

**Cour de cassation  
Chambre sociale**

**1 juillet 2009**  
n° 08-40.988

**Sommaire :**

Le fait pour un salarié, investi de divers mandats électifs, de n'avoir bénéficié d'aucune promotion individuelle pendant quatorze années et la mention dans ses fiches d'évaluation, au vu desquelles la direction arrêta ses choix de promotions, de ses activités prud'homales et syndicales et des perturbations qu'elles entraînaient dans la gestion de son emploi du temps, sont de nature à laisser supposer l'existence d'une discrimination syndicale. Viole dès lors les dispositions de l'article L. 1134-1 du code du travail, la cour d'appel qui en tire les conséquences inverses

**Texte intégral :**

Cour de cassation Chambre sociale 1 juillet 2009 N° 08-40.988

Cassation partielle

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

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

Sur le premier moyen, pris en ses première et septième branches :

Vu l'article L. 1134-1 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé le 1er décembre 1973 par la caisse régionale de crédit agricole mutuel du Gers en qualité d'agent administratif ; qu'il a été élu conseiller prud'hommes le 9 décembre 1987 puis réélu à chacune des élections suivantes ; qu'il a par ailleurs été élu délégué du personnel CFDT et membre du conseil de discipline le 2 juin 1989 ; que se prévalant d'une discrimination syndicale dans le déroulement de sa carrière et s'estimant victime d'un harcèlement moral, il a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que pour débouter le salarié de ses demandes au titre d'une discrimination syndicale, l'arrêt retient que le salarié ne démontre pas sa volonté d'une promotion professionnelle et que la mention dans ses entretiens individuels d'évaluation de ses activités prud'homales et syndicales et des absences qu'elles engendrent n'est pas de nature à laisser supposer, en elle-même, l'existence d'une discrimination syndicale à son encontre ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que le salarié n'avait bénéficié d'aucune promotion individuelle depuis 1987 et que ses fiches d'évaluation au titre des années 1990, 1996, 1998, 1999 et 2000, au vu desquelles la direction arrêta ses choix de promotions, faisaient référence à ses activités prud'homales et syndicales et aux perturbations qu'elles entraînaient dans la gestion de son emploi du temps, ce dont il se déduisait que ces éléments laissaient supposer l'existence d'une discrimination syndicale, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé le texte susvisé ;

Et sur le second moyen :

Vu l'article 625 du code de procédure civile ;

Attendu que la cassation de l'arrêt sur le premier moyen entraîne, par voie de conséquence, la cassation de l'arrêt en ce qu'il a écarté l'existence d'un harcèlement moral ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a débouté le salarié de ses demandes de dommages et intérêts en réparation d'une discrimination syndicale et d'un harcèlement moral, l'arrêt rendu le 21 janvier 2008, entre les parties, par la cour d'appel de Pau ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Toulouse ;

Condamne la caisse régionale de crédit agricole mutuel Pyrénées Gascogne ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la caisse régionale de crédit agricole mutuel Pyrénées Gascogne à payer à M. X... la somme de 2 500 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 premier juillet deux mille neuf.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat aux Conseils pour M. X....

## PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir débouté M. X... de ses demandes tendant au paiement de la somme de 150.000 euros en réparation d'une discrimination syndicale

AUX MOTIFS PROPRES QUE, la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel Pyrénées-Gascogne prétend que les dispositions de l'article 1. 122-45 dans sa rédaction issue de la loi du 16 novembre 2001, sur lequel Monsieur François-Xavier X... fonde ses demandes pour discrimination syndicale, ne sauraient être étendues à la période antérieure à cette date alors qu'antérieurement la discrimination visée par ce texte ne concernait que la sanction ou le licenciement et que Monsieur François-Xavier X... invoque une discrimination salariale à partir de l'année 1987 sans toutefois prétendre avoir été l'objet d'une sanction, ni a fortiori d'un licenciement, en relation avec ses activités syndicales et prud'homales ; aux termes de l'article L. 122-45, dans sa rédaction issue de la loi numéro 82689 du 4 août 1982, en vigueur jusqu'au 04 janvier 1985, aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou de ses convictions religieuses ; cette notion de sanction ou de licenciement a été maintenue dans les versions postérieures à compter de la loi numéro 92-1446 du 31 décembre 1992 mais pour n'être plus visée que dans quelques cas et notamment pour "l'exercice normal du droit de grève" ; la loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 a renforcé cet article L. 122-45 en faisant un résumé de toutes les discriminations interdites, et notamment en interdisant, en raison d'activités syndicales, la discrimination à l'occasion "d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise", ou en faisant subir à un salarié "une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat" ;

