

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 9 décembre 2014

N° de pourvoi: 13-16045 13-16731

ECLI:FR:CCASS:2014:SO02273

Publié au bulletin

Cassation partielle

M. Frouin (président), président

SCP Fabiani et Luc-Thaler, SCP Roger, Sevaux et Mathonnet, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Donne acte à M. X... de son désistement partiel de pourvoi au profit de la Caisse nationale des industries électriques et gazières ;

Vu leur connexité, joint les pourvois n° E 13-16. 731 et J 13-16. 045 ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, qu'engagé par la société EDF le 17 janvier 1979, M. X..., qui exerçait alors en qualité de chef de projet, a été mis à la disposition de la délégation aux implantations industrielles pour une durée de trois ans à compter du 1er janvier 1998 ;

qu'à son retour dans sa direction d'origine, ce salarié n'a été affecté à aucun emploi défini ; qu'il a été désigné le 10 octobre 2006 en qualité de représentant syndical au comité

d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et élu délégué du personnel le 29 novembre 2007 ; que le 25 septembre 2007, il a saisi en référé la juridiction prud'homale

afin d'obtenir sa mise en inactivité anticipée ; que le 6 décembre 2007, il a saisi au fond cette juridiction ; qu'une ordonnance de référé a ultérieurement enjoint à l'employeur de notifier à ce salarié sa mise en inactivité ; que la notification de celle-ci est intervenue avec effet au 1er juillet 2008 ;

Sur le moyen unique du pourvoi de l'employeur :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer au salarié des sommes à titre de dommages-intérêts et d'indemnités de rupture, alors, selon le moyen :

1°/ que lorsque la mise en inactivité d'un salarié est prononcée par son employeur en exécution d'une décision de justice sollicitée et obtenue par ce salarié, le salarié ne peut, par la suite, utilement arguer de ce que sa demande aurait été faite dans un contexte de harcèlement pour demander la reconnaissance de la nullité de sa mise en inactivité et pour demander que la rupture de son contrat produise les effets d'un licenciement nul ;

qu'après avoir constaté que M. X... avait demandé sa mise en inactivité à la société EDF puis au juge des référés, que ce dernier avait enjoint l'employeur de prononcer la mise en inactivité, et que cette mise en inactivité avait notifiée par l'employeur au salarié en exécution de cette injonction, la cour d'appel a fait produire à la rupture du contrat de travail les effets d'un licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse, en violation des

articles L. 1152-3, L. 1237-9 et L. 1237-10 du code du travail ;

2°/ que lorsque le salarié manifeste sa volonté de mettre fin à son contrat de travail pour être mis en inactivité, il peut, ultérieurement, invoquer un vice du consentement de nature à entraîner l'annulation de sa mise en inactivité ; qu'en se bornant simplement à évoquer un « contexte de harcèlement » dans lequel serait intervenue la mise en inactivité de M. X..., pour la juger nulle, sans caractériser le vice du consentement dont le salarié aurait été victime, alors qu'il n'avait pas seulement demandé à être mis en inactivité mais avait sollicité de la justice que son employeur soit contraint à y procéder et la société EDF avait été forcée à le mettre en inactivité par décision de justice, la cour d'appel a violé les articles L. 1152-3, L. 1237-9 et L. 1237-10 du code du travail, ensemble l'article 1109 du code civil ;

3°/ que, lorsque le salarié, après avoir demandé sa mise en inactivité, remet en cause celui-ci en raison de faits ou manquements imputables à son employeur, le juge doit, s'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines de son départ qu'à la date à laquelle il a été décidé, celui-ci était équivoque, l'analyser en une prise d'acte de la rupture qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient ou dans le cas contraire d'un départ volontaire à la retraite qu'en prononçant la nullité de la mise en inactivité du salarié, en qualifiant la « rupture » d'« illicite » alors même qu'elle avait été décidée, à la demande du salarié, par une juridiction qui avait enjoint la société EDF à y procéder, et en condamnant celle-ci à payer les conséquences financières d'un licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse, alors qu'il s'agissait des conséquences d'une décision de justice et que le « contexte de harcèlement moral » retenu n'avait été invoqué par le salarié que durant une procédure ultérieure à cette décision, ce qui excluait toute équivoque de la volonté du salarié de mettre fin à son contrat de travail, la cour d'appel a violé les articles L. 1152-3, L. 1237-9 et L. 1237-10 du code du travail ;

4°/ qu'en ne recherchant pas si le « contexte de harcèlement moral », dans lequel la mise en inactivité de M. X... est intervenue, était de nature à rendre équivoque la volonté de celui-ci de demander sa mise en inactivité par la voie judiciaire, la cour d'appel a entaché son arrêt d'un défaut de base légale au regard des articles L. 1152-3, L. 1237-9 et L. 1237-10 du code du travail ;

Mais attendu que l'obtention en référé d'une mesure provisoire mettant un terme au harcèlement subi par un salarié, ne saurait interdire à celui-ci de justifier devant le juge du fond du fait qu'il a dû solliciter cette mesure en raison d'un harcèlement susceptible d'entraîner la nullité de la rupture effective du contrat de travail ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a fait ressortir que l'employeur avait contraint le salarié à solliciter en justice la mesure de mise en inactivité anticipée ayant permis de mettre fin au harcèlement moral dont elle a caractérisé l'existence, en a exactement déduit que la rupture du contrat de travail produisait les effets d'un licenciement nul ;

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

Sur le troisième moyen du pourvoi du salarié, tel que reproduit en annexe :

Attendu que sous le couvert d'un défaut de motivation, le moyen ne tend qu'à remettre en cause l'appréciation souveraine par les juges du fond de l'étendue du préjudice ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur les quatrième et cinquième moyens du même pourvoi ci-après annexés, réunis :

Attendu que sous le couvert du grief de modification de l'objet du litige, le moyen critique une omission de statuer sur deux chefs de demandes qui ne peut donner lieu à ouverture à cassation et peut être réparée dans les conditions prévues à l'article 463 du code de procédure civile ; que le moyen est dès lors irrecevable ;

Mais sur le premier moyen du pourvoi du salarié pris en sa troisième branche :

Vu le principe d'égalité de traitement ;

Attendu que pour rejeter les demandes du salarié fondées sur la discrimination et la

violation du principe d'égalité de traitement, l'arrêt énonce que celui-ci retient un panel d'« homologues » concernant précisément neuf collègues de travail auxquels il entend se comparer et dont quatre occupent des fonctions de cadre de direction, ne relevant pas de sa catégorie professionnelle d'appartenance (GF 19), en sorte que la méthodologie qu'il entend suivre n'apparaît pas pertinente, ce qui fragilise sa démonstration ; que force est ainsi de constater que M. X... n'apporte pas dans le débat des éléments de fait suffisants de nature à laisser supposer l'existence d'une atteinte au principe d'égalité de traitement, dès lors qu'il se compare à certains salariés ne se trouvant pas dans une situation identique d'un point de vue hiérarchique ;

Qu'en se déterminant ainsi, par des motifs inopérants, sans s'expliquer sur le fait que l'intéressé était resté au même coefficient GF 19 NR 300 pendant dix ans et sans se livrer à une analyse comparée de l'évolution de sa situation, de ses fonctions et de ses responsabilités, avec celle d'autres salariés entrés à EDF à la même époque et avec le même diplôme d'ingénieur que lui, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ; Et sur le deuxième moyen du pourvoi du salarié :

Vu les articles L. 2411-1, 2°, L. 2411-5 et L. 2421-3 du code du travail ;

Attendu que pour rejeter la demande d'indemnité pour violation du statut protecteur, l'arrêt retient que la rupture du contrat de travail étant consécutive à une mise en inactivité qui correspond à un départ à la retraite, elle ne nécessitait pas une autorisation administrative préalable nonobstant les mandats électifs et syndicaux de ce salarié ;

Qu'en statuant ainsi, alors même qu'elle constatait que la demande de mise en inactivité était intervenue dans un contexte de harcèlement moral, ce dont il se déduisait qu'elle produisait les effets d'un licenciement nul en sorte qu'était due au salarié une indemnité forfaitaire égale aux salaires qu'il aurait dû percevoir jusqu'à la fin de la période de protection en cours, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute le salarié de ses demandes relatives tant à la discrimination et à la violation du principe d'égalité de traitement, qu'à l'indemnité pour violation du statut protecteur, l'arrêt rendu le 27 février 2013, 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 Paris, autrement composée ;

