

Le : 17/12/2013

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 4 décembre 2013

N° de pourvoi: 12-19667 12-19793

ECLI:FR:CCASS:2013:SO02092

Publié au bulletin

Cassation partielle

M. Lacabarats (président), président

SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Vu la connexité, joint les pourvois n°s A 12-19.667 et N 12-19.793 ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué que M. X... a été engagé à compter du 1er juin 1993 par la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) de Paris en qualité de technicien de prestations AS, coefficient 185 de la convention collective nationale du personnel des organismes sociaux ; que le 5 juillet 1996, par avenant à son contrat de travail, il a été recruté par l'URSSAF de Paris et de la région parisienne pour occuper un poste d'inspecteur du recouvrement, niveau 6, coefficient 284 et a été promu, le 1er juillet 2008, au niveau 7, coefficient 350 ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir paiement de diverses sommes ;

Sur le premier moyen du pourvoi de l'employeur :

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

Sur le deuxième moyen du pourvoi de l'employeur :

Attendu que l'URSSAF fait grief à l'arrêt de la condamner à payer une somme au titre de l'inégalité de traitement relative aux indemnités forfaitaires de repas pour la période du 1er novembre 2000 au 31 décembre 2010, alors, selon le moyen :

1°/ que les salariés bénéficiant de conventions collectives différentes ne se trouvent pas dans une même situation au regard des avantages accordés par chacune d'entre elles ; qu'en affirmant au contraire que la seule différence de convention collective ne saurait en elle-même justifier, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, la cour d'appel a violé le principe d'égalité de traitement ;

2°/ que si la seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement, résultant d'un accord collectif, entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, il en va autrement lorsque cette différence repose sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence ; que repose sur une raison objective et pertinente la stipulation d'un accord collectif qui fonde une différence de traitement sur une différence de catégorie professionnelle, dès lors que cette différence de traitement a pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la situation des salariés relevant d'une catégorie déterminée, tenant notamment aux conditions d'exercice des fonctions, à l'évolution de carrière ou aux modalités de rémunération ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a retenu l'existence d'une inégalité de traitement entre, d'une part, les agents de direction, agents comptables, ingénieurs-conseils et médecins salariés des organismes de sécurité sociale et de leurs établissements et, d'autre part, les cadres et agents d'exécution des organismes de sécurité sociale et de leurs établissements, parce qu'ils ne recevaient pas une même somme au titre des frais de déplacement malgré une situation, spécialement indiciaire et de contraintes professionnelles, identique ; qu'en omettant ainsi de dire en quoi la différence de traitement constatée n'avait pas pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la situation de chacune de ces deux catégories professionnelles distinctes tenant notamment à l'évolution de carrière ou aux modalités de rémunération, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du principe d'égalité ;

Mais attendu d'abord, que si des dispositions conventionnelles auxquelles l'employeur est soumis peuvent accorder des avantages à une catégorie de salariés, elles ne peuvent suffire à justifier une différence de traitement avec des salariés relevant d'une autre catégorie professionnelle mais se trouvant dans la même situation au regard de l'avantage en cause qu'à la condition que cette différence de traitement repose sur des raisons objectives, pouvant résulter de la prise en compte des spécificités de la catégorie professionnelle qui en bénéficie, dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence ;

Et attendu ensuite, qu'ayant relevé que l'employeur, se bornait à soutenir que les agents de direction, agents comptables, ingénieurs conseils et médecins salariés des organismes de sécurité sociale d'une part, et les cadres et agents d'exécution de ces mêmes organismes, d'autre part, ne se trouvaient pas dans une situation identique puisqu'ils relevaient de conventions collectives distinctes, la cour d'appel qui n'était pas tenue de

procéder à une recherche qui ne lui était pas demandée, a exactement décidé que l'employeur ne justifiait ainsi d'aucune raison objective et pertinente pouvant légitimer la disparité constatée dans le montant des indemnités de repas ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le premier moyen du pourvoi du salarié :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande tendant au paiement d'une somme au titre de l'indemnité d'immixtion dans sa vie privée pour la période de novembre 2000 à décembre 2010, alors, selon le moyen :

1°/ que l'occupation du domicile du salarié, à la demande de l'employeur, à des fins professionnelles constitue une immixtion dans la vie privée de celui-ci et n'entre pas dans l'économie générale du contrat de travail ; que si le salarié, qui n'est tenu ni d'accepter de travailler à son domicile, ni d'y installer ses dossiers et ses instruments de travail, accède à la demande de son employeur, ce dernier doit l'indemniser de cette sujétion particulière ainsi que des frais engendrés par l'occupation à titre professionnel du domicile ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté qu'il ressortait des pièces produites au débat par le salarié que ce dernier avait aménagé dans une pièce de son domicile un espace bureau dans lequel il accomplissait des tâches relevant de son activité professionnelle ; qu'elle a par ailleurs constaté que l'employeur envisageait la possibilité que les inspecteurs du recouvrement, dont les missions sont essentiellement itinérantes, utilisent ou stockent la documentation et le matériel portable, spécialement informatique, qu'elle met à leur disposition, à leur domicile privé ; que pour néanmoins débouter M. X... de sa demande d'indemnisation, la cour d'appel a relevé que l'utilisation par le salarié de son domicile à des fins professionnelles n'était qu'une simple faculté qui lui était offerte par l'employeur, dès lors que ce dernier mettait à la disposition de ses salariés itinérants des locaux dans ses centres d'accueil et dans ses directions départementales ; qu'en statuant ainsi, par un motif inopérant, quand le fait que le salarié travaille à son domicile et/ou y installe ses dossiers et ses instruments de travail corresponde à une alternative offerte par l'employeur au salarié, n'est pas de nature à exonérer l'employeur de son obligation d'indemniser le salarié pour cette immixtion dans sa vie privée, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles L. 3211-1 du code du travail et 1135 du code civil ;