l'interdiction de cette discrimination syndicale existait pourtant antérieurement à la loi du 16 novembre 2001, puisque que la loi n° 73-4 du 02 janvier 1973 a introduit dans le Code du travail l'article L. 412-2, d'ordre public, aux termes de l'alinéa premier duquel "il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement", le quatrième alinéa ajoutant que "toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions des alinéas précédents est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts" ; ces dispositions ont été maintenues par la loi n° 2001-152 du 19 février 2001 dans sa nouvelle rédaction de cet article L. 412-2 ; en outre, c'est précisément le sens de ces dispositions qui a été repris à l'article 3 de la "convention collective de travail à adhésions multiples" du CREDIT AGRICOLE MUTUEL de décembre 1984, ainsi que le rappelle la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel Pyrénées-Gascogne elle-même dans ses conclusions écrites, ainsi que Monsieur François-Xavier X... lui-même, puisque ledit article énonce notamment que "l'employeur s'engage à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat ou à une organisation politique, philosophique ou religieuse pour arrêter sa décision en ce qui concerne l'embauchage, la répartition du travail, l'avancement, la classification, la rémunération, la formation, la mutation, les mesures de discipline et de congédiement" ;

Monsieur X... est donc recevable à engager une action pour discrimination syndicale pour des faits qu'il prétend avoir été commis à partir de l'année 1987, soit antérieurement à la loi du 16 novembre 2001 ; constitue une discrimination syndicale le fait pour l'employeur d'exclure un salarié d'avantages accordés à d'autres salariés de l'entreprise placés dans une situation identique, ou de lui faire subir un traitement particulier notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation, pour des raisons liées à son appartenance syndicale ; il incombe au salarié qui se prétend victime de discrimination de présenter des éléments de fait laissant présumer l'existence de la discrimination invoquée et, au vu de ces éléments, à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ;

Monsieur François-Xavier X... a été élu conseiller prud'homme le 09 décembre 1987, puis réélu à chacune des élections suivantes ; le 02 juin 1989 il a été élu délégué du personnel et membre du conseil de discipline (1er collège) ; La carrière de Monsieur François-Xavier X... s'est déroulée de 1973 à 2003 de la manière suivante :

- 1973 : catégorie 02, échelon 01, coefficient 205 ; employé qualifié ;
- de décembre 1973 à décembre 1975 : catégorie 02, échelon 02, coefficient 211 ; employé qualifié ;
- 1976 : catégorie 02, échelon 03, coefficient 217 ; employé très qualifié ;
- 1977 : catégorie 03, échelon 01, coefficient 225 ; employé très qualifié ;
- 1978 : catégorie 03, échelon 01, coefficient 245 ; employé très qualifié ;
- 1979 : catégorie 03, échelon 03, coefficient 263 ; employé spécialisé ;
- 1980 à 1981 : catégorie 04, échelon 01, coefficient 275, employé hors classe ;
- 1982 à 1984 : catégorie 05, échelon 01, coefficient 300, employé hors classe ;
- 1985 à mars 1988 : catégorie 06, échelon 02, coefficient 320, spécialiste hautement classifié ;
- 1985-1986 congé sans solde pour le stage d'huissier ;
- avril 1988 à 1991 : coefficient d'emploi 255, agent administratif des techniques bancaires ;
- 1992 à 1996 : coefficient d'emploi 295, agent administratif des techniques bancaires ;
- 1997 à 2001 : coefficient d'emploi 330, assistant de fonctionnement interne ;
- de 2002 à 2003 : coefficient d'emploi 340, assistant de fonctionnement interne ;