Condamne la société Electricité de France aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Electricité de France 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 neuf décembre deux mille quatorze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Fabiani et Luc-Thaler, avocat aux Conseils, pour M. X..., demandeur au pourvoi principal.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir débouté Monsieur Jean-Jacques X..., agent de la SA EDF, 1) de sa demande principale a) de condamnation de cette dernière au paiement de la somme de 350. 000 € à titre de dommages et intérêts pour discrimination et violation du principe d'égalité de traitement ; et b) tendant à ordonner son repositionnement à effet au 1er juillet 2008, au NR IA, coefficient 1030, 8 avec un salaire brut mensuel moyen de 10. 316 € ; et 2) de l'avoir débouté de sa demande subsidiaire de condamnation au paiement de la somme de 950. 000 € à titre de dommages et intérêts pour traitement discriminatoire et de la violation du principe d'égalité de traitement ;

aux motifs que M. Jean-Jacques X... a été recruté par la SA EDF le 17 janvier 1979 en

qualité d'agent stagiaire (catégorie 10 ζ classe B ζ échelon 2) avant d'être titularisé le 12 mai 1980 avec effet rétroactif à son entrée dans l'entreprise, et a occupé au sein de celle-ci différentes fonctions (ingénieur de janvier 1981 à janvier 1986, ingénieur études de février 1986 à juillet 1989, cadres études d'août 1989 à décembre 1991, chef de division études de janvier 1992 à décembre 1994, chef de projet études de janvier 1995 à décembre 2002, chef de projet contrôle de gestion de janvier 2003 à mars 2005 et chef de projet ingénieur études économiques à compter d'avril 2005) dans divers services ; que M. Jean-Jacques X... a été désigné le 10 octobre 2006 représentant syndical Force Ouvrière au sein du CHSCT de la direction production-ingénierie et a été élu le 29 novembre 2007 délégué du personnel suppléant du collège unique de l'établissement « moyens centraux DPI et DOAAT » ; qu'aux termes d'un courrier du 24 septembre 2007 adressé à son employeur, M. Jean-Jacques X... a demandé sa mise en inactivité avant de saisir aux mêmes fins dès le lendemain, 25 septembre, le conseil de prud'hommes de Paris en référé ; que par une ordonnance de référé du 19 février 2008, cette juridiction a enjoint à la SA EDF de prononcer la mise en inactivité de Monsieur Jean-Jacques X... en application de l'article 3 de l'annexe 3 du statut du personnel des industries électriques et gazières ainsi que du § 112-35 du chapitre 263 du manuel pratique des questions de personnel EDF-GDF ; qu'en exécution de cette décision, la SA EDF a notifié à M. Jean-Jacques X... par un courrier du 5 juin 2008 sa mise en inactivité à compter du 1er juillet 2008 ; que, Sur la discrimination et la violation du principe d'égalité de traitement ; M. Jean-Jacques X... : ζ invoque les dispositions de l'article L. 1152-2 du code du travail interdisant toute mesure discriminatoire envers un salarié, notamment en matière de rémunération, pour avoir subi « des agissements répétés de harcèlement moral », d'une part, et le principe « à travail égal, salaire égal » obligeant l'employeur à assurer un même niveau de rémunération entre salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale, d'autre part ; ζ revendique la réparation intégrale du préjudice en résultant avec, à titre principal, l'octroi d'une indemnité équivalente aux salaires et accessoires qu'il aurait dû percevoir déduction faite des rémunérations perçues avec son « repositionnement » au 1er juillet 2008 et, subsidiairement, une réparation pécuniaire par équivalence ayant la nature de dommages-intérêts ; ζ sur sa reconstitution de carrière au plan salarial, en partant d'un traitement discriminatoire à compter du 1er janvier 1998 et en se comparant à un groupe d'« homologues » (salariés comparables du point de vue de l'âge, de la formation, de la date de recrutement, du métier exercé et de l'unité de rattachement), évalue sa perte globale de rémunération (salaire de base + rémunération de la performance contractualisée et de la disponibilité/ cadres + primes de formation) à la somme de 350 000 ζ entre 1998/ 2008 ; ζ sur son « repositionnement » à compter du 1er juillet 2008 ζ rupture du contrat de travail ζ avec la reconnaissance d'un NR (Niveau de Rémunération) IA au coefficient 1030, 8, sollicite la fixation d'un salaire moyen de référence de 10 316 ζ bruts mensuels ; ζ dans l'hypothèse où la CNIEG n'aurait pas à régulariser les montants des pensions de retraite servies et à servir postérieurement au 1er juillet 2008 sur la base salariale susvisée, réclame la somme supplémentaire de 600 000 ζ au titre de son préjudice matériel, soit un total de 950 000 ζ (600 000 ζ 350 000 ζ) ; qu'en réponse, pour s'opposer à ces demandes, la SA EDF considère que la démonstration de M. Jean-Jacques X... repose sur une reconstitution de carrière « déraisonnable », rappelle que les dispositions statutaires internes comportent des tableaux d'évolution des rémunérations par collèges ou catégories d'agent et que l'appelant a normalement atteint le GF (Groupe fonctionnel) 19 à compter du 1er janvier 1999, indique qu'au sein du GF 19 la moyenne d'obtention d'un NR (Niveau de Rémunération) sur les dernières années a été de 2, 3 ans, et conteste le « repositionnement » qu'il sollicite sur un niveau de rémunération IA (coefficient 1030, 8) à compter du 1er juillet 2008 dans la mesure où cela correspond au classement des cadres dirigeants U2 ou U3, catégorie fonctionnelle à laquelle il n'a jamais appartenu ; qu'en ce qui concerne, 1/ La reconstitution de carrière et

ses incidences salariales sur la période 1998/ 2008 ; que M. Jean-Jacques X... retient dans ses écritures (page 41) un panel d'« homologues » concernant précisément neuf collègues de travail auxquels il entend se comparer et dont quatre occupent des fonctions de cadre de direction (Messieurs Z.../ directeur gestion délégué réseau gaz, Y.../ directeur programme SDIN, F.../ directeur des ressources humaines EDF FRANCE, G.../ directeur) ne relevant pas de sa catégorie professionnelle d'appartenance (GF 19) ; que dans ces conditions, la méthodologie qu'il entend suivre n'apparaît pas pertinente, ce qui fragilise sa démonstration (ses conclusions, pages 42-47) ; que force est ainsi de constater que M. Jean-Jacques X... n'apporte pas dans le débat des éléments de fait suffisants de nature à laisser supposer l'existence d'une discrimination ou d'une atteinte au principe d'égalité de traitement, dès lors qu'il se compare à certains salariés ne se trouvant pas dans une situation identique d'un point de vue hiérarchique ; que M. Jean-Jacques X... sera en conséquence débouté de ses demandes indemnitaires nouvelles tant à titre principal que subsidiairement pour « traitement discriminatoire et violation du principe d'égalité de traitement » (ses écritures pages 44 à 48 et 61) ; qu'en ce qui concerne, 2/ Le « repositionnement » à compter du 1er juillet 2008 ; que la SA EDF produit (ses pièces 25-26) les grilles indiciaires applicables aux rémunérations des agents des industries électriques et gazières répartis en groupes fonctionnels dont celui correspondant au collège des cadres classés de 12 à 19, étant précisé que le GF 19 représente pour les cadres le niveau le plus élevé (ingénieurs en chef) avant l'accession à la catégorie supérieure hors classe des directeurs ou cadres dirigeants ; que M. Jean-Jacques X..., en revendiquant le NR IA/ classification U2- U3, entend ainsi se voir reconnaître un des échelons les plus élevés de l'annexe 3 « grille des chefs d'unité » à la convention du 31 mars 1982 modifiée en 2006 (renvoi à la pièce 28 de l'intimée) ; que comme le rappelle sur ce point la SA EDF, la promotion des agents se traduit par le passage d'un GF à un GF plus élevé dans une même catégorie d'emploi ou une catégorie différente, et l'accession au niveau le plus élevé des chefs d'unité ou cadres dirigeants se fait au choix, de manière non automatique, en considération des qualités managériales reconnues parmi les cadres détectés en interne comme à « haut potentiel » et susceptibles de se voir confier des responsabilités de « dirigeant du groupe (au-delà du niveau directeur d'unité ou équivalent) » (pièce 42 de l'intimée) ; qu'il s'en déduit que M. Jean-Jacques X..., qui n'est pas passé du GF 19 à la catégorie supérieure des chefs d'unité ou cadres dirigeants, ne peut pas solliciter un « repositionnement » sur la base d'un NR IA à coefficient 1030, 8 à compter du 1er juillet 2008 ; que la cour le débouterait ainsi de cette nouvelle demande ; que, Sur le harcèlement moral, pour se considérer comme ayant été victime d'un harcèlement moral de la part de l'intimée, M. Jean-Jacques X... précise qu'il a été porté atteinte à son droit statutaire à un poste correspondant à son niveau de qualification, que de fait il a été placé en « étoffement-extinction » hors organigramme et sans affectation de 1997 à 2008 avec des affectations d'office sans logique administrative, que plus précisément sur ladite période, il a été confronté à une absence totale de poste jusqu'en juillet 2006 et au-delà, à de prétendues mutations sur des emplois fictifs, qu'après sa nomination en GF (Groupe Fonctionnel) 19 en 1999 il n'a plus eu d'avancement et d'entretien d'évaluation avec fixation d'objectifs ce qui l'a pénalisé dans son niveau de rémunération variable et le bénéfice de certains avantages comme les « jours supplémentaires de disponibilité Cadres », que courant 2006 il lui a été décompté unilatéralement quatre demi-journées de congés payés, que sa demande de départ en retraite anticipée du 24 septembre 2007 a tout d'abord été ignorée puis refusée par EDF qui a repoussé jusqu'au 1er juillet 2008 son effectivité malgré la procédure prud'homale introduite, qu'il a subi un arrêt brutal de son déroulement de carrière de 1997 à 2006 puisqu'il n'a eu sur cette période aucune évolution promotionnelle en dépit des formations qualifiantes suivies, et que ces agissements répétés ont eu pour conséquence une aggravation sensible de son état de santé tant physique que mentale à l'origine d'un