2°/ lorsque le salarié établit occuper une partie de son domicile à des fins professionnelles, c'est à l'employeur qui n'entend pas indemniser le salarié pour cette immixtion dans sa vie privée de prouver qu'il est libéré de son obligation d'indemnisation ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté qu'il ressortait des pièces produites au débat par le salarié que ce dernier avait aménagé dans une pièce de son domicile un espace bureau dans lequel il accomplissait des tâches relevant de son activité professionnelle ; que la cour d'appel a cependant débouté M. X... de sa demande d'indemnisation en relevant que le salarié ne démontrait pas que c'était l'URSSAF de Paris qui demandait à ses inspecteurs du recouvrement de travailler chez eux lorsqu'ils n'étaient pas sur les lieux d'un contrôle ; qu'en statuant ainsi, quand c'était à l'employeur, qui n'entendait pas indemniser le salarié pour l'utilisation de son domicile à des fins professionnelles, de prouver que cette

utilisation ne répondait pas à une demande de l'entreprise ou à des contraintes inhérentes à l'activité professionnelle du salarié, la cour d'appel, qui a renversé la charge de la preuve, a violé l'article 1315 du code civil ;

3°/ que l'occupation du domicile du salarié, à la demande de l'employeur, à des fins professionnelles constitue une immixtion dans la vie privée de celui-ci et n'entre pas dans l'économie générale du contrat de travail ; que le seul fait que le salarié soit obligé d'installer à son domicile ses dossiers et ses instruments de travail, indépendamment du fait qu'il y travaille ou non, est de nature à justifier une indemnisation pour cette sujétion particulière ; qu'en l'espèce, pour juger que l'utilisation de son domicile privé à des fins professionnelles n'était pour le salarié qu'une simple faculté, la cour d'appel a relevé que l'URSSAF de Paris mettait à la disposition de ses salariés itinérants des locaux dans ses centres d'accueil et dans ses directions départementales ; qu'en statuant ainsi, sans rechercher si M. X... pouvait stocker sa documentation et son matériel dans les bureaux « flottants » mis par l'URSSAF de Paris à la disposition de tous les salariés itinérants, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 3211-1 du code du travail et 1135 du code civil ;

Mais attendu que le salarié ne peut prétendre à une indemnité au titre de l'occupation de son domicile à des fins professionnelles dès lors qu'un local professionnel est mis effectivement à sa disposition ;

Et attendu qu'appréciant les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, la cour d'appel a relevé que l'URSSAF de Paris mettait à disposition des inspecteurs du recouvrement des locaux dans ses centres d'accueil et dans ses directions départementales, de sorte que l'occupation à des fins professionnelles de son domicile par le salarié relevait d'une simple faculté qui lui était offerte ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le deuxième moyen du pourvoi du salarié :

Vu le principe d'égalité de traitement ensemble le protocole d'accord du 30 novembre 2004 relatif au dispositif de rémunération et à la classification des emplois ;

Attendu que pour rejeter les demandes du salarié au titre de l'attribution de points de compétence, la cour d'appel, après avoir constaté que le protocole d'accord du 30 novembre 2004 prévoit la possibilité de reconnaître les compétences développées par des avantages de rémunération dénommés points de compétence, attribués dans un cadre formalisé et des règles transparentes et que ces compétences, aux termes de l'article 4.2 de l'accord, doivent être appréciés sur la base de faits précis, objectifs et mesurables, a retenu que la situation des salariés, spécialement des inspecteurs de recouvrement cités par M. X... comme ayant bénéficié certaines années de points majorés, n'était pas identique à la sienne ; qu'ainsi non seulement il n'était pas démontré d'éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de traitement au préjudice de M. X..., mais les éléments produits ne permettaient pas d'établir que celui-ci pouvait prétendre à davantage de point de compétence que ceux qu'il avait reçus ;

Qu'en se déterminant ainsi, sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si le refus de l'employeur d'attribuer des points de compétence supplémentaires invoqués par le salarié reposait sur des faits précis, objectifs, observables et mesurables, ainsi que l'exige le protocole d'accord, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

Et sur le troisième moyen du pourvoi du salarié :

Vu les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

Attendu qu'en application de ces textes, lorsque le salarié établit la matérialité de faits précis et concordants constituant selon lui un harcèlement, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ;

Attendu que pour débouter le salarié de ses demandes, l'arrêt retient que les inégalités de traitement et la discrimination, notamment relative à l'avancement, sont établies ; que la minoration volontaire de ses résultats n'est en revanche pas démontrée non plus que la charge excessive de travail invoquée ; que les demandes relatives aux points de compétence ayant été rejetées, les faits corrélatifs ne sont pas matériellement établis ; que les documents médicaux fournis par M. X... démontrent la réalité de ses problèmes de santé sans toutefois être suffisants pour établir ou même laisser supposer l'origine professionnelle de ces difficultés ; que la matérialité d'éléments de fait précis et concordants laissant supposer l'existence d'un harcèlement n'est pas démontrée ; que dans ce contexte, les inégalités de traitement et obstacles à l'avancement qu'il a rencontrés apparaissent comme des manquements délibérés de l'employeur aux obligations de bonne foi et de loyauté dans l'exécution du contrat de travail ayant causé un préjudice moral lié au sentiment d'injustice ressenti et à l'altération de l'image professionnelle du salarié ;

Qu'en statuant ainsi, alors que les inégalités de traitement, les obstacles à l'avancement et la dégradation de l'état de santé constatés dans l'arrêt permettaient de présumer l'existence d'un harcèlement, en sorte qu'il revenait à l'employeur d'établir que ses agissements étaient justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, la cour d'appel a violé le textes susvisés ;

Vu l'article 624 du code de procédure civile ;