Monsieur François-Xavier X... considère avoir eu un déroulement de carrière normal jusqu'à l'année 1997, et avoir

même bénéficié en l'espace de 11 années de 07 promotions au choix, gravissant rapidement tous les échelons, mais prétend avoir été victime de discrimination à partir de l'année 1987, qu'il considère être une discrimination syndicale s'agissant de la date de son élection au conseil de prud'hommes et fait valoir que ses promotions successives se sont brutalement arrêtées en 1985 et qu'il a même été rétrogradé en 1988 passant d'un coefficient 320 en mars 1988 à un coefficient 255 en avril 1988 ; la comparaison des bulletins de salaire de Monsieur François-Xavier X... font apparaître :

- en mars 1988 : son emploi était celui d' "employé de bureau", catégorie 06, échelon 02, coefficient d'emploi 320, pour un salaire brut imposable de 10.499,74 F pour 169 heures, composé des éléments repris dans le tableau suivant ;

- en avril 1988 : son emploi était celui de "agent administratif techniques bancaires", Classe 1, catégorie C, coefficient d'emploi 255, pour un salaire brut imposable de 11.873,11 F pour 169 6 heures, composé des éléments repris dans le tableau suivant ;

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel Pyrénées-Gascogne fait valoir que le changement de coefficient d'emploi de Monsieur François-Xavier X... à compter du mois d'avril 1988 est une conséquence de l'accord de transposition du 4 novembre 1987 qui a donné lieu à une nouvelle convention collective entrée en vigueur le 1er avril 1988 ; en application du protocole d'accord sur la négociation collective nationale au crédit agricole du 4 novembre 1987, ayant donné lieu à une nouvelle convention collective entrée en vigueur le 1er avril 1988, un accord de transposition en date du 04 novembre 1987 a été conclu entre les partenaires sociaux afin que le changement de convention collective s'effectue en assurant aux agents un niveau identique de garanties lorsque le cadre des relations contractuelles n'est pas modifié et, conformément à l'article 01 de la convention collective nationale les règles de transposition ont été posées ; l'article 01 de l'accord de transposition stipule notamment que le coefficient 1 d'emploi de chaque agent correspond à celui de l'emploi qu'il occupe au moment de la transposition et que lorsque le coefficient d'emploi au jour de cette transposition est supérieur au nouveau coefficient d'emploi l'agent déclassé selon le nouveau coefficient 1 d'emploi, les points excédentaires sont transférés en points de qualification personnels, sous la dénomination "points de qualification personnels de transposition" ; en l'espèce, c'est précisément ce qui ressort des éléments de rémunération du mois d'avril 1988 de Monsieur François-Xavier X... puisque apparaissent deux éléments nouveaux intitulés "points personnels" et "points de transposition de REC", de sorte que l'application du nouveau coefficient d'emploi de 255 au lieu de l'ancien 320 a garanti le maintien du nombre de points ainsi que de la rémunération du salarié ; en effet, au jour de la transposition, soit au 31 mars 1988 le nombre de points de Monsieur François-Xavier X... était de :

- 320 = 305 comme coefficient d'emploi de base, + 15 pour l'échelon,

- 60 au titre des points d'ancienneté,

- 10 au titre des points de supplément familial, soit un total de 390 points ; à compter du 1er avril 1988, en application des nouveaux éléments conventionnels le nombre de points de Monsieur François-Xavier X... était de :

- 255 au titre du coefficient d'emploi,

- 65 au titre des points de qualification personnels,

- 60 au titre des points garantis, points d'ancienneté,

- 10 au titre des points de supplément familial, soit un total de 390 points ; c'est la situation qui a été notifiée à Monsieur François-Xavier X... sans appeler de sa part à cette époque de remarque, d'observation, de contestation ou de revendication particulières quant à l'application de la nouvelle convention collective ; ce changement de coefficient d'emploi n'est donc pas de nature à laisser présumer une quelconque discrimination ;