préjudice moral dont il demande réparation à concurrence de la somme de 50 000 € ; que pour contester toute pratique de harcèlement moral sur la personne de l'appelant, la SA EDF rappelle qu'a été classée sans suite la plainte déposée par M. Jean-Jacques X... auprès du procureur de la République du tribunal de grande instance de Bobigny, qu'il lui a été attribué des emplois après avoir passé normalement des entretiens et bilans de compétence jusqu'en 2006, que dans la mesure où celui-ci a refusé à la fin de l'année 2006 une nouvelle mission sur le management des risques, il a été décidé en janvier 2007 de saisir la Direction Production Ingénierie d'une demande de recherche d'un emploi en dehors de la Division Combustible Nucléaire, qu'ayant atteint en janvier 1999 le GF 19 qui correspond au plus haut niveau fonctionnel des cadres il ne pouvait pas pour autant être promu chef d'unité ou cadre dirigeant ; advancement au choix ; en raison de certaines carences comportementales incompatibles avec des responsabilités dans le management, qu'il n'a jamais subi des mesures vexatoires en matière de jours de congés payés, et que sa demande de retraite anticipée dans le contexte réglementaire de 2007 a été traitée de la même manière que celles de ses autres collègues de travail concernés ; que l'article L. 1154-1 du code du travail dispose que le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1 du même code, et qu'au vu de ces éléments il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs de harcèlement moral et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; que M. Jean-Jacques X... produit notamment aux débats les pièces suivantes : ; les courriers qu'il a reçus de différentes directions internes (EDF PRODUCTION TRANSPORT/ Délégation aux combustibles/ Moyens centraux ; EDF POLE INDUSTRIE/ Division combustibles) l'informant qu'il est placé à compter de septembre 1997 en « étoffement-extinction » qui correspond à la situation d'un agent « disponible », mais sorti de l'organigramme, position qu'il occupera de fait jusqu'en 2008 (97 à 102) ; ; la déposition de M. A..., directeur de division, lors de l'enquête préliminaire de police courant 2009 qui confirme avoir obtenu en 2000 son inscription « sur la liste des cadres disponibles afin qu'il exerce une opportunité de travail dans une autre unité », ce qui renvoie implicitement à la position dite d'« étoffement-extinction » hors organigramme interne (105) ;

; celle de M. B..., ingénieur et collègue de travail, qui précise : « M. X... est un cadre supérieur qui travaillait à la division combustible nucléaire à laquelle je suis rattaché également. Il avait une situation problématique pour qu'il puisse trouver un point de chute. Il n'avait aucun poste fixe dans l'organigramme ; Il y avait peut-être un problème relationnel avec la direction qui avait quelques réticences à lui donner un poste en adéquation avec ses compétences et ses responsabilités ; C'est une personne compétente, très intelligente, il ne tournait pas autour du pot. En fait, à l'époque, si nous n'étions pas d'accord avec le management, nous étions vite placardisés, mis à l'écart » (114) ; ; celle de M. C..., directeur des ressources humaines, qui, à la question : « En votre qualité de DRH, pourquoi M. X... n'a pas eu d'avancement professionnel pendant 10 ans ? », répondra : « Il arrive au bout, nous ne pouvions pas faire plus pour lui » (115) ; ; celle de M. D..., directeur adjoint, qui, à la question : « (M. X...) a-t-il fait l'objet de sanction ? », donnera la réponse suivante : « l'absence de prime et d'avancement était déjà une forme de sanction, mais il n'y a pas eu de note écrite » (107) ; ; les documents réglementaires internes sur l'évaluation professionnelle (pièces 120 à 122) à laquelle il n'a pas été soumis durant ses 10 dernières années d'activité professionnelle sans aucune perspective d'évolution professionnelle (renvoi à l'appréciation du directeur des ressources humaines, pièce 115 susvisée) ; ; Le courriel du 16 juin 2008 d'un de ses collègues de travail (M. E...) avec lequel il partageait le même bureau et dans lequel celui-ci fait part à la direction de leurs conditions de travail dégradées au plan matériel (M2) ; ; les données médicales sur les atteintes portées à son état de santé d'origine professionnelle (65, 31,

37, 51, 73) avec, notamment, le courriel adressé le 29 mars 2007 par le médecin du travail à l'employeur en ces termes « Suite à la rencontre ç avec monsieur Jean Jacques X..., dans le cadre d'une visite de pré-reprise ç je me permets d'attirer votre attention sur sa situation professionnelle très préoccupante. Le 17 janvier ç le Directeur de la DCN (Division à laquelle il est rattaché), monsieur A..., mentionnait dans un courrier la demande de recherche d'emploi ç hors de la DCN pour cet agent ç Cette demande qui me paraît légitime et adaptée semble aujourd'hui sans suite. Le retentissement de cette situation sur la santé de monsieur X... est très inquiétant ç Il me paraît donc nécessaire d'activer cette recherche » (40) ; que force est de constater que la SA EDF, qui se contente de généralités, se réfère essentiellement à la décision de classement sans suite au pénal par les services du parquet du tribunal de grande instance de Bobigny, et cherche à exploiter les propres pièces de l'appelant en les assortissant de commentaires qui en dénaturent le contenu, sans être elle-même en mesure de convaincre la cour que sa pratique managériale vis-à-vis de M. Jean-Jacques X... n'était pas constitutive de harcèlement moral et que ses décisions le concernant sur les 10 dernières années de leur collaboration reposaient exclusivement sur des considérations objectives étrangères à tout harcèlement au sens des dispositions de l'article L. 1154-1 du code du travail ; qu'infirmant le jugement déféré, la SA EDF sera en conséquence condamnée à lui payer la somme de 50 000 ç à titre de dommages-intérêts pour harcèlement moral, avec intérêts au taux légal partant du présent arrêt ;

1) alors qu'ayant constaté que Monsieur Jean-Jacques X... avait été victime d'un harcèlement moral résultant de la pratique managériale de l'employeur consistant à l'avoir mis systématiquement et pendant plusieurs années à l'écart des procédures d'évolution professionnelle internes, en rejetant sa demande de réajustement salarial comme fondée sur la comparaison avec neuf homologues dont quatre relevaient d'une catégorie indiciaire supérieure à la sienne, quand précisément, le fait de ne pas l'avoir atteinte était une conséquence de ce harcèlement, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences de ses propres constatations au regard du principe d'égalité de traitement ;

2) alors au demeurant que l'agent invoquait également l'existence d'une discrimination en raison de ses mandats représentatifs, et que la discrimination n'implique pas nécessairement une comparaison avec la situation d'autres salariés ; qu'ayant constaté que la pratique managériale de la SA EDF, consistant à priver l'agent de toute possibilité de promotion, ne reposait pas exclusivement sur des considérations objectives étrangères à tout harcèlement, en le déboutant de sa demande indemnitaire aux motifs inopérants que sa situation ne pouvait pas être comparée à celle d'autres agents de catégories supérieures, la cour d'appel a violé les articles L 1132-1, L 1134-1 et L 2141-5 du code du travail ;