Attendu que la cassation sur le troisième moyen du pourvoi du salarié, entraîne la cassation, par voie de conséquence de l'arrêt en ce qu'il a condamné l'employeur à payer une somme à titre de dommages-intérêts pour manquement aux obligations de bonne foi et de loyauté contractuelles ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il rejette les demandes de M. X... relatives à l'attribution de points de compétences en application de l'accord du 30 novembre 2004 et au harcèlement moral, et en ce qu'il a condamné l'URSSAF de Paris à payer la somme de 10 000 euros à titre de dommages-intérêts pour manquement aux obligations de bonne foi et de loyauté contractuelles, l'arrêt rendu le 20 mars 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 l'URSSAF de Paris aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne l'URSSAF de Paris à payer à M. X... la somme de 3 000 euros ;

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

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils, pour l'union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) de Paris, demanderesse au pourvoi n° A 12-19.667

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué du 20 mars 2012 d'AVOIR condamné l'URSSAF de Paris à payer à Monsieur X... la somme de 8000 euros à titre de dommages et intérêts ;

AUX MOTIFS QUE « Les sommes allouées au titre des articles 32 et 23 de la convention collective produiront intérêts au taux légal dans les conditions des articles 1153 et 1153-1 du code civil ainsi que prévu au dispositif et la capitalisation de ces intérêts sera ordonnée. Toutefois, en ce qui concerne l'article 23, la violation d'une disposition conventionnelle a nécessairement causé au salarié un préjudice excédant celui lié au strict retard de paiement et qui doit être indemnisé. En ce qui concerne l'article 32, l'arrêt antérieur n'a pas reconnu la violation de ce texte, mais a constaté l'inégalité de traitement subie par l'intéressé dans son application, ce qui laisse la place, au-delà du rattrapage de salaire, à l'indemnisation du préjudice lié aux conséquences fiscales du non-paiement en temps et

en heure, à la perte sérieuse de chance de bénéficier de droits à la retraite plus importants et au désavantage matériel et pécuniaire résultant de la non-perception à leur échéance des sommes en cause, lesquelles constituent une portion non négligeable de la rémunération du salarié. Au vu des pièces et des explications fournies, la cour est en mesure d'allouer à Monsieur X... à ces titres, toutes causes confondues, la somme 8000 euros » ;

1) ALORS QUE le salarié qui obtient le paiement de rappels de salaires sur le fondement de dispositions conventionnelles ne peut obtenir de dommages et intérêts autres que les intérêts moratoires qu'à condition de justifier, dans les conditions fixées par l'article 1153 alinéa 4 du Code civil, de la mauvaise foi de l'employeur et d'un préjudice indépendant du seul retard ; qu'en retenant en l'espèce que la violation de l'article 23 de la convention collective avait nécessairement causé au salarié un préjudice excédant celui lié au strict retard de paiement pour lui accorder des dommages et intérêts en sus d'un rappel de salaire et des intérêts moratoires, la Cour d'appel a violé l'article 1153 alinéa 4 du Code civil ;

2) ALORS QUE dans les obligations qui se bornent au paiement d'une certaine somme, les dommages-intérêts résultant du retard dans l'exécution ne consistent jamais que dans la condamnation aux intérêts au taux légal ; qu'en accordant à Monsieur X..., en sus des intérêts moratoires, une indemnisation au titre du « désavantage matériel et pécuniaire résultant de la non-perception à leur échéance » de la part de salaire en cause, c'est-à-dire à raison du retard de paiement, la Cour d'appel a violé l'article 1153 du Code civil.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué du 20 mars 2012 d'AVOIR condamné l'URSSAF de Paris à payer à Monsieur X... - 4302 euros à titre de dommages-intérêts pour l'indemnité au titre de l'inégalité de traitement relative aux indemnités forfaitaires de repas pour la période du 1er novembre 2000 au 31 décembre 2010, 3 euros par repas pris en 2011 au même titre ;

AUX MOTIFS QU'« Il résulte du principe "à travail égal, salaire égal", dont s'inspirent les articles L.1242-14, L.1242-15, L.2261-22.9, L.2271-1.8 ° et L.3221-2 du Code du travail, que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de traitement entre tous ses salariés placés dans une situation identique et effectuant un même travail ou un travail de valeur égale. Il ressort des pièces produites, notamment de notes de service de l'URSSAF de Paris des 20 mai 1999, 6 décembre 2001, 21 avril 2004 et 26 avril 2010, que l'application de l'article 2 du protocole d'accord du 26 juin 1990 concernant les frais de déplacement des agents de direction, agents comptables, ingénieurs-conseils et médecins salariés des organismes de sécurité sociale et de leurs établissements et celle de l'article 2 du protocole d'accord du 11 mars 1991 concernant les frais de déplacement des cadres et agents d'exécution des organismes de sécurité sociale et de leurs établissements conduisent, à situation, spécialement indicielle et de contraintes professionnelles, identique, à des écarts dans les sommes attribuées et qu'ainsi, par exemple, au 1er janvier 2010, ces deux catégories de salariés percevaient respectivement 21,53 euros et 24.53 euros par mois. Ce constat est de nature à laisser

supposer une inégalité de traitement entre salariés. Sans contester cette disparité, l'URSSAF de Paris répond que les deux catégories de personnel relèvent de conventions collectives et d'accords collectifs différents. Cependant, la seule différence de catégorie professionnelle ou de convention collective ne saurait en elle-même justifier, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence. Il s'ensuit que Monsieur X... subit, au regard de l'avantage considéré, une inégalité de traitement injustifiée et préjudiciable dont il est fondé à réclamer l'indemnisation. Les calculs opérés par le salarié à ce sujet ne sont pas contestés. Il sera par conséquent fait droit aux demandes formées à ce titre » ;

1) ALORS QUE les salariés bénéficiant de conventions collectives différentes ne se trouvent pas dans une même situation au regard des avantages accordés par chacune d'entre elles ; qu'en affirmant au contraire que la seule différence de convention collective ne saurait en elle-même justifier, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, la Cour d'appel a violé le principe d'égalité de traitement ;

