que Monsieur KK... fait valoir, par ailleurs, qu'il s'est vu priver de séances de tir et de maniement d'arme, pendant sa formation ;

Qu'il résulte de l'examen des pièces produites aux débats que Monsieur KK..., dans la perspective de sa réintégration, a expressément demandé que soient prises les mesures nécessaires pour assurer sa sécurité, notamment, pendant le stage de formation qui devrait suivre sa reprise ; qu'il est constant que la formation litigieuse prévoit habituellement des séances de tir ;

Que le médecin du travail a déclaré Monsieur KK... apte, pour la période du 28 février au 28 mai 2011, en précisant, cependant, « pendant séances de sport, ne pas dépasser 160 pulsations minute. Pas d'exercice de type parcours intérieur (corde et course fractionnée) » ;

Que la RATP, faisant valoir qu'elle n'était pas techniquement en mesure, face à cet avis, d'équiper Monsieur KK... d'un cardiofréquencemètre agréé, de vérifier son rythme cardiaque en temps réel, à chacun de ses déplacements, ce qui supposait l'installation

d'un terminal de contrôle et d'une personne qualifiée pour ce faire, a décidé de ne pas soumettre, pendant la durée de sa formation, Monsieur KK..., à des activités sportives et des séances de tir jusqu'à ce que l'avis du médecin du travail soit éclairci ou complété par le contrôleur qu'elle a saisi ; que Monsieur SSS...a confirmé à Monsieur KK... que les activités de sport et de tir ne figureraient pas dans sa formation ;

Qu'en dépit de ce que l'appelant affirme que sa fréquence cardiaque lui permettait d'exécuter des séances de tir et de maniement d'arme, ce qui n'est étayé par aucune pièce, et qu'il aurait pu être équipé d'un cardiofréquencemètre, la précaution prise par la RATP, après qu'il a lui-même demandé à cette dernière de tenir compte de son état de santé physique et mental, ne constitue pas un élément laissant présumer l'existence d'un harcèlement moral à son égard ; qu'il a été vu précédemment que ce fait, compte tenu de sa date, ne laisse pas plus présumer l'existence d'une discrimination syndicale ;

¿ que Monsieur KK... fait valoir que la RATP a refusé de lui appliquer l'article 84 du statut du personnel, alors qu'ayant été placé en congé longue durée à plein salaire, il a vu, cependant, amputer ses rémunérations ;

Que la RATP ayant été condamnée par la Cour, statuant en référé, au paiement d'une provision, à raison de tels abattements, pratiqués de mai 2007 à octobre 2008, Monsieur KK... a fait valoir qu'un nouvel abattement était intervenu au mois de janvier 2009 ; que la RATP ayant fait valoir que cet abattement résultait d'une erreur, corrigée, et l'appelant ayant saisi le Conseil de Prud'hommes et le Tribunal des affaires de sécurité sociale, à la suite de cette circonstance, ces deux juridictions ont rejeté ses demandes ; que l'appelant ayant, ensuite, fait valoir qu'il lui restait toujours dû une somme de 321, 24 €, au titre d'une correction insuffisante, cette somme lui a été versée, au mois de janvier 2010 ; qu'en dépit du long délai écoulé, pour qu'il soit procédé au versement complémentaire de cette somme de 321, 24 € les circonstances susvisées, qui, comme on l'a vu, ne laissent pas présumer, compte tenu de leur date, l'existence d'une discrimination syndicale, ne laissent, par ailleurs, pas présumer l'existence d'un harcèlement moral, à l'égard de l'appelant ;

Que les premiers juges ayant débouté Monsieur KK... de sa demande tendant au paiement de cette somme de 321, 24 €, cette décision sera ultérieurement évoquée ;

¿ que l'appelant, en formant des demandes « annexes », évoque des faits dont il indique, par ailleurs, qu'ils laisseraient présumer l'existence d'une discrimination syndicale et d'un harcèlement moral ; qu'il y a lieu de dire si cette présomption est établie et de statuer sur les demandes considérées ;