3) et alors en tout état de cause qu'une différence de rémunération en fonction de la catégorie professionnelle conventionnelle n'est justifiée que si elle résulte d'une différence objective de situations ; qu'en ne recherchant pas si le fait pour l'agent, qui avait atteint le plus haut grade de l'encadrement, de ne pas avoir atteint la catégorie des cadres supérieurs, relevant d'une promotion au choix, était objectivement justifié, dès lors que d'autres cadres dont la situation était comparable avaient atteint ce grade, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du principe d'égalité de traitement ;

4) alors en outre que l'agent ayant démontré une différence de traitement, il appartenait à la SA EDF de rapporter la preuve qu'elle était justifiée par des motifs objectifs ; qu'en le déboutant de sa demande fondée sur la rupture d'égalité, tout en ayant constaté que l'employeur n'opposait que des généralités à l'imputation d'un harcèlement moral prenant notamment la forme d'une mise à l'écart systématique des procédures conventionnelles de promotion, la cour d'appel a violé l'article 1315 du code civil ;

5) et alors de même que, l'agent ayant présenté des éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombait à l'employeur de prouver

que sa décision était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; qu'en prononçant un débouté tout en ayant constaté que l'employeur n'opposait que des généralités à l'imputation d'un harcèlement moral visant un agent détenteur de mandats représentatifs prenant notamment la forme d'une mise à l'écart systématique des procédures conventionnelles de promotion, la cour d'appel a violé l'article L 1134-1 du code du travail.

DEUXIÈME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir débouté Monsieur Jean-Jacques X... de sa demande de 399. 782, 57 € à titre d'indemnité pour violation du statut protecteur ;

aux motifs que, Sur les demandes liées à la rupture du contrat de travail, au soutien de sa demande visant à faire juger que la rupture de son contrat de travail intervenue le 1er juillet 2008 produit les conséquences indemnitaires d'un licenciement nul, M.

Jean-Jacques X... précise qu'en raison de ses mandats électifs et syndicaux la SA EDF aurait dû solliciter l'autorisation préalable de l'inspection du travail pour le mettre en inactivité suite à l'ordonnance de référé précitée, qu'en toute hypothèse il ressort que sa demande à cette fin par courrier du 24 septembre 2007 manifeste que la rupture de son contrat de travail est fondée sur des griefs imputables à l'employeur, rupture devant ainsi être qualifiée de licenciement puisqu'intervenue alors qu'il refusait de subir des agissements répétés constitutifs de harcèlement moral ayant altéré son état de santé comme précédemment démontré, et que dans un tel contexte il est en droit de prétendre à diverses indemnités (indemnité spéciale de licenciement, indemnité compensatrice de préavis, indemnités pour violation du statut protecteur et pour licenciement nul) ; que considérant qu'aucune pratique de harcèlement moral ne peut lui être imputée, la SA EDF, pour s'opposer à ces réclamations indemnitaires, se borne à indiquer que la demande de mise en inactivité € départ à la retraite € formulée par M. Jean-Jacques X... dans un courrier du 24 septembre 2007 a été normalement traitée ; que l'article L. 1152-3 du code du travail dispose que : « Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul » ; que la mise en inactivité à la demande de M. Jean-Jacques X... s'analysant en une mesure équivalente à un départ à la retraite qui constitue un mode spécifique de rupture du contrat de travail, laquelle est intervenue dans un contexte de harcèlement moral comme précédemment démontré, il y a lieu ainsi de la juger nulle en application du texte précité ; que M. Jean-Jacques X... ne demandant pas sa réintégration, a droit, d'une part, aux indemnités de rupture et, d'autre part, à une indemnité réparant l'intégralité de son préjudice résultant du caractère illicite de celle-ci et d'un montant au moins égal à 6 mois de salaire par renvoi aux dispositions de l'article L. 1235-3 du même code ; qu'infirmant le jugement querellé, la SA EDF sera ainsi condamnée à payer à l'appelant les sommes suivantes calculées sur la base du dernier salaire de référence (5 925, 84 € bruts mensuels/ GF 19 € NR 300) :

-205 000 € d'indemnité représentant l'équivalent de 35 mois de salaire eu égard à son ancienneté (29 ans) en application de l'article L. 1235-3 du code du travail, avec intérêts au taux légal partant du présent arrêt ;

-169 677, 26 € d'indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité légale € arrêts de travail consécutifs à un accident du travail € et non contestée dans son quantum, avec intérêts au taux légal partant du 12 décembre 2007, date de réception par l'employeur de la convocation en bureau de conciliation ;

-11 851, 68 € d'indemnité compensatrice conventionnelle de préavis (2 mois de salaire)

et 1 185, 16 € d'incidence congés payés avec intérêts au taux légal partant du 12

décembre 2007 ;

que la rupture du contrat de travail étant consécutive à une mise en inactivité qui correspond à un départ à la retraite, ce qui ne nécessitait pas une autorisation administrative préalable nonobstant les mandats électifs et syndicaux de M. Jean-Jacques X..., le jugement critiqué sera confirmé en ce qu'il l'a débouté de sa demande indemnitaire pour « violation du statut protecteur » portée devant la cour à la somme de 399 782, 57 € ;

1) alors que la rupture du contrat de travail par mise en inactivité d'un agent EDF protégé nécessite l'autorisation de l'inspecteur du travail ; que la cour d'appel, en jugeant que cette décision, équivalente à une demande de retraite, ne nécessitait pas une telle autorisation, a violé par refus d'application les articles L 2411-1, 2°, L 2411-5, L 2422-4 et L 2421-3 du code du travail ;

2) alors au demeurant qu'ayant constaté la nullité de la mise en inactivité dans un contexte de harcèlement moral, ce dont il résultait que la rupture du contrat de travail portait nécessairement atteinte au statut protecteur de l'agent, la cour d'appel a violé les articles L 2411-1, 2°, L 2411-5, L 2422-4 et L 2421-3 du code du travail.

TROISIÈME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué de n'avoir alloué à Monsieur Jean-Jacques X... que la somme de 387. 714, 10 € au titre de l'indemnisation de son licenciement nul, et de l'avoir débouté pour le surplus ;

aux motifs que, Sur les demandes liées à la rupture du contrat de travail ; qu'au soutien de sa demande visant à faire juger que la rupture de son contrat de travail intervenue le 1er juillet 2008 produit les conséquences indemnitaires d'un licenciement nul, M.

Jean-Jacques X... précise qu'en raison de ses mandats électifs et syndicaux la SA EDF aurait dû solliciter l'autorisation préalable de l'inspection du travail pour le mettre en inactivité suite à l'ordonnance de référé précitée, qu'en toute hypothèse il ressort que sa demande à cette fin par courrier du 24 septembre 2007 manifeste que la rupture de son contrat de travail est fondée sur des griefs imputables à l'employeur, rupture devant ainsi être qualifiée de licenciement puisqu'intervenue alors qu'il refusait de subir des agissements répétés constitutifs de harcèlement moral ayant altéré son état de santé comme précédemment démontré, et que dans un tel contexte il est en droit de prétendre à diverses indemnités (indemnité spéciale de licenciement, indemnité compensatrice de préavis, indemnités pour violation du statut protecteur et pour licenciement nul) ; que considérant qu'aucune pratique de harcèlement moral ne peut lui être imputée, la SA EDF, pour s'opposer à ces réclamations indemnitaires, se borne à indiquer que la demande en inactivité € départ à la retraite € formulée par M. Jean-Jacques X... dans un courrier du 24 septembre 2007 a été normalement traitée ; que l'article L. 1152-3 du code du travail dispose que : « Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul » ; que la mise en inactivité à la demande de M. Jean-Jacques X... s'analysant en une mesure équivalente à un départ à la retraite qui constitue un mode spécifique de rupture du contrat de travail, laquelle est intervenue dans un contexte de harcèlement moral comme précédemment démontré, il y a lieu ainsi de la juger nulle en application du teste précité ; que M. Jean-Jacques X... ne demandant pas sa réintégration, a droit, d'une part, aux indemnités de rupture et, d'autre part, à une indemnité réparant l'intégralité de son préjudice résultant du caractère illicite de celle-ci et d'un montant au moins égal à 6 mois de salaires par renvoi aux dispositions de l'article L. 1235-3 du même code ; qu'infirmant le jugement querellé, la SA EDF sera ainsi condamnée à payer à l'appelant les sommes suivantes calculées sur la base du dernier salaire de référence (5 925, 84 € bruts mensuels/ GF 19 € NR 300) :