2) ALORS en tout état de cause QUE si la seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement, résultant d'un accord collectif, entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, il en va autrement lorsque cette différence repose sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence ; que repose sur une raison objective et pertinente la stipulation d'un accord collectif qui fonde une différence de traitement sur une différence de catégorie professionnelle, dès lors que cette différence de traitement a pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la situation des salariés relevant d'une catégorie déterminée, tenant notamment aux conditions d'exercice des fonctions, à l'évolution de carrière ou aux modalités de rémunération ; qu'en l'espèce, la Cour d'appel a retenu l'existence d'une inégalité de traitement entre, d'une part, les agents de direction, agents comptables, ingénieurs-conseils et médecins salariés des organismes de sécurité sociale et de leurs établissements et, d'autre part, les cadres et agents d'exécution des organismes de sécurité sociale et de leurs établissements, parce qu'ils ne recevaient pas une même somme au titre des frais de déplacement malgré une situation, spécialement indiciaire et de contraintes professionnelles, identique ; qu'en omettant ainsi de dire en quoi la différence de traitement constatée n'avait pas pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la situation de chacune de ces deux catégories professionnelles distinctes tenant notamment à l'évolution de carrière ou aux modalités de rémunération, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du principe d'égalité.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué du 20 mars 2012 d'AVOIR condamné l'URSSAF à payer à Monsieur X... 10 000 euros de dommages et intérêts pour manquement aux obligations de bonne foi et de loyauté contractuelles ;

AUX MOTIFS QU'« A l'appui de son affirmation selon laquelle il aurait été victime de harcèlement, Monsieur X... invoque : - la minoration de ses résultats avec la disparition du résultat du contrôle de la société Logica lts, - la surcharge de travail, - la violation du principe "à travail égal, salaire égal", - son avancement "a minima", - la non-attribution des points de compétence, en particulier majorés, auxquels il pouvait prétendre, - la dégradation de ses conditions de travail, - l'altération de son état de santé. Les inégalités de traitement et la discrimination, notamment relative à l'avancement, au préjudice de Monsieur X... sont établies par les motifs et les dispositions du jugement, de l'arrêt antérieur de la cour et par les développements qui précèdent du présent arrêt. Les résultats du contrôle de la société Logica lts figurent dans les résultats 2009 de la base Paris Nord très grandes entreprises et il ressort des extraits d'aperçus mensuels de gestion produits que le montant du redressement notifié a été réparti entre les deux inspecteurs ayant effectué le contrôle, dont M. X.... La minoration volontaire des résultats alléguée n'est pas démontrée. Les demandes relatives aux points de compétence formulées par M. X... ont été rejetées au terme des développements ci-dessus. Les faits corrélatifs ne sont donc pas matériellement établis. Les pièces produites par M. X..., qui ne démontre pas effectuer des heures supplémentaires, ne permettent d'établir, ni que sa charge de travail est déterminée différemment de celle de ses collègues, ni qu'il lui est attribuée une charge de travail excessive. Il n'est fourni ni explication ni pièce pour étayer l'affirmation du salarié selon laquelle ses conditions de travail se seraient dégradées. Les documents médicaux fournis par Monsieur X... démontrent la réalité des problèmes de santé qu'il allègue sans toutefois être suffisants pour établir ou même laisser supposer l'origine de ces difficultés, le médecin n'étant pas témoin direct des conditions de travail de son patient et ne pouvant à cet égard que rapporter les propos et doléances de celui-ci. En l'état des explications et des pièces fournies, la matérialité d'éléments de fait précis et concordants laissant supposer l'existence d'un harcèlement moral n'est pas démontrée. En revanche, les pièces versées aux débuts, notamment les entretiens annuels d'évaluation et d'accompagnement, font apparaître que Monsieur X... a constamment été très bien noté, que ses connaissances et compétences professionnelles, la qualité et l'importance de son travail ont toujours été reconnues, que ses résultats sont excellents et qu'il lui est confié des dossiers importants à la mesure de son expérience et de la confiance placée en lui. Dans ce contexte, les inégalités de traitement et obstacles à l'avancement qu'il a rencontrés de la part de l'employeur tels que caractérisés cidessus et dans l'arrêt antérieur apparaissent comme des manquements délibérés de l'employeur aux obligations de bonne foi et de loyauté dans l'exécution du contrat de travail envers un salarié auquel non seulement il n'avait rien à reprocher, mais qui accomplissait très bien son travail. Au-delà de l'indemnisation du dommage pécuniaire consécutif déjà octroyée, ces manquements ont causé au salarié un préjudice moral lié au sentiment d'injustice ressenti, et à l'altération de l'image professionnelle du salarié à ses propres yeux et à ceux de ses collègues. Compte tenu des circonstances de l'espèce, telles qu'elles résultent des pièces produites, spécialement des termes des courriers de réclamation renouvelés adressés à l'employeur et ceux des entretiens d'évaluation, la cour a les éléments pour fixer à 10 000 euros la réparation de ce préjudice » ;

ALORS QUE la Cour d'appel n'ayant retenu un tel manquement qu'au regard des inégalités de traitement et obstacles à l'avancement rencontrés par le salarié qui seraient « caractérisés ci-dessus et dans l'arrêt antérieur », la cassation qui ne manquera pas d'intervenir sur le fondement des deux premiers moyens d'une part et sur le fondement du pourvoi n° H 10-28.773 d'autre part visant l'arrêt rendu par la Cour d'appel le 30 novembre 2010, emportera nécessairement la cassation du chef de dispositif condamnant l'employeur au titre d'un manquement à son obligation de bonne foi et de loyauté, en

application de l'article 624 du nouveau Code de procédure civile.