Sur la discrimination et le harcèlement relatifs à des congés annuels de 2004 à 2011 et la demande tendant au paiement de ces congés

¿ que, s'agissant de la période de 2004 à 2006, Monsieur KK... a été en arrêt de travail, à compter du 23 octobre 2003 ; qu'à compter du 29 octobre 2004, la RATP n'a pas considéré son absence comme du temps de travail effectif ; que l'appelant faisant valoir que le statut du personnel de la RATP était « exsangue de dispositions prévoyant un abattement de congés payés en cas d'accident du travail », en l'absence de dispositions particulières dans ce statut, l'article L 223-4, devenu L 3141-5, du Code du travail devait recevoir application ; que, de ce fait, l'ensemble des périodes de suspension du contrat de travail, pour cause d'accident du travail, ne devait être considéré comme une période de travail effectif pour la détermination des congés, que dans la limite d'un an ;

Que Monsieur KK... ne peut soutenir que le statut du personnel ne comporte pas de dispositions relatives à sa réclamation, puis affirmer que ces dispositions seraient plus favorables ; que sa demande de paiement, sur ce point, doit être rejetée ;

¿ que, s'agissant de la période du 1er janvier 2007 au 5 janvier 2010, Monsieur KK... fait valoir qu'il était, alors, en congé de longue durée et que, par décisions du 20 janvier 2009, la Cour de justice des communautés européennes a estimé que même lorsque le travailleur a été en congé de maladie durant toute la période de référence et que son

incapacité de travail a perduré jusqu'à la fin de sa relation de travail, il ne peut lui être opposé de dispositions nationales prévoyant que le droit à congé annuel s'éteint à l'expiration de la période de référence et/ ou d'une période de report fixée par le droit national ; qu'il ajoute que la Cour de cassation a, dans un arrêt du 11 janvier 2011, repris cette position, les congés considérés devant être reportés ou indemnisés, en cas de rupture du contrat de travail préalable à leur usage ;

Que, privé de 28 jours de congés payés, du mois de janvier 2009 au mois de janvier 2010, Monsieur KK... est fondé, eu égard aux termes de la norme européenne qu'il invoque, à réclamer la somme de 498, 96 E, à ce titre ; que le juge d'un Etat de l'Union européenne est, en effet, juge de droit commun de la norme européenne ; qu'il y a lieu, en conséquence, de faire droit à la demande de paiement formée par l'appelant, sur ce point ;

Que, s'agissant de la période du 1er février 2010 au 27 février 2011, l'arrêt de la Cour d'appel de Paris, statuant en référé, le 10 février 2011, a ordonné, à titre provisoire, la réintégration de Monsieur KK..., à compter du 28 février suivant ;

Que cet arrêt n'a pas ordonné la réintégration de Monsieur KK... rétroactivement, ni statué, au fond, sur le bien-fondé de sa révocation ; que l'appelant n'est, donc, pas fondé à réclamer l'indemnisation de congés payés relatifs à la période antérieure à cette décision ;

Qu'il y a lieu de rejeter sa demande en paiement, afférente à la période considérée ;

¿ que Monsieur KK... fait valoir que le fait qu'il ait été privé de congés payés est un élément laissant présumer une discrimination syndicale et un harcèlement moral ;

Que les congés payés dont il peut légitimement demander le paiement datant du 20 janvier 2009 au 5 janvier 2010, il n'exerçait plus, à cette époque, de mandat syndical, n'était plus syndiqué et ne bénéficiait plus d'une protection, à ce titre ; que ces circonstances ne laissent présumer l'existence d'aucune discrimination syndicale ;

Que le fait que la RATP n'ait pas tenu compte, pour la période considérée, de décisions de la CJCE intervenues le 20 janvier 2009, et reprises par la Cour de cassation le 11 janvier 2011, ne laisse présumer l'existence d'aucun harcèlement moral ;

Sur la discrimination, le harcèlement et la demande de communication, relatifs à un livret individuel