-205 000 € d'indemnité représentant l'équivalent de 35 mois de salaires eu égard à son ancienneté (29 ans) en application de l'article L. 1235-3 du code du travail, avec intérêts au taux légal partant du présent arrêt ;

-169 677, 26 € d'indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité légale € arrêts de travail consécutifs à un accident du travail € et non contestée dans son quantum, avec intérêts au taux légal partant du 12 décembre 2007, date de réception par l'employeur de la convocation en bureau de conciliation ;

-11 851, 68 € d'indemnité compensatrice conventionnelle de préavis (2 mois de salaires) et 1 185, 16 € d'incidence congés payés avec intérêts au taux légal partant du 12 décembre 2007 ;

que la rupture du contrat de travail étant consécutive à une mise en inactivité qui correspond à un départ à la retraite, ce qui ne nécessitait pas une autorisation administrative préalable nonobstant les mandats électifs et syndicaux de M. Jean-Jacques X..., le jugement critiqué sera confirmé en ce qu'il l'a débouté de sa demande indemnitaire pour « violation du statut protecteur » portée devant la cour à la somme de 399 782, 57 € ;

alors que les arrêts qui ne sont pas motivés sont déclarés nuls, et que le défaut de réponse à conclusions constitue un défaut de motifs ; qu'ayant constaté la nullité du licenciement de Monsieur Jean-Jacques X..., la cour d'appel, en ne tenant pas compte dans le calcul du préjudice de la garantie d'emploi de l'agent en application du statut de la SA EDF, ainsi qu'il le faisait valoir dans ses conclusions oralement soutenues à l'audience, a violé l'article 455 du code de procédure civile.

QUATRIÈME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir débouté Monsieur Jean-Jacques X... de sa demande de condamnation de la somme de 172. 794, 2 € au titre de la perte d'une prime d'objectifs ;

Aux motifs que M. Jean-Jacques X... a été recruté par la SA EDF le 17 janvier 1979 en qualité d'agent stagiaire (catégorie 10 € classe B € échelon 2) avant d'être titularisé le 12 mai 1980 avec effet rétroactif à son entrée dans l'entreprise, et a occupé au sein de celle-ci différentes fonctions (ingénieur de janvier 1981 à janvier 1986, ingénieur études de février 1986 à juillet 1989, cadres études d'août 1989 à décembre 1991, chef de division études de janvier 1992 à décembre 1994, chef de projet études de janvier 1995 à décembre 2002, chef de projet contrôle de gestion de janvier 2003 à mars 2005 et chef de projet ingénieur études économiques à compter d'avril 2005) dans divers services ; que M. Jean-Jacques X... a été désigné le 10 octobre 2006 représentant syndical Force Ouvrière au sein du CHSCT de la direction production-ingénierie et a été élu le 29 novembre 2007 délégué du personnel suppléant du collège unique de l'établissement « moyens centraux DPI et DOAAT » ; qu'aux termes d'un courrier du 24 septembre 2007 adressé à son employeur, M. Jean-Jacques X... a demandé sa mise en inactivité avant de saisir aux mêmes fins dès le lendemain, 25 septembre, le conseil de prud'hommes de Paris en référé ; que par une ordonnance de référé du 19 février 2008, cette juridiction a enjoint à la SA EDF de prononcer la mise en inactivité de Monsieur Jean-Jacques X... en application de l'article 3 de l'annexe 3 du statut du personnel des industries électriques et gazières ainsi que du § 112-35 du chapitre 263 du manuel pratique des questions de personnel EDF-GDF ; qu'en exécution de cette décision, la SA EDF a notifié à M. Jean-Jacques X... par un courrier du 5 juin 2008 sa mise en inactivité à compter du 1er juillet 2008 ; que, Sur la discrimination et la violation du principe d'égalité de traitement ; M. Jean-Jacques X... : € invoque les dispositions de l'article L. 1152-2 du code du travail interdisant toute mesure discriminatoire envers un salarié, notamment en matière de rémunération, pour avoir subi

« des agissements répétés de harcèlement moral », d'une part, et le principe « à travail égal, salaire égal » obligeant l'employeur à assurer un même niveau de rémunération entre salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale, d'autre part ;

2/ revendique la réparation intégrale du préjudice en résultant avec, à titre principal, l'octroi d'une indemnité équivalente aux salaires et accessoires qu'il aurait dû percevoir déduction faite des rémunérations perçues avec son « repositionnement » au 1er juillet 2008 et, subsidiairement, une réparation pécuniaire par équivalence ayant la nature de dommages-intérêts ;

3/ sur sa reconstitution de carrière au plan salarial, en partant d'un traitement discriminatoire à compter du 1er janvier 1998 et en se comparant à un groupe d'« homologues » (salariés comparables du point de vue de l'âge, de la formation, de la date de recrutement, du métier exercé et de l'unité de rattachement), évalue sa perte globale de rémunération (salaire de base + rémunération de la performance contractualisée et de la disponibilité/ cadres + primes de formation) à la somme de 350 000 € entre 1998/ 2008 ;

4/ sur son « repositionnement » à compter du 1er juillet 2008

5/ rupture du contrat de travail

6/ avec la reconnaissance d'un NR (Niveau de Rémunération) IA au coefficient 1030, 8, sollicite la fixation d'un salaire moyen de référence de 10 316 € bruts mensuels ;

7/ dans l'hypothèse où la CNIEG n'aurait pas à régulariser les montants des pensions de retraite servies et à servir postérieurement au 1er juillet 2008 sur la base salariale susvisée, réclame la somme supplémentaire de 600 000 € au titre de son préjudice matériel, soit un total de 950 000 € (600 000 € + 350 000 €) ; qu'en réponse, pour s'opposer à ces demandes, la SA EDF considère que la démonstration de M. Jean-Jacques X... repose sur une reconstitution de carrière « déraisonnable », rappelle que les dispositions statutaires internes comportent des tableaux d'évolution des rémunérations par collèges ou catégories d'agent et que l'appelant a normalement atteint le GF (Groupe fonctionnel) 19 à compter du 1er janvier 1999, indique qu'au sein du GF 19 la moyenne d'obtention d'un NR (Niveau de Rémunération) sur les dernières années a été de 2, 3 ans, et conteste le « repositionnement » qu'il sollicite sur un niveau de rémunération IA (coefficient 1030, 8) à compter du 1er juillet 2008 dans la mesure où cela correspond au classement des cadres dirigeants U2 ou U3, catégorie fonctionnelle à laquelle il n'a jamais appartenu ; qu'en ce qui concerne, 1/ La reconstitution de carrière et ses incidences salariales sur la période 1998/ 2008 ; que M. Jean-Jacques X... retient dans ses écritures (page 41) un panel d'« homologues » concernant précisément neuf collègues de travail auxquels il entend se comparer et dont quatre occupent des fonctions de cadre de direction (Messieurs Z.../ directeur gestion délégué réseau gaz, Y.../ directeur programme SDIN, F.../ directeur des ressources humaines EDF FRANCE, G.../ directeur) ne relevant pas de sa catégorie professionnelle d'appartenance (GF 19) ; que dans ces conditions, la méthodologie qu'il entend suivre n'apparaît pas pertinente, ce qui fragilise sa démonstration (ses conclusions, pages 42-47) ; que force est ainsi de constater que M. Jean-Jacques X... n'apporte pas dans le débat des éléments de fait suffisants de nature à laisser supposer l'existence d'une discrimination ou d'une atteinte au principe d'égalité de traitement, dès lors qu'il se compare à certains salariés ne se trouvant pas dans une situation identique d'un point de vue hiérarchique ; que M. Jean-Jacques X... sera en conséquence débouté de ses demandes indemnitaires nouvelles tant à titre principal que subsidiairement pour « traitement discriminatoire et violation du principe d'égalité de traitement » (ses écritures pages 44 à 48 et 61) ; qu'en ce qui concerne, 2/ Le « repositionnement » à compter du 1er juillet 2008 ; que la SA EDF produit (ses pièces 25-26) les grilles indiciaires applicables aux rémunérations des agents des industries électriques et gazières répartis en groupes fonctionnels dont celui correspondant au collègue des cadres classés de 12 à 19, étant précisé que le GF 19 représente pour les cadres le niveau le plus élevé (ingénieurs en chef) avant l'accession à la catégorie supérieure hors classe des directeurs ou cadres dirigeants ; que M. Jean-Jacques X..., en revendiquant le NR IA/ classification U2- U3, entend ainsi se voir reconnaître un des