Moyens produits par la SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat aux Conseils, pour M. X..., demandeur au pourvoi n° N 12-19.793

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté M. Philippe X... de sa demande tendant à ce que l'URSSAF de Paris soit condamnée à lui verser la somme de 15.147 euros au titre de l'indemnité d'immixtion dans la vie privée pour la période de novembre 2000 à décembre 2010, outre la somme de 423 euros pour la période de janvier à mars 2011,

AUX MOTIFS QUE l'occupation, à la demande de l'employeur, du domicile du salarié à des fins professionnelles constitue une immixtion dans la vie privée de celui-ci et n'entre pas dans l'économie générale du contrat de travail ; que si le salarié, qui n'est tenu ni d'accepter de travailler à son domicile, ni d'y installer ses dossiers et ses instruments de travail, accède à la demande de son employeur, celui-ci doit l'indemniser de cette sujétion particulière ainsi que des frais engendrés par l'occupation à titre professionnel du domicile ; que M. X... soutient que son activité étant principalement itinérante et l'URSSAF de Paris ne pouvant mettre un bureau à sa disposition, il est tenu de travailler à son domicile, où il consacre une pièce à cet usage au moyen du matériel informatique mis à sa disposition par l'employeur et stocke ses dossiers et sa documentation ; que si les photographies, les attestations et les notes de service ou courriers produits par M. X... démontrent, d'une part, que le salarié a aménagé dans une pièce de son domicile un espace bureau dans lequel il accomplit des tâches relevant de son activité professionnelle et, d'autre part, que l'employeur envisage la possibilité que les inspecteurs du recouvrement, dont les missions sont essentiellement itinérantes, utilisent ou stockent la documentation et le matériel portable, spécialement informatique, qu'elle met à leur disposition, à leur domicile privé ; ou dans l'entreprise contrôlée ;, ils ne permettent pas en revanche d'établir que l'URSSAF de Paris, qui justifie mettre à leur disposition des locaux dans ses centres d'accueil et dans ses directions départementales, demande à ses inspecteurs du recouvrement de travailler chez eux lorsqu'ils ne sont pas sur les lieux d'un contrôle ; que s'agissant ainsi d'une simple faculté offerte au salarié, la sujétion particulière qu'il allègue de ce chef n'est pas établie et M. X... sera débouté de sa demande à ce titre ;

1°) ALORS QUE l'occupation du domicile du salarié, à la demande de l'employeur, à des fins professionnelles constitue une immixtion dans la vie privée de celui-ci et n'entre pas dans l'économie générale du contrat de travail ; que si le salarié, qui n'est tenu ni d'accepter de travailler à son domicile, ni d'y installer ses dossiers et ses instruments de travail, accède à la demande de son employeur, ce dernier doit l'indemniser de cette sujétion particulière ainsi que des frais engendrés par l'occupation à titre professionnel du domicile ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté qu'il ressortait des pièces produites au débat par le salarié que ce dernier avait aménagé dans une pièce de son domicile un espace bureau dans lequel il accomplissait des tâches relevant de son activité professionnelle ; qu'elle a par ailleurs constaté que l'employeur envisageait la possibilité que les inspecteurs du recouvrement, dont les missions sont essentiellement itinérantes, utilisent ou stockent la documentation et le matériel portable, spécialement informatique, qu'elle met à leur disposition, à leur domicile privé ; que pour néanmoins débouter M. X...

de sa demande d'indemnisation, la cour d'appel a relevé que l'utilisation par le salarié de son domicile à des fins professionnelles n'était qu'une simple faculté qui lui était offerte par l'employeur, dès lors que ce dernier mettait à la disposition de ses salariés itinérants des locaux dans ses centres d'accueil et dans ses directions départementales ; qu'en statuant ainsi, par un motif inopérant, quand le fait que le salarié travaille à son domicile et/ou y installe ses dossiers et ses instruments de travail corresponde à une alternative offerte par l'employeur au salarié, n'est pas de nature à exonérer l'employeur de son obligation d'indemniser le salarié pour cette immixtion dans sa vie privée, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles L. 3211-1 du code du travail et 1135 du code civil ;

2°) ALORS QUE lorsque le salarié établit occuper une partie de son domicile à des fins professionnelles, c'est à l'employeur qui n'entend pas indemniser le salarié pour cette immixtion dans sa vie privée de prouver qu'il est libéré de son obligation d'indemnisation ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté qu'il ressortait des pièces produites au débat par le salarié que ce dernier avait aménagé dans une pièce de son domicile un espace bureau dans lequel il accomplissait des tâches relevant de son activité professionnelle ; que la cour d'appel a cependant débouté M. X... de sa demande d'indemnisation en relevant que le salarié ne démontrait pas que c'était l'URSSAF de Paris qui demandait à ses inspecteurs du recouvrement de travailler chez eux lorsqu'ils n'étaient pas sur les lieux d'un contrôle ; qu'en statuant ainsi, quand c'était à l'employeur, qui n'entendait pas indemniser le salarié pour l'utilisation de son domicile à des fins professionnelles, de prouver que cette utilisation ne répondait pas à une demande de l'entreprise ou à des contraintes inhérentes à l'activité professionnelle du salarié, la cour d'appel, qui a renversé la charge de la preuve, a violé l'article 1315 du code civil ;