¿ que Monsieur KK... demande à la Cour d'ordonner à la RATP de lui communiquer son livret individuel, dont il aurait vu la copie des deux premières pages, avec la mention « livret rose a été remis à A...le 22 avril 2009 en main propre pour le département juridique », à l'occasion de la consultation de son dossier personnel ;

Qu'il n'est pas contesté que l'appelant a, le 21 mars 2009, demandé la communication de ce livret ; qu'il est justifié de ce que Monsieur A...lui a répondu, par lettre du 5 août 2009, que ce livret était consultable, par lui, au Khéops de Bourg la Reine ;

Que la RATP fait valoir que le livret considéré, eut-il transité par le département juridique, en avril 2009, a été laissé à la disposition de l'appelant, au Khéops de Bourg la Reine, selon les termes d'une lettre de Monsieur A..., en date du 5 août 2009, versée aux débats ; qu'elle ajoute que ce livret n'a jamais été consulté par Monsieur KK... et est toujours à sa disposition ;

Que Monsieur KK... ayant saisi la Commission d'accès aux documents administratifs, CADA, au motif du refus qui aurait été opposé, par la RATP, à sa demande de communication de nombreux documents, dont le livret considéré, cette commission a dit sa demande sans objet, ajoutant qu'elle pouvait inviter le requérant à consulter les documents dont il demandait la communication, compte tenu de leur volume ;

Que, s'agissant du livret considéré, la CADA a mentionné que le Président directeur général de la RATP avait précisé qu'aucune trace n'avait été retrouvée du livret litigieux ; que l'appelant fait valoir que la RATP est de mauvaise foi, dans la mesure où elle détient le livret considéré ;

Que Monsieur KK... qualifiant de « harcèlement moral, de discrimination, d'exécution de mauvaise foi du contrat de travail, de quasi torture morale, visant à l'épuiser moralement et financièrement, le déni » de la RATP, il ne dément pas le fait que la RATP serait détentrice du livret litigieux et ne justifie pas du refus de cette dernière de le laisser à sa disposition, pour qu'il en prenne connaissance et puisse en faire, à ses frais, les copies de son choix ;

Que Monsieur KK... ne démontrant pas le caractère irrégulier de la proposition de consultation faite par la RATP, sa demande de communication sera, donc, rejetée ;  
Que ces faits évoqués par Monsieur KK..., ne constituent pas, par ailleurs, comme il demande à la Cour de le constater, des éléments laissant présumer l'existence d'une discrimination syndicale ou d'un harcèlement moral ;

Sur la discrimination, le harcèlement et la demande de communication, relatifs à l'instruction générale N° 459 dans toutes ses versions, à celle qui l'a remplacée, de l'instruction N° 436 dans ses versions A à H et à celle qui l'a remplacée

¿ que Monsieur KK... demande communication des documents susvisés, pour vérifier l'exactitude de ses bulletins de salaire de 1999 à 2012, au motif que le salarié doit pouvoir vérifier l'exactitude du calcul de sa rémunération ;

Que l'appelant ne conteste pas l'affirmation de la RATP, selon laquelle l'instruction générale N° 459 concerne l'encadrement supérieur ; qu'elle n'est, donc, pas susceptible de lui permettre de calculer sa rémunération ;

Que la RATP justifie avoir communiqué, le 23 janvier 2012, à l'appelant, les versions B à H de l'instruction N° 436 ;

Que l'appelant ne conteste pas l'affirmation de la RATP selon laquelle la version A de cette instruction N° 436, était applicable aux agents engagés avant l'embauche de Monsieur KK... ; qu'elle ne peut, donc, permettre à ce dernier, au contraire des suivantes, communiquées, de vérifier l'exactitude du calcul de sa rémunération ;

Qu'il y a lieu, en conséquence, de rejeter sa demande de communication, sur ce point ;