échelons les plus élevés de l'annexe 3 « grille des chefs d'unité » à la convention du 31 mars 1982 modifiée en 2006 (renvoi à la pièce 28 de l'intimée) ; que comme le rappelle sur ce point la SA EDF, la promotion des agents se traduit par le passage d'un GF à un GF plus élevé dans une même catégorie d'emploi ou une catégorie différente, et l'accession au niveau le plus élevé des chefs d'unité ou cadres dirigeants se fait au choix, de manière non automatique, en considération des qualités managériales reconnues parmi les cadres détectés en interne comme à « haut potentiel » et susceptibles de se voir confier des responsabilités de « dirigeant du groupe (au-delà du niveau directeur d'unité ou équivalent) » (pièce 42 de l'intimée) ; qu'il s'en déduit que M. Jean-Jacques X..., qui n'est pas passé du GF 19 à la catégorie supérieure des chefs d'unité ou cadres dirigeants, ne peut pas solliciter un « repositionnement » sur la base d'un NR IA ζ coefficient 1030, 8 à compter du 1er juillet 2008 ; que la cour le débouterait ainsi de cette nouvelle demande ; que, Sur le harcèlement moral ; pour se considérer comme ayant été victime d'un harcèlement moral de la part de l'intimée, M. Jean-Jacques X... précise qu'il a été porté atteinte à son droit statutaire à un poste correspondant à son niveau de qualification, que de fait il a été placé en « étoffement-extinction » hors organigramme et sans affectation de 1997 à 2008 avec des affectations d'office sans logique administrative, que plus précisément sur ladite période, il a été confronté à une absence totale de poste jusqu'en juillet 2006 et au-delà, à de prétendues mutations sur des emplois fictifs, qu'après sa nomination en GF (Groupe Fonctionnel) 19 en 1999 il n'a plus eu d'avancement et d'entretien d'évaluation avec fixation d'objectifs ce qui l'a pénalisé dans son niveau de rémunération variable et le bénéfice de certains avantages comme les « jours supplémentaires de disponibilité Cadres », que courant 2006 il lui a été décompté unilatéralement quatre demi-journées de congés payés, que sa demande de départ en retraite anticipée du 24 septembre 2007 a tout d'abord été ignorée puis refusée par EDF qui a repoussé jusqu'au 1er juillet 2008 son effectivité malgré la procédure prud'homale introduite, qu'il a subi un arrêt brutal de son déroulement de carrière de 1997 à 2006 puisqu'il n'a eu sur cette période aucune évolution promotionnelle en dépit des formations qualifiantes suivies, et que ces agissements répétés ont eu pour conséquence une aggravation sensible de son état de santé tant physique que mentale à l'origine d'un préjudice moral dont il demande réparation à concurrence de la somme de 50 000 ζ ; que pour contester toute pratique de harcèlement moral sur la personne de l'appelant, la SA EDF rappelle qu'a été classée sans suite la plainte déposée par M. Jean-Jacques X... auprès du procureur de la République du tribunal de grande instance de Bobigny, qu'il lui a été attribué des emplois après avoir passé normalement des entretiens et bilans de compétence jusqu'en 2006, que dans la mesure où celui-ci a refusé à la fin de l'année 2006 une nouvelle mission sur le management des risques, il a été décidé en janvier 2007 de saisir la Direction Production Ingénierie d'une demande de recherche d'un emploi en dehors de la Division Combustible Nucléaire, qu'ayant atteint en janvier 1999 le GF 19 qui correspond au plus haut niveau fonctionnel des cadres il ne pouvait pas pour autant être promu chef d'unité ou cadre dirigeant ζ avancement au choix ζ en raison de certaines carences comportementales incompatibles avec des responsabilités dans le management, qu'il n'a jamais subi des mesures vexatoires en matière de jours de congés payés, et que sa demande de retraite anticipée dans le contexte réglementaire de 2007 a été traitée de la même manière que celles de ses autres collègues de travail concernés ; que l'article L. 1154-1 du code du travail dispose que le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1 du même code, et qu'au vu de ces éléments il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs de harcèlement moral et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; que M. Jean-Jacques X... produit notamment aux débats les pièces suivantes : ζ les courriers qu'il a reçus de différentes directions internes (EDF PRODUCTION TRANSPORT/ Délégation aux combustibles/

Moyens centraux ; EDF POLE INDUSTRIE/ Division combustibles) l'informant qu'il est placé à compter de septembre 1997 en « étoffement-extinction » qui correspond à la situation d'un agent « disponible », mais sorti de l'organigramme, position qu'il occupera de fait jusqu'en 2008 (97 à 102) ; √ la déposition de M. A..., directeur de division, lors de l'enquête préliminaire de police courant 2009 qui confirme avoir obtenu en 2000 son inscription « sur la liste des cadres disponibles afin qu'il exerce une opportunité de travail dans une autre unité », ce qui renvoie implicitement à la position dite d'« étoffement-extinction » hors organigramme interne (105) ; √ celle de M. B..., ingénieur et collègue de travail, qui précise : « M. X... est un cadre supérieur qui travaillait à la division combustible nucléaire à laquelle je suis rattaché également. Il avait une situation problématique pour qu'il puisse trouver un point de chute. Il n'avait aucun poste fixe dans l'organigramme √ Il y avait peut-être un problème relationnel avec la direction qui avait quelques réticences à lui donner un poste en adéquation avec ses compétences et ses responsabilités √ C'est une personne compétente, très intelligente, il ne tournait pas autour du pot. En fait, à l'époque, si nous n'étions pas d'accord avec le management, nous étions vite placardisés, mis à l'écart » (114) ; √ celle de M. C..., directeur des ressources humaines, qui, à la question : « En votre qualité de DRH, pourquoi M. X... n'a pas eu d'avancement professionnel pendant 10 ans ? », répondra : « Il arrive au bout, nous ne pouvions pas faire plus pour lui » (115) ; √ celle de M. D..., directeur adjoint, qui, à la question : « (M. X...) a-t-il fait l'objet de sanction ? », donnera la réponse suivante : « l'absence de prime et d'avancement était déjà une forme de sanction, mais il n'y a pas eu de note écrite » (107) ; √ les documents réglementaires internes sur l'évaluation professionnelle (pièces 120 à 122) à laquelle il n'a pas été soumis durant ses 10 dernières années d'activité professionnelle sans aucune perspective d'évolution professionnelle (renvoi à l'appréciation du directeur des ressources humaines, pièce 115 susvisée) ; √ Le courriel du 16 juin 2008 d'un de ses collègues de travail (M. E...) avec lequel il partageait le même bureau et dans lequel celui-ci fait part à la direction de leurs conditions de travail dégradées au plan matériel (M2) ; √ les données médicales sur les atteintes portées à son état de santé d'origine professionnelle (65, 31, 37, 51, 73) avec, notamment, le courriel adressé le 29 mars 2007 par le médecin du travail à l'employeur en ces termes « Suite à la rencontre √ avec monsieur Jean Jacques X..., dans le cadre d'une visite de pré-reprise √ je me permets d'attirer votre attention sur sa situation professionnelle très préoccupante. Le 17 janvier √ le Directeur de la DCN (Division à laquelle il est rattaché), monsieur A..., mentionnait dans un courrier la demande de recherche d'emploi √ hors de la DCN pour cet agent √ Cette demande qui me paraît légitime et adaptée semble aujourd'hui sans suite. Le retentissement de cette situation sur la santé de monsieur X... est très inquiétant √ Il me paraît donc nécessaire d'activer cette recherche » (40) ; que force est de constater que la SA EDF, qui se contente de généralités, se réfère essentiellement à la décision de classement sans suite au pénal par les services du parquet du tribunal de grande instance de Bobigny, et cherche à exploiter les propres pièces de l'appelant en les assortissant de commentaires qui en dénaturent le contenu, sans être elle-même en mesure de convaincre la cour que sa pratique managériale vis-à-vis de M. Jean-Jacques X... n'était pas constitutive de harcèlement moral et que ses décisions le concernant sur les 10 dernières années de leur collaboration reposaient exclusivement sur des considérations objectives étrangères à tout harcèlement au sens des dispositions de l'article L. 1154-1 du code du travail ; qu'infirmant le jugement déféré, la SA EDF sera en conséquence condamnée à lui payer la somme de 50 000 √ à titre de dommages-intérêts pour harcèlement moral, avec intérêts au taux légal partant du présent arrêt ; √ celle de M. B..., ingénieur et collègue de travail, qui précise : « M. X... est un cadre supérieur qui travaillait à la division combustible nucléaire à laquelle je suis rattaché également. Il avait une situation problématique pour qu'il puisse trouver un point de chute.