3°) ALORS en tout état de cause QUE l'occupation du domicile du salarié, à la demande de l'employeur, à des fins professionnelles constitue une immixtion dans la vie privée de celui-ci et n'entre pas dans l'économie générale du contrat de travail ; que le seul fait que le salarié soit obligé d'installer à son domicile ses dossiers et ses instruments de travail, indépendamment du fait qu'il y travaille ou non, est de nature à justifier une indemnisation pour cette sujétion particulière ; qu'en l'espèce, pour juger que l'utilisation de son domicile privé à des fins professionnelles n'était pour le salarié qu'une simple faculté, la cour d'appel a relevé que l'URSSAF de Paris mettait à la disposition de ses salariés itinérants des locaux dans ses centres d'accueil et dans ses directions départementales ; qu'en statuant ainsi, sans rechercher si M. X... pouvait stocker sa documentation et son matériel dans les bureaux « flottants » mis par l'URSSAF de Paris à la disposition de tous les salariés itinérants, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 3211-1 du code du travail et 1135 du code civil.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté M. Philippe X... de ses demandes tendant à ce que l'URSSAF de Paris soit condamnée à lui attribuer, en application du protocole du 30 novembre 2004, 20 points de compétence à effet du 1er juillet 2005, 18 points de compétence à effet du 1er juillet 2007, 25 points de compétence à effet du 1er mai 2008, 8 points de compétence à effet du 1er juillet 2009, 6 points de compétence à effet du 1er novembre 2010, et que l'URSSAF de Paris soit condamnée à lui régler la somme de

29.129,80 euros au titre du rattrapage de salaire en application du protocole du 30 novembre 2004 ainsi que celle de 10.000 euros à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice consécutif à la violation du protocole du 30 novembre 2004,

AUX MOTIFS QUE l'accord Ucanss relatif au dispositif de rémunération et à la classification des emplois du 30 novembre 2004 stipule dans son préambule : « (¿) le renforcement du caractère attractif des emplois et la fidélisation des salariés passent notamment par : (¿) la mise en place d'un dispositif d'évolution professionnelle, centré sur la prise en compte du développement des compétences professionnelles, le renforcement de la culture de l'évaluation, et l'accompagnement, notamment en termes de formation professionnelle ; la possibilité de reconnaître les compétences développées par des avantages de rémunération dénommés point de compétence, attribués dans un cadre formalisé et des règles transparentes » ; que l'article 4 de cet accord sous le titre « Progression à l'intérieur de la plage d'évolution salariale », prévoit : « La progression dans la plage d'évolution salariale s'opère sous l'effet de la prise en compte de l'expérience professionnelle et du développement professionnel. (¿) 4.2 Le développement professionnel : les salariés peuvent se voir attribuer par la direction des points de compétence destinés à rétribuer l'accroissement des compétences professionnelles mises en oeuvre dans l'emploi. Les compétences recouvrent des savoirs, c'est-à-dire des connaissances théoriques et professionnelles mises en oeuvre dans l'exercice du travail et des savoir-faire techniques et relationnels, observables dans la tenue de l'emploi. L'identification de l'accroissement de compétences passe obligatoirement par l'élaboration de référentiels de compétences, dans les conditions définies à l'article 8 du présent texte. Dans ce cadre, les compétences doivent être appréciées sur la base de faits précis, objectifs, observables et mesurables. L'évaluation de la compétence est formalisée à l'occasion de l'entretien annuel, tel que prévu à l'article 7. Le montant de chaque attribution est exprimé en points entiers. Dans la limite de la plage d'évolution salariale telle que définie à l'article 3 du présent accord, ce montant correspond au minimum à : (¿) 12 points pour les salariés occupant un emploi de niveau : 5 A à 7 des employés et cadres ; 5 E à 7 E des personnels soignants, éducatifs et médicaux des établissements et oeuvres ; V à VI des informaticiens (¿). Le nombre total de points de compétences attribué dans chaque organisme au cours de chaque année doit être réparti au moins sur 20% de l'effectif pour chacune des deux catégories définies ci-après : (¿) salariés occupant un emploi de niveau 5A à 9 des employés et cadres, 5 E à 12 E des personnels soignants, éducatifs et médicaux des établissements et oeuvres, V à X des informaticiens, 10 A à 12 des ingénieurs-conseils. L'effectif est décompté au 1er janvier en personnes physiques » ; qu'il résulte de ces dispositions que chaque année au moins 20 % des salariés relevant de la catégorie professionnelle dont relève M. X... (niveau 5A à 9 des employés et cadres) doivent se voir attribuer le minimum de points de compétence prévu (12 points) ; que selon les notes de service annuelles relatives aux entretiens annuels d'évaluation et d'accompagnement diffusées par l'URSSAF de Paris, chaque direction dispose d'une dotation globale en points permettant l'attribution du minimum de points à 20% de ses effectifs et la dotation excédentaire (par exemple 40% au lieu de 20% en 2008) est utilisée, soit pour augmenter le nombre d'attributions minimales conventionnelles, soit pour attribuer des points supplémentaires dépassant le minimum conventionnel (points majorés) dans des limites fixées (20 points pour la catégorie de M. X...) ; que l'article 7 de l'accord du 30 novembre 2004 prévoit que tout salarié qui n'aurait obtenu aucun point de compétence pendant trois ans consécutifs peut demander à bénéficier d'un examen personnalisé de sa situation par la direction de l'organisme ; que M. X... soutient que non seulement il n'a jamais obtenu de points de compétence majorés, mais qu'il n'a pas bénéficié tous les ans des points de compétence minimum, alors qu'il a chaque année