Monsieur François-Xavier X... prétend également qu'il a été victime de discrimination lorsque dès 1988 de "spécialiste hautement qualifié" il s'est retrouvé "simple agent d'application", puis lorsqu'en 1997 il a été rétrogradé au back-office en qualité "d'assistant de fonctionnement" pour effectuer du secrétariat administratif (tri et distribution de courrier, photocopies à effectuer pour le service) ; de 1985 à mars 1988 Monsieur François-Xavier X... était classé catégorie 06, échelon 02, coefficient 320, à un emploi d' "employé de bureau" ;

l'annexe I de la convention collective de décembre 1984 consacré à la classification des emplois du personnel d'exécution fait apparaître que la catégorie VI, échelon 02, coefficient 320 s'inscrit dans les emplois du personnel d'exécution, ainsi que cela ressort du tableau intitulé "tableau des coefficients d'emploi du personnel d'exécution", catégorie VI correspondant aux "spécialistes hautement qualifiés n'exerçant pas d'autorité hiérarchique" ; à partir d'avril 1988 son emploi était celui de "agent administratif techniques bancaires", Classe I, catégorie C, coefficient d'emploi 255 ; l'annexe 1 de la nouvelle convention collective entrée en vigueur en avril 1988 définit la Classe 1 comme celle des "emplois d'agents d'application", la catégorie C comme celle des "agents d'application du second niveau" et le coefficient d'emploi 255 comme celui de l' "agent administratif des techniques bancaires" qui "effectue des travaux administratifs variés nécessitant des connaissances ou un savoir-faire particuliers dans le domaine des opérations bancaires, dans le respect des procédures applicables, avec le souci d'une bonne coordination dans la qualité de service et d'une participation efficace à l'atteinte des objectifs qualitatifs et quantitatifs de son unité" ; il résulte de ces éléments qu'en application de sa nouvelle classification en avril 1988 Monsieur François-Xavier X... a été maintenu dans la catégorie des emplois d'agents d'exécution, en dépit d'un changement d'appellation, ceux-là étant devenus des emplois d'agents d'application, sans que la nature des emplois concernés ait été modifiée ; c'est précisément ce qui a été indiqué à Monsieur François-Xavier X... par un courrier que lui a fait parvenir la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel Pyrénées-Gascogne, et qu'il produit lui-même aux débats, sans qu'il soit allégué que l'application de cette nouvelle classification ait, à l'époque, fait l'objet d'une quelconque remarque ou contestation de la part du salarié ; ce changement de classification n'est donc pas de nature à laisser présumer une quelconque discrimination ; l'application de la nouvelle convention collective à partir du mois d'avril 1988 n'a donc pas eu comme conséquence pour Monsieur François-Xavier X..., ainsi que celui-ci le prétend, de le déclasser en le rétrogradant puisqu'il a été maintenu dans une classe équivalente, ni de diminuer son salaire puisque celui-ci a été maintenu, en dépit du changement de coefficient résultant de la convention elle-même, de sorte que cette application n'a pas de nature à être interprétée comme une mesure propre et particulière à Monsieur François-Xavier X... ; quant à l'année 1997 au cours de laquelle Monsieur François-Xavier X... prétend avoir été rétrogradé au back-office en qualité "d'assistant de fonctionnement" pour effectuer du secrétariat administratif (tri et distribution de courrier, photocopies à effectuer pour le service), il convient de souligner d'une part qu'il ne produit pas d'élément de nature à étayer l'allégation selon laquelle il s'agissait d'une rétrogradation alors que de 1992 à 1996 il était au coefficient d'emploi 295, pour un emploi d'agent administratif des techniques bancaires, soit à un coefficient d'emploi inférieur et alors que, s'il est exact qu'en 1997 il n'a pas fait l'objet d'une évaluation, ni d'un bilan social individuel, en revanche le 19 mars 1997 il portait sur sa fiche d'appréciation pour l'année 1996 la mention selon laquelle il n'avait "aucun commentaire sur le bilan de l'année écoulée" et ajoutait qu'il

formulait "des réserves sur les objectifs pour l'année 1997, notamment sur l'objectif numéro 3, compte tenu des absences dont un état prévisionnel sera transmis par GIDE, avec les interrogations liées à la fonction prud'homale", et, ainsi qu'il a été rappelé par ailleurs, dans la fiche d'appréciation pour l'année 1998 il n'a formulé aucune observation ou contestation ; il y a donc eu lieu de dire que, là encore, cet élément n'est pas de nature à laisser présumer l'existence d'une quelconque discrimination ;