Que ces faits évoqués par Monsieur KK..., ne constituent pas, par ailleurs, comme il demande à la Cour de le constater, des éléments laissant présumer l'existence d'une discrimination syndicale ou d'un harcèlement moral ;

Sur la discrimination, le harcèlement et la demande en paiement, relatifs aux « retenues illicites opérées sur (les) rémunérations (de Monsieur KK...) au mois de décembre 2011 »

¿ que Monsieur KK... demande à la Cour de dire qu'une décision en date du 8 novembre 2011, par la CCAS, a été « prise dans des conditions illicites, en ce qu'elle relève du service interne de protection sociale de l'entreprise, lequel instrumentalisé, poursuit la politique de harcèlement et de discrimination menée par la RATP depuis des années... et doit être regardée comme un élément de cette discrimination et de ce harcèlement » ;

Que, par lettre du 8 novembre 2011, la CCAS a informé Monsieur KK... de ce qu'un médecin conseil fixait au 2 décembre 2011 la consolidation de ses lésions imputables à un accident survenu le 11 mars 2011 et qu'à compter de cette date de consolidation, les prestations servies en application de la législation professionnelle cessaient de lui être dues, au titre de l'accident invoqué ; qu'il serait prochainement examiné par le médecin conseil chargé de se prononcer sur les conséquences permanentes éventuelles, résultant de cet accident et persistant à la date de consolidation fixée ;

Que la lettre d'information du 8 novembre 2011 ne constitue pas une décision, mais une information, consécutive à une évaluation de date de consolidation dont ni l'appréciation du bien-fondé, ni les conséquences financières, ne relèvent de la présente juridiction ;

Que le caractère illicite des conditions dans lesquelles cette lettre d'information a été envoyée ne résulte pas du fait qu'elle l'ait été par la CCAS ; qu'aucun fait exposé par Monsieur KK... ne laisse présumer que cette caisse serait « instrumentalisée » et « poursuivrait une politique de harcèlement et de discrimination menée par la RATP » ;

Que ni la teneur, ni l'envoi de la lettre considérée, ne constituent éléments laissant présumer l'existence d'une discrimination syndicale, ou d'un harcèlement moral ;  
Qu'il y a lieu de rejeter les demandes de paiement, formées par Monsieur KK... de ce chef ;

Sur la discrimination, le harcèlement et la demande de communication, relatifs à une lettre de mission

¿ que Monsieur KK... demande à la Cour de condamner la RATP à lui communiquer la lettre de mission adressée par le CCAS de la RATP au Docteur UUU..., pour l'expertise du 11 janvier 2012, au motif qu'il a réclamé ce document à la CCAS et n'a pas reçu de réponse, en dépit de son droit d'accès à son dossier médical et administratif, s'agissant d'un accident du travail ;

Que Monsieur KK... justifie avoir réclamé à la CCAS le document considéré ; que la RATP faisant valoir que l'appelant a saisi le Tribunal des affaires de sécurité sociale d'une demande de communication identique à celle qu'il forme, devant cette cour, elle en justifie, sans que Monsieur KK... n'évoque, ni ne commente cette circonstance ;

Que la procédure engagée par Monsieur KK... devant le Tribunal des affaires de sécurité sociale ayant donné lieu à la fixation d'une audience au 13 janvier 2012, l'issue de cette procédure n'est pas indiquée par les parties ;

Qu'en l'absence de toute précision, sur ce point, la Cour ne peut que constater qu'une autre juridiction a été saisie de la demande de l'appelant et que, dans l'ignorance de la décision de cette juridiction, elle ne saurait ordonner la communication requise ;

Que la constatation d'un éventuel refus de communication, par la RATP, du document litigieux, ayant été soumise à l'appréciation d'une autre juridiction, la Cour ne saurait affirmer que Monsieur KK..., en invoquant ce refus, se prévaut d'éléments laissant présumer l'existence d'une discrimination syndicale, ou d'un harcèlement moral, à son égard ;

Sur la discrimination et le harcèlement relatifs à des faits du mois de novembre 2011