atteint et dépassé ses objectifs, acquis et développé de nouvelles compétences et reçu l'appui de sa hiérarchie chargée de l'évaluer en vue d'une promotion ; que les parties s'accordent pour dire que M. X... a bénéficié : en janvier 2006, de 12 points de compétence, en janvier 2008, de 12 points de compétence, en mai 2008, de 20 points de compétence liés à sa promotion au niveau 7, en juillet 2009 de 12 points de compétence, en juillet 2010 de 12 points de compétence ; qu'il s'ensuit qu'il a, chaque année, sauf en 2007, fait partie des salariés obtenant des points de compétence (12 points) et qu'en 2008, il a obtenu des points majorés (32 points) ; qu'il résulte d'une attestation établie le 16 mai 2011 par M. Y..., directeur adjoint chargé de la gestion interne à l'URSSAF de Paris et région parisienne, que depuis 2005 : - sur un effectif de 2800 salariés en moyenne : 675 ont eu 1 fois un pas de compétence simple ou majoré, 1104 ont eu 2 fois un pas de compétence simple ou majoré, 621 ont eu 3 fois un pas de compétence simple ou majoré, 10 ont eu 5 fois un pas de compétence simple ou majoré, - au sein de la direction départementale de Paris Nord, parmi les inspecteurs du recouvrement encore présents : 23 ont eu 1 fois un pas de compétence simple ou majoré, 15 ont eu 2 fois un pas de compétence simple ou majoré, 11 ont eu 3 fois un pas de compétence simple ou majoré, 1 (M. X...) a eu 4 fois un pas de compétence simple ou majoré ; qu'au vu des explications et des pièces fournies de part et d'autre, il apparaît que la situation des salariés, spécialement des inspecteurs du recouvrement, cités par M. X... comme ayant bénéficié certaines années de points majorés, n'était pas identique à la sienne ; qu'ainsi, non seulement il n'est pas démontré d'éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de traitement au préjudice de M. X..., mais les éléments produits démentent l'existence d'une telle inégalité et ne permettent pas d'établir que celui-ci pouvait prétendre à davantage de point de compétence que ceux qu'il a reçus ; que les demandes de M. X... relatives aux points de compétence doivent être rejetées, qu'elles visent à obtenir un rattrapage de salaire ou des dommages-intérêts pour violation des dispositions conventionnelles ;

1°) ALORS QU'il résulte du principe d'égalité de traitement que si un avantage peut être accordé à certains salariés, c'est à la condition que tous les salariés de l'entreprise placés dans une situation identique au regard de l'avantage en cause puissent bénéficier de cet avantage, à moins qu'une différence de traitement ne soit justifiée par des raisons objectives et pertinentes, et que les règles déterminant l'octroi de cet avantage soient préalablement définies et contrôlables ; qu'en l'espèce, M. X... faisait valoir que l'accord relatif au dispositif de rémunération et à la classification des emplois du 30 novembre 2004 prévoyait l'attribution aux salariés de points de compétence destinés à rétribuer l'accroissement des compétences professionnelles mises en oeuvre dans l'emploi, que chaque direction disposait ainsi d'une dotation globale de points de compétence à répartir entre les salariés, mais que l'employeur s'était toujours refusé à expliquer quelles étaient les règles de répartition entre les salariés de ces points de compétences de sorte que le salarié était dans l'incapacité de vérifier si le fait qu'il n'ait pas eu de points de compétence simples certaines années ou de points de compétence majorés les autres années, ne contrevenait pas au principe d'égalité de traitement ; que M. X... produisait à cet égard une lettre de l'employeur datée du 22 janvier 2010 qui affirmait que l'attribution des points de compétence relevait du « seul pouvoir de la direction » ; qu'en jugeant que M. X... ne pouvait prétendre à davantage de points de compétence que ceux qu'il avait reçus, sans vérifier si les règles d'octroi des points de compétence étaient préalablement définies et contrôlables, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du principe d'égalité de traitement et de l'accord susvisé du 30 novembre 2004 ;

2°) ALORS QUE le principe d'égalité de traitement interdit une différence de traitement entre des salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence ; qu'en l'espèce, M. X... faisait valoir qu'il n'avait pas perçu certaines années le minimum des points de compétence prévu par l'accord du 30 novembre 2004 ni de points de compétence majorés les autres années, contrairement à certains de ses collègues qui étaient comme lui inspecteurs du recouvrement ; que pour juger que M. X... ne pouvait prétendre à davantage de points de compétence que ceux qu'il avait reçus, la cour d'appel a relevé qu'au vu des explications et des pièces fournies de part et d'autre, il apparaissait que la situation des salariés, spécialement des inspecteurs du recouvrement, cités par M. X... comme ayant bénéficié certaines années de points majorés, n'était pas identique à celle de M. X... au regard de l'avantage en cause ; qu'en statuant ainsi, péremptoirement et sans nullement expliquer en quoi la situation de ces salariés n'était pas identique à la sienne, la cour d'appel a derechef privé sa décision de base légale au regard du principe d'égalité de traitement et de l'accord du 30 novembre 2004 relatif au dispositif de rémunération et à la classification des emplois ;

3°) ALORS QUE M. X... faisait valoir qu'il n'avait pas obtenu en 2005 et en 2007 le minimum des 12 points de compétence prévus par l'accord du 30 novembre 2004 ; qu'il précisait que, contrairement à d'autres inspecteurs de niveau 6 comme de niveau 7, il n'avait ainsi pas obtenu en 2005 le minimum des 12 points de compétence bien qu'il ait été finaliste cette année là à deux reprises sur un poste de niveau 8, qu'il ait réalisé le contrôle des sociétés Hachette Filipacchi, Bonna Sabla (deux Grandes Entreprises multi-établissements) puis de Synergie, une Très Grande Entreprise (TGE), que la qualité de son contrôle ait été saluée par l'Acos, et qu'il ait assuré le monitoring d'une promotion d'inspecteurs ; que pour juger que M. X... ne pouvait prétendre à davantage de points de compétence que ceux qu'il avait reçus, la cour d'appel a relevé que le salarié avait, chaque année, sauf en 2007, fait partie des salariés obtenant des points de compétence ; qu'en statuant ainsi, sans rechercher si M. X... n'avait pas non plus été privé de l'attribution du minimum de points de compétence pour l'année 2005, la cour d'appel a encore privé sa décision de base légale au regard du principe d'égalité de traitement et de l'accord du 30 novembre 2004 relatif au dispositif de rémunération et à la classification des emplois.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté M. Philippe X... de ses demandes tendant à ce qu'il soit jugé qu'il avait fait l'objet d'un harcèlement moral et que l'URSSAF de Paris soit, en conséquence, condamnée à lui verser les dommages-intérêts y afférents,