Monsieur François-Xavier X... prétend que l'employeur avait l'obligation de lui faire bénéficier d'une promotion professionnelle autre que ce qui a été la sienne et qu'en ne le faisant pas il a commis à son encontre une discrimination ; aux termes de l'article 33 de la Convention collective nationale d'avril 1988, reconduits à l'article 33 de la Convention collective de 1992, mise à jour en 1995, « le déroulement de carrière de chaque agent dépend de ses qualités professionnelles et de son efficacité et, s'il s'agit d'un cadre, de son attitude management ; le système d'appréciation en vigueur dans chaque caisse régionale à permettre, après entretien, d'évaluer, notamment, la maîtrise de l'emploi au regard de ses exigences selon les critères figurant en annexe ; l'appréciation est établie annuellement par la direction, sur proposition du responsable hiérarchique, et communiquée à l'intéressé ; dans le mois qui suit la date à laquelle son appréciation lui a été communiquée, chaque agent a la possibilité de demander des explications à la direction soit directement, soit par l'intermédiaire des délégués du personnel ; les points de qualification personnels sont attribués en tenant compte des appréciations établies comme indiqué ci-dessus ; la promotion à un emploi de niveau supérieur a lieu au choix de la direction et doit entraîner un accroissement de salaire hiérarchique de l'agent ; lorsque l'appréciation de l'agent a été insuffisante trois années consécutives le nombre des points de qualification personnels peut être réduit. La réduction ne peut être, alors, supérieure à la moitié des points de qualification personnels de l'agent ; l'évolution du salarié dans la carrière, et notamment sa promotion à un emploi de niveau supérieur, est donc du ressort de l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction auquel il appartient d'apprécier les qualités professionnelles et l'efficacité du salarié lors d'une évaluation de la maîtrise de l'emploi selon les critères définis par le titre II de l'annexe la convention collective portant sur les connaissances, la technicité-expertise, la conception-créativité, l'autonomie, la délégation-animation, les relations, l'engagement personnel ; le salarié a cependant la possibilité de manifester sa volonté d'engagement personnel en formulant auprès de son employeur des souhaits de promotion professionnelle ;

c'est ainsi que Monsieur François-Xavier X... a, par courrier du 11 mars 1983, présenté sa candidature pour le poste de responsable de l'unité "diffusion-conseil produits" ;

de même, dans sa fiche d'évaluation pour l'année 1987, Monsieur François-Xavier X... a formulé ses aspirations en matière d'évolution professionnelle en indiquant dans la rubrique concernée "technique management" ; Monsieur François-Xavier X... prétend avoir, à plusieurs reprises, fait des tentatives pour parvenir à la reconnaissance de sa qualification professionnelle et de ses responsabilités, par le biais notamment de trois courriers en date des 05 mai 1992, 24 juillet 1992 et 11 août 1998 ; par courrier du 05 mai 1992 adressé au directeur de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel Pyrénées-Gascogne Monsieur François-Xavier X... écrivait : "votre courrier du 27/04/92 concernant la procédure de postulations à la CRCAM Pyrénées Gascogne m'est bien parvenu.