¿ que Monsieur KK... fait valoir qu'au mois de novembre 2011, il a fait une demande de logement, qu'il a adressée au responsable du Kheops 1, Monsieur VVV..., ce dernier lui disant de ne pas se déplacer pour obtenir une attestation de l'employeur qu'il lui enverrait, et que trois semaines plus tard, cette attestation ne lui était pas parvenue ;

Que l'appelant ajoute que, le 2 décembre suivant, il avait fait savoir à Monsieur VVV... que cette absence de transmission constituait un élément de harcèlement moral, et reçu l'attestation considérée le jour même ;

Que l'appelant ne justifie, cependant, s'agissant de ces faits, que de la réception, par lui, le 2 décembre 2011, de l'attestation employeur qu'il évoque ;

Que cette seule circonstance n'est pas un élément laissant présumer l'existence d'une discrimination syndicale ou d'un harcèlement moral, à l'égard de Monsieur KK... ;

Sur les autres faits, analysés précédemment

Que les autres faits évoqués par Monsieur KK..., tels qu'ils ont été examinés précédemment, avant qu'il ne soit dit qu'ils ne laissent présumer l'existence d'aucune discrimination syndicale, ne laissent présumer, pour des raisons identiques à celles exposées à cette occasion, l'existence d'aucun harcèlement moral, à son égard ;

¿ que Monsieur KK... verse aux débats des certificats médicaux ;

- que le Docteur WWW... certifie, le 2 décembre 2002, que Monsieur KK... présente un état dépressif manifeste depuis le 10 mai 2002 et visiblement consécutif à des soucis professionnels datant de plusieurs mois,

- que le Docteur XXXX..., médecin généraliste, certifie, le 4 décembre 2004, que Monsieur KK..., en arrêt de travail depuis le 28 octobre 2003, présente une altération de son état de santé, avec troubles anxieux majorés, troubles du sommeil, inappétence malgré le traitement prescrit,

- que le Docteur ZZZZ..., médecin généraliste, certifie, le 9 décembre 2004, que Monsieur

KK... présente des signes d'angoisse s'accompagnant d'insomnies, troubles qui seraient apparus, d'après ses dires, à la suite de soucis professionnels,

- que le Docteur AAAA..., certifie, le 6 mars 2006, que Monsieur KK... doit être arrêté pour troubles de la personnalité plus dépression dans le cadre d'un harcèlement au travail,

- que le Docteur W...certifie, le 23 décembre 2007, que Monsieur KK... doit être arrêté, pour état dépressif réactionnel à des conflits sur le lieu de travail,

- que le Docteur BBBB..., psychiatre, certifie, le 18 mai 2009, que Monsieur KK... est suivi depuis décembre 2007, pour des troubles anxio-dépressifs chroniques survenus dans un contexte post-traumatique, ; qu'il ajoute : « Monsieur KK... m'a déclaré avoir été victime de violences volontaires au travail, le 28 octobre 2003, avec comme facteur aggravant que ces violences s'inscrivaient dans un processus de harcèlement moral au travail dont était victime Monsieur KK... depuis plusieurs mois en 2003. Depuis décembre 2007, j'ai constaté que Monsieur KK... souffrait de symptômes psychotraumatiques en lien direct avec ces événements de 2003, avec notamment des ruminations morbides répétitives et envahissantes des événements traumatogènes provoquant un important sentiment de détresse. Ces symptômes psychotraumatiques, intriqués avec une dépression chronique, entraînent une souffrance morale intense et une altération marquée du fonctionnement social et professionnel de Monsieur KK.... Monsieur KK... présente actuellement des traits de personnalité dysfonctionnels, marqués par une sensibilité particulière aux préjudices, un caractère soupçonneux avec une tendance à interpréter les actions d'autrui comme hostiles ou visant à l'exploiter, un attachement tenace et combatif à ce qu'il considère comme ses droits légitimes. Une telle organisation de personnalité, qui pourrait être d'origine post-traumatique, se révèle être particulièrement fragile face à une accumulation de stress perçus d'origine professionnelle, ce qui peut accentuer la dépression chronique et les comportements revendicatifs et procéduriers répétés. De ce point de vue, l'origine professionnelle de la maladie me semble caractérisée » ;