AUX MOTIFS QU'aux termes 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 ; 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 ; qu'à l'appui de son affirmation selon laquelle il aurait été victime de harcèlement, M. X... invoque : - la minoration de ses résultats avec la disparition du résultat du contrôle de la société Logica Its, - la surcharge de travail, - la violation du principe « à travail égal, salaire égal », - son avancement « a minima », - la non attribution des points de compétence, en particulier majorés, auxquels il pouvait prétendre, - la dégradation de ses conditions de travail, - l'altération de son état de santé ; que les inégalités de traitement et la discrimination, notamment relative à l'avancement, au préjudice de M. X... sont établies par les motifs et les dispositions du jugement, de l'arrêt antérieur de la cour et par les développements qui précèdent du présent arrêt ; que les résultats du contrôle de la société Logica Its figurent dans les résultats 2009 de la base Paris Nord très grandes entreprises et il ressort des extraits d'aperçus mensuels de gestion produits que le montant du redressement notifié a été réparti entre les deux inspecteurs ayant effectué le contrôle, dont M. X... ;

que la minoration volontaire des résultats alléguée n'est pas démontrée ; que les demandes relatives aux points de compétence formulées par M. X... ont été rejetées au terme des développements ci-dessus ; que les faits corrélatifs ne sont donc pas matériellement établis ; que les pièces produites par M. X..., qui ne démontre pas effectuer des heures supplémentaires, ne permettent d'établir, ni que sa charge de travail est déterminée différemment de celle de ses collègues, ni qu'il lui est attribué une charge de travail excessive ; qu'il n'est fourni ni explication ni pièce pour étayer l'affirmation du salarié selon laquelle ses conditions de travail se seraient dégradées ; que les documents médicaux fournis par M. X... démontrent la réalité des problèmes de santé qu'il allègue sans toutefois être suffisants pour établir ou même laisser supposer l'origine de ces difficultés, le médecin n'étant pas témoin direct des conditions de travail de son patient et ne pouvant à cet égard que rapporter les propos et doléances de celui-ci ; qu'en l'état des explications et des pièces fournies, la matérialité d'éléments de fait précis et concordants laissant supposer l'existence d'un harcèlement moral n'est pas démontrée ; qu'en revanche, les pièces versées aux débats, notamment les entretiens annuels d'évaluation et d'accompagnement, font apparaître que M. X... a constamment été très bien noté, que ses connaissances et compétences professionnelles, la qualité et l'importance de son travail ont toujours été reconnues, que ses résultats sont excellents et qu'il lui est confié des dossiers importants à la mesure de son expérience et de la confiance placée en lui ;

1°) ALORS QUE la cassation d'un chef de dispositif entraîne par voie de conséquence l'annulation de l'arrêt en ses dispositions qui s'y rattachent par un lien de dépendance nécessaire ; qu'en l'espèce, la cour d'appel, pour juger que M. X... ne démontrait pas la matérialité d'éléments de fait précis et concordants laissant supposer l'existence d'un harcèlement moral, a relevé qu'elle avait rejeté les demandes relatives aux points de compétence formulées par M. X... et que les faits corrélatifs n'étaient donc matériellement pas établis ; que la cassation de l'arrêt sur le fondement du deuxième moyen en ce qu'il a débouté M. X... de ses demandes relatives aux points de compétence, entraînera par voie de conséquence, en application des articles 624 et 625 du code de procédure civile, la cassation de l'arrêt en ce qu'il a jugé que M. X... n'avait pas fait l'objet d'un harcèlement moral ;

2°) ALORS QUE les juges du fond, avant d'écarter les prétentions d'une partie, se doivent d'examiner l'ensemble des pièces régulièrement produites aux débats et soumises à leur examen par cette partie à l'appui de sa prétention ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a relevé qu'à l'appui de son affirmation selon laquelle il aurait été victime d'un harcèlement, M. X...

invoquait la surcharge de travail dont il avait fait l'objet ; que M. X... produisait à cet égard un courriel de son employeur du 30 novembre 2010 actant que l'activité du salarié serait consacrée en 2011 pour moitié à l'activité de contrôle traditionnelle et pour moitié à l'action de lutte contre le travail illégal ; qu'il produisait également la note manuscrite de sa supérieure hiérarchique du 28 décembre 2010 lui attribuant le contrôle de deux grandes entreprises ; que comme le faisait valoir M. X... sans être contredit, le nombre de grandes entreprises à contrôler s'élevant à 44 pour un effectif d'inspecteurs largement supérieur, il s'en évinçait que le salarié s'était vu attribuer en 2011 un nombre de contrôles de grandes entreprises au moins égal à celui donné à ses collègues à temps plein, bien qu'il n'était plus affecté qu'à mi-temps sur ce type de contrôle ; qu'en affirmant cependant que M. X... ne démontrait pas la réalité d'une surcharge de travail, sans examiner le courriel de l'employeur du 30 novembre 2010 actant que le salarié ne consacrait que la moitié de son temps de travail à l'activité de contrôle et la note manuscrite de sa supérieure hiérarchique du 28 décembre 2010 lui attribuant néanmoins le contrôle de deux grandes entreprises, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

3°) ALORS QUE le salarié n'est tenu que d'apporter des éléments qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, et non de rapporter la preuve d'une relation de cause à effet entre sa situation professionnelle et son état de santé ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a jugé que les documents médicaux fournis par M. X... démontraient la réalité des problèmes de santé qu'il alléguait, sans toutefois être suffisants pour établir ou même laisser supposer l'origine de ces difficultés, le médecin n'étant pas témoin direct des conditions de travail de son patient et ne pouvant à cet égard que rapporter les propos et doléances de celui-ci ; qu'elle en a conclu que la matérialité d'éléments de fait précis et concordants laissant supposer l'existence d'un harcèlement moral n'était pas démontrée ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les articles L. 1154-1 et L. 1152-1 du code du travail.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris , du 20 mars 2012