Il n'avait aucun poste fixe dans l'organigramme ; Il y avait peut-être un problème relationnel avec la direction qui avait quelques réticences à lui donner un poste en adéquation avec ses compétences et ses responsabilités ; C'est une personne compétente, très intelligente, il ne tournait pas autour du pot. En fait, à l'époque, si nous n'étions pas d'accord avec le management, nous étions vite placardisés, mis à l'écart » (114) ; ; celle de M. C..., directeur des ressources humaines, qui, à la question : « En votre qualité de DRH, pourquoi M. X... n'a pas eu d'avancement professionnel pendant 10 ans ? », répondra : « Il arrive au bout, nous ne pouvons pas faire plus pour lui » (115) ; ; celle de M. D..., directeur adjoint, qui, à la question : « (M. X...) a-t-il fait l'objet de sanction ? », donnera la réponse suivante : « l'absence de prime et d'avancement était déjà une forme de sanction, mais il n'y a pas eu de note écrite » (107) ; ; les documents réglementaires internes sur l'évaluation professionnelle (pièces 120 à 122) à laquelle il n'a pas été soumis durant ses 10 dernières années d'activité professionnelle sans aucune perspective d'évolution professionnelle (renvoi à l'appréciation du directeur des ressources humaines, pièce 115 susvisée) ; ; Le courriel du 16 juin 2008 d'un de ses collègues de travail (M. E...) avec lequel il partageait le même bureau et dans lequel celui-ci fait part à la direction de leurs conditions de travail dégradées au plan matériel (M2) ; ; les données médicales sur les atteintes portées à son état de santé d'origine professionnelle (65, 31, 37, 51, 73) avec, notamment, le courriel adressé le 29 mars 2007 par le médecin du travail à l'employeur en ces termes « Suite à la rencontre ; avec monsieur Jean Jacques X..., dans le cadre d'une visite de pré-reprise ; je me permets d'attirer votre attention sur sa situation professionnelle très préoccupante. Le 17 janvier ; le Directeur de la DCN (Division à laquelle il est rattaché), monsieur A..., mentionnait dans un courrier la demande de recherche d'emploi ; hors de la DCN pour cet agent ; Cette demande qui me paraît légitime et adaptée semble aujourd'hui sans suite. Le retentissement de cette situation sur la santé de monsieur X... est très inquiétant ; Il me paraît donc nécessaire d'activer cette recherche » (40) ; que force est de constater que la SA EDF, qui se contente de généralités, se réfère essentiellement à la décision de classement sans suite au pénal par les services du parquet du tribunal de grande instance de Bobigny, et cherche à exploiter les propres pièces de l'appelant en les assortissant de commentaires qui en dénaturent le contenu, sans être elle-même en mesure de convaincre la cour que sa pratique managériale vis-à-vis de M. Jean-Jacques X... n'était pas constitutive de harcèlement moral et que ses décisions le concernant sur les 10 dernières années de leur collaboration reposaient exclusivement sur des considérations objectives étrangères à tout harcèlement au sens des dispositions de l'article L. 1154-1 du code du travail ; qu'infirmant le jugement déféré, la SA EDF sera en conséquence condamnée à lui payer la somme de 50 000 ; à titre de dommages-intérêts pour harcèlement moral, avec intérêts au taux légal partant du présent arrêt ;

alors que le juge doit donner aux prétentions des parties leur qualification juridique afin de trancher le litige en application de la règle de droit ; qu'ayant constaté que l'agent avait été victime d'un harcèlement moral consistant à le priver d'avancement, notamment en ne lui accordant plus aucun entretien annuel d'évaluation, la cour d'appel, en ne répondant pas à la demande d'indemnisation de la perte de prime d'objectifs dépendant de ces entretiens, même si elle était présentée au titre d'une rupture d'égalité par ailleurs écartée, a méconnu son office et l'objet du litige, en violation des articles 12 et 4 du code de procédure civile.

CINQUIÈME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué de ne pas avoir répondu à la demande de Monsieur Jean-Jacques X..., tendant à la condamnation de la SA EDF au paiement de la somme de 18. 952 ; au titre d'une perte d'indemnité kilométrique ;

alors que Monsieur Jean-Jacques X... faisait valoir que son employeur avait unilatéralement supprimé une prime d'indemnité kilométrique intégrée au salaire ; qu'en

négligeant cette prétention, fondée en soi, même si elle avait été présentée au titre d'une rupture d'égalité par ailleurs rejetée, la cour d'appel a violé l'article 4 du code de procédure civile. Moyen produit par la SCP Roger, Sevaux et Mathonnet, avocat aux Conseils, pour la société Electricité de France, demanderesse au pourvoi n° E 13-16. 731.

Il est fait grief à l'arrêt partiellement infirmatif attaqué d'avoir condamné la société EDF à régler à Monsieur X... les sommes de 205. 000 euros à titre d'indemnité sur le fondement de l'article L. 1235-3 du Code du travail avec intérêts au taux légal partant de l'arrêt, 169. 677, 26 euros à titre d'indemnité spéciale de licenciement, 11. 851, 68 euros et 1. 185, 16 euros à titre d'indemnité compensatrice conventionnelle de préavis et congés payés y afférents, avec intérêts au taux légal à compter du 12 décembre 2007, et 4. 000 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile ;

Aux motifs qu'aux termes d'un courrier du 24 septembre 2007 adressé à son employeur, M. Jean-Jacques X... a demandé sa mise en inactivité avant de saisir aux mêmes fins dès le lendemain, 25 septembre, le Conseil de prud'hommes de Paris en référé ; que, par une ordonnance de référé du 19 février 2008, cette juridiction a enjoint à la SA EDF de prononcer la mise en inactivité de Monsieur Jean-Jacques X... en application de l'article 3 de l'annexe 3 du statut du personnel des industries électriques et gazières ainsi que du § 112-35 du chapitre 263 du manuel pratique des questions de personnel EDF-GDF ; qu'en exécution de cette décision, la SA EDF a notifié à M. Jean-Jacques X... par un courrier du 5 juin 2008 sa mise en inactivité à compter du 1er juillet 2008 ; et que, sur le harcèlement moral, l'article L. 1154-1 du Code du travail dispose que le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1 du même Code, et qu'au vu de ces éléments il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs de harcèlement moral et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; que M. Jean-Jacques X... produit notamment aux débats les pièces suivantes :- les courriers qu'il a reçus de différentes directions internes (EDF Production Transport/ Délégation aux combustibles/ Moyens centraux ; EDF Pôle Industrie/ Division combustibles) l'informant qu'il est placé à compter de septembre 1997 en « étoffement-extinction » qui correspond à la situation d'un agent « disponible » mais sorti de l'organigramme, position qu'il occupera de fait jusqu'en 2008 (97 à 102) ; - la déposition de M. A..., directeur de division, lors de l'enquête préliminaire de police courant 2009 qui confirme avoir obtenu en 2000 son inscription « sur la liste des cadres disponibles afin qu'il exerce une opportunité de travail dans une autre unité », ce qui renvoie implicitement à la position dite d'« étoffement-extinction » hors organigramme interne (105) ; - celle de M. B..., ingénieur et collègue de travail, qui précise : « M. X... est un cadre supérieur qui travaillait à la division combustible nucléaire à laquelle je suis rattaché également. Il avait une situation problématique pour qu'il puisse trouver un point de chute. Il n'avait aucun poste fixe dans l'organigramme... Il avait peut-être un problème relationnel avec la direction qui avait quelques réticences à lui donner un poste en adéquation avec ses compétences et ses responsabilités... C'est une personne compétente, très intelligente, il ne tournait pas autour du pot. En fait, il l'époque, si nous n'étions pas d'accord avec le management, nous étions vite placardisé, mis à l'écart » (114) ; - celle de M. C..., directeur des ressources humaines, qui, à la question : « en votre qualité de DRH, pourquoi Monsieur X... n'a pas eu d'avancement professionnel pendant 10 ans ? », répondra : « il arrive au bout, nous ne pouvions pas faire plus pour lui » (115) ; - celle de M. D..., directeur adjoint, qui, à la question : « (M. X...) a-t-il fait l'objet de sanction ? », donnera la réponse suivante : « l'absence de prime et d'avancement était déjà une forme de sanction mais il n'y a pas eu de note écrite » (107) ; - les documents réglementaires internes sur l'évaluation professionnelle (pièces 120 à 122) à laquelle il n'a pas été soumis durant ses 10 dernières années d'activité professionnelle sans aucune perspective d'évolution professionnelle (renvoi à l'appréciation du directeur des ressources humaines, pièce 115 susvisée) ; - le courriel du 16 juin 2008 d'un de ses collègues de