Que la RATP dénonçant le fait que les médecins considérés outrepassent leurs attributions en certifiant l'existence d'un harcèlement moral, force est de constater qu'un seul des médecins précités rattache expressément un tel harcèlement à ses constatations médicales ; que si les autres, à l'exception d'un seul, lient leurs propres constatations à un contexte ou à une origine professionnelle, ils le font, nécessairement à partir des explications de leur patient, ce qui ne signifie pas, pour autant qu'il faille ne pas tenir compte de leurs constatations ou écarter l'hypothèse selon laquelle elles seraient à rattacher ou auraient pour origine un contexte professionnel ;

Que Monsieur KK... invoque, sur plus de 70 faits invoqués, un ensemble de 12 faits, survenus entre 2000 et le 28 octobre 2003, qui laissent présumer l'existence d'un harcèlement moral ; qu'il résulte des certificats médicaux précités, que de 2002 à 2009, à une époque contemporaine de celle des faits retenus comme laissant présumer l'existence d'un harcèlement moral, Monsieur KK... a présenté des symptômes d'anxiété et de dépression, devenus chroniques ; que si la RATP affirme que ces symptômes n'ont aucun lien avec le « management effectué au département sécurité », force est de constater que les faits retenus, et en particulier, l'affrontement physique survenu en 2003, étaient de nature à occasionner un trouble chez l'appelant, qui apparaît avoir évolué en s'aggravant ;

Que ceux des faits dénoncés par l'appelant laissant présumer l'existence d'un harcèlement moral ont eu pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible d'altérer sa santé physique ou mentale ;

Que la RATP ne prouve pas que les décisions relatives à ces 12 faits retenus étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'il y a lieu d'indemniser l'appelant, à raison du harcèlement moral qui a résulté de ces seuls faits, en lui allouant la somme de 9. 000 €, étant rappelé que la somme de 6. 000 € a été allouée à Monsieur KK..., en exécution de l'arrêt pénal de la Cour d'appel de Paris ayant sanctionné

Monsieur Z..., à raison de faits de harcèlement moral imputés, ici, à la RATP ; que le jugement entrepris est, donc, infirmé, de ce chef » ;

1. Alors que, d'une part, lorsque le salarié présente des éléments de fait constituant, selon lui, une discrimination directe ou indirecte, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, laissent supposer l'existence d'une telle discrimination ; qu'en l'espèce, en ayant examiné de manière séparée chacun des éléments de fait dont se prévalait M. KK... au titre de la discrimination syndicale qu'il affirmait avoir subie et en ayant recherché, d'une manière scindée, si chacun de ces éléments, pris isolément et déconnectés les uns des autres, laissait supposer l'existence d'une discrimination pour chacune des courtes périodes à laquelle il se rattachait, au lieu d'apprécier ces éléments pris dans leur ensemble, la Cour d'appel a violé l'article L. 1134-1 du Code du Travail ;

2. Alors que, d'autre part, lorsque le salarié établit la matérialité de faits précis et concordants constituant, selon lui, un harcèlement, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un tel harcèlement ; qu'en l'espèce, en ayant examiné de manière séparée chacun des éléments de fait dont se prévalait M. KK... au titre du harcèlement moral qu'il affirmait avoir subi et en ayant recherché, d'une manière scindée, si chacun de ces éléments, pris isolément et déconnectés les uns des autres, permettait de présumer l'existence d'un harcèlement pour chacune des courtes périodes à laquelle il se rattachait, au lieu d'apprécier ces éléments pris dans leur ensemble, la Cour d'appel a violé l'article L. 1154-1 du Code du Travail.

**Publication :**

**Décision attaquée :** Cour d'appel de Paris , du 27 septembre 2012