travail (M. E...) avec lequel il partageait le même bureau et dans lequel celui-ci fait part à la direction de leurs conditions de travail dégradées au plan matériel (112) ; - les données médicales sur les atteintes portées à son état de santé d'origine professionnelle (65, 31, 31, 51, 73) avec, notamment, le courriel adressé le 29 mars 2007 par le médecin du travail à l'employeur en ces termes : « Suite à la rencontre... avec Monsieur Jean-Jacques X..., dans le cadre d'une visite de préreprise... je me permets d'attirer votre attention sur sa situation professionnelle très préoccupante. Le 17 janvier... le Directeur de la DCN (Division à laquelle il est rattaché), Monsieur A..., mentionnait dans un courrier la demande de recherche d'emploi... hors de la DCN pour cet agent... Cette demande qui me paraît légitime et adaptée semble aujourd'hui sans suite. Le retentissement de cette situation sur la santé de Monsieur X... est très inquiétant... Il me paraît donc nécessaire d'activer cette recherche » (40) ; que force est de constater que la SA EDF, qui se contente de généralités, se réfère essentiellement à la décision de classement sans suite au pénal par les services du parquet du Tribunal de grande instance de Bobigny, et cherche à exploiter les propres pièces de l'appelant en les assortissant de commentaires qui en dénaturent le contenu, sans être elle-même en mesure de convaincre la Cour que sa pratique managériale vis-à-vis de M. Jean-Jacques X... n'était pas constitutive de harcèlement moral et que ses décisions le concernant sur les 10 dernières années de leur collaboration reposaient exclusivement sur des considérations objectives étrangères à tout harcèlement au sens des dispositions de l'article L. 1154-1 du Code du travail ; 2 ; que, sur les demandes liées à la rupture du contrat de travail, au soutien de sa demande visant à faire juger que la rupture de son contrat de travail intervenue le 1er juillet 2008 produit les conséquences indemnitaires d'un licenciement nul, M. Jean-Jacques X... précise qu'en raison de ses mandats électifs et syndicaux la SA EDF aurait dû solliciter l'autorisation préalable de l'inspection du travail pour le mettre en inactivité suite à l'ordonnance de référé précitée, qu'en toute hypothèse il ressort que sa demande à cette fin par courrier du 24 septembre 2001 manifeste que la rupture de son contrat de travail est fondée sur des griefs imputables à l'employeur, rupture devant ainsi être qualifiée de licenciement puisqu'intervenue alors qu'il refusait de subir des agissements répétés constitutifs de harcèlement moral ayant altéré son état de santé comme précédemment démontré, et que, dans un tel contexte, il est en droit de prétendre à diverses indemnités (indemnité spéciale de licenciement, indemnité compensatrice de préavis, indemnités pour violation du statut protecteur et pour licenciement nul) ; qu'aucune pratique de harcèlement moral ne peut lui être imputée, la SA EDF, pour s'opposer à ces réclamations indemnitaires, se borne à indiquer que la demande en inactivité-départ à la retraite-formulée par M. Jean-Jacques X... dans un courrier du 24 septembre 2007 a été normalement traitée ; que l'article L. 1152-3 du Code du travail dispose que : « toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul » ; que la mise en inactivité à la demande de M. Jean-Jacques X... s'analysant en une mesure équivalente à un départ à la retraite qui constitue un mode spécifique de rupture du contrat de travail, laquelle est intervenue dans un contexte de harcèlement moral comme précédemment démontré, il y a lieu ainsi de la juger nulle en application du texte précité ; que, M. Jean-Jacques X... ne demandant pas sa réintégration, a droit, d'une part, aux indemnités de rupture et, d'autre part, à une indemnité réparant l'intégralité de son préjudice résultant du caractère illicite de celle-ci et d'un montant au moins égal à 6 mois de salaires par renvoi aux dispositions de l'article L. 1235-3 du même Code ; qu'infirmant le jugement querellé, la SA EDF sera ainsi condamnée à payer à l'appelant les sommes suivantes calculées sur la base du dernier salaire de référence (5 925, 84 euros bruts mensuels/ GF 19- NR 300) : 205. 000 euros d'indemnité représentant l'équivalent de 35 mois de salaires eu égard à son ancienneté (29 ans) en application de l'article L. 1235-3 du Code du travail, avec intérêts au taux légal partant du présent arrêt, 169. 677, 26 euros d'indemnité spéciale de licenciement égale au

double de l'indemnité légale-arrêts de travail consécutifs à un accident du travail-et non contestée dans son quantum, avec intérêts au taux légal partant du 12 décembre 2007, date de réception par l'employeur de la convocation en bureau de conciliation, 11. 851, 68 euros d'indemnité compensatrice conventionnelle de préavis (2 mois de salaires) et 1. 185, 16 euros d'incidence congés payés avec intérêts au taux légal partant du 12 décembre 2007 ;

Alors, de première part, que lorsque la mise en inactivité d'un salarié est prononcée par son employeur en exécution d'une décision de justice sollicitée et obtenue par ce salarié, le salarié ne peut, par la suite, utilement arguer de ce que sa demande aurait été faite dans un contexte de harcèlement pour demander la reconnaissance de la nullité de sa mise en inactivité et pour demander que la rupture de son contrat produise les effets d'un licenciement nul ; qu'après avoir constaté que Monsieur X... avait demandé sa mise en inactivité à la société EDF puis au juge des référés, que ce dernier avait enjoint l'employeur de prononcer la mise en inactivité, et que cette mise en inactivité avait notifiée par l'employeur au salarié en exécution de cette injonction, la Cour d'appel a fait produire à la rupture du contrat de travail les effets d'un licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse, en violation des articles L. 1152-3, L. 1237-9 et L. 1237-10 du Code du travail ; Alors, subsidiairement, de deuxième part, que lorsque le salarié manifeste sa volonté de mettre fin à son contrat de travail pour être mis en inactivité, il peut, ultérieurement, invoquer un vice du consentement de nature à entraîner l'annulation de sa mise en inactivité ; qu'en se bornant simplement à évoquer un « contexte de harcèlement » dans lequel serait intervenue la mise en inactivité de Monsieur X..., pour la juger nulle, sans caractériser le vice du consentement dont le salarié aurait été victime, alors qu'il n'avait pas seulement demandé à être mis en inactivité mais avait sollicité de la justice que son employeur soit contraint à y procéder et la société EDF avait été forcée à le mettre en inactivité par décision de justice, la Cour d'appel a violé les articles L. 1152-3, L. 1237-9 et L. 1237-10 du Code du travail, ensemble l'article 1109 du Code civil ;

Alors, également subsidiairement, de troisième part, que, lorsque le salarié, après avoir demandé sa mise en inactivité, remet en cause celui-ci en raison de faits ou manquements imputables à son employeur, le juge doit, s'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines de son départ qu'à la date à laquelle il a été décidé, celui-ci était équivoque, l'analyser en une prise d'acte de la rupture qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient ou dans le cas contraire d'un départ volontaire à la retraite qu'en prononçant la nullité de la mise en inactivité du salarié, en qualifiant la « rupture » d'« illicite » alors même qu'elle avait été décidée, à la demande du salarié, par une juridiction qui avait enjoint la société EDF à y procéder, et en condamnant celle-ci à payer les conséquences financières d'un licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse, alors qu'il s'agissait des conséquences d'une décision de justice et que le « contexte de harcèlement moral » retenu n'avait été invoqué par le salarié que durant une procédure ultérieure à cette décision, ce qui excluait toute équivoque de la volonté du salarié de mettre fin à son contrat de travail, la Cour d'appel a violé les articles L. 1152-3, L. 1237-9 et L. 1237-10 du Code du travail ;

Alors, très subsidiairement, de quatrième part, qu'en ne recherchant pas si le « contexte de harcèlement moral », dans lequel la mise en inactivité de Monsieur X... est intervenue, était de nature à rendre équivoque la volonté de celui-ci de demander sa mise en inactivité par la voie judiciaire, la Cour d'appel a entaché son arrêt d'un défaut de base légale au regard des articles L. 1152-3, L. 1237-9 et L. 1237-10 du Code du travail ;

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris , du 27 février 2013