En réponse, vu les dispositions de l'article 1.122-12 du Code du travail, vu mon mandat d'élu de délégué du personnel, vu mes fonctions présidentielles au conseil des prud'hommes du Gers, vu la situation financière familiale que vous n'ignorez pas, vu la formation de juristes financée par la caisse régionale, je reste dans l'attente de toute proposition individuelle d'emploi, non pénalisante et compatible avec mes différents mandats. Restant à votre disposition etc." ; les termes de ce courrier, qui indiquent explicitement que le salarié reste dans l'attente de la proposition individuelle d'emploi que l'employeur serait susceptible de lui faire, ne sauraient être considérés comme la manifestation et l'expression de volonté du salarié de postuler à un emploi autre que celui occupé afin de bénéficier d'une promotion professionnelle, et ce alors même que la lettre de l'employeur du 27 avril 1992 portait notamment sur des emplois proposés, demeurés vacants, de RM (1 poste) et de T.A.U (11 postes), et que ces emplois correspondaient à une promotion puisque dépendant de la classe II pour les emplois de techniciens et animateurs d'unités (TAU) et de la classe III pour l'emploi de responsable de management (RM) ; par courrier du 24 juillet 1992 la direction générale de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel Pyrénées-Gascogne confirmait à Monsieur François-Xavier X... la proposition formulée par les cadres de direction et chef de service qui lui était faite d'un emploi de "contentieux à Auch (emploi de construction)" et il lui était demandé de faire connaître ses observations ou son accord de façon à ce qu'il puisse être procédé aux nominations complémentaires et identifier les emplois demeurant vacants, Monsieur François-Xavier X... répondait par courrier du 29 juillet 1992 en ces termes : "je viens de prendre connaissance de votre lettre du 24 courant relative à ma situation dans l'entreprise. En réponse et conformément à ce que je viens de préciser à Monsieur Y... je poursuivrai comme convenu la mission de recouvrement qui m'a été confiée le 16 mars dernier et souhaite, au terme de celle-ci, pouvoir m'entretenir avec vous de mon avenir professionnel en fonction notamment des éléments figurant sur mon précédent courrier" ;

Monsieur François-Xavier X... ne précise cependant pas en quoi les termes de ce courrier caractérisaient sa volonté de promotion professionnelle, ni, a fortiori, en quoi cette absence de promotion professionnelle serait due à son appartenance et à ses activités syndicales. Dans un courrier en date du 11 août 1988 adressé au directeur des ressources humaines de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel Pyrénées-Gascogne, relatif à sa mutation géographique au siège de la direction générale à SERRECASTET (64), Monsieur François-Xavier X... indique au paragraphe "bilan professionnel" (page 3) que la reconstitution de sa carrière lui a permis de constater qu'entre décembre 1976 janvier 1985 il a fait l'objet de 06 promotions au choix mais que depuis plus de 13 ans sa situation n'a jamais été revue bien qu'il n'a jamais fait l'objet d'aucun reproche pour son travail et ce malgré l'obtention d'un diplôme niveau BTS, de la réalisation de chantiers importants, du traitement de dossiers sensibles et de gros contentieux, ainsi qu'une réelle disponibilité fonctionnelle (neuf affectations différentes) et conclut en écrivant notamment : "je souhaite donc que ma situation professionnelle fasse dès à présent l'objet d'un réajustement et bénéficier d'une majoration de revenus pour, compte tenu de l'effort fourni (du fait de ma situation de chargé de famille), compenser partiellement les frais résultant de la mobilité envisagée", ajoutant : "cet effort de mobilité correspond à un besoin pour l'entreprise et ne peut s'envisager de ma part sans un changement de classification et de rémunération pouvant s'effectuer lors de la confirmation dans le nouveau poste de travail.

Par anticipation sur cette promotion, je souhaite que me soient attribués les 10 points de qualification prévus en cas de mobilité sans promotion dans le cadre des autres dispositions d'accompagnement mentionnées sur le document - accord de mobilité 1996/1998 " ;

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel Pyrénées-Gascogne répondait par courrier du 19 octobre 1998 confirmant la nomination de Monsieur François-Xavier X... à compter du 1er novembre 1998 auprès de l'unité contentieux hors engagement à Serres-Castet et donnant satisfaction à Monsieur François-Xavier X... sur les demandes relatives aux aspects financier et fiscal qu'il avait formulées dans son courrier du 11 août 1998.

S'agissant de l'aspect professionnel il était indiqué : "vous bénéficierez des 10 PQI d'accompagnement de la mobilité à compter de votre prise de fonction. Concernant votre déroulement de carrière, la CR engage une réflexion quant à la

création d'un poste de Technicien Animateur d'Unité au coefficient 355 à pourvoir selon les règles appliquées dans CAMPG " ; les réponses données par la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel Pyrénées-Gascogne paraissent avoir donné satisfaction à Monsieur François-Xavier X... puisque celui-ci a porté en réponse, au bas de ce courrier une mention manuscrite en date du 23 octobre 1998 indiquant en premier lieu la mention "lu et accepté", suivie d'un engagement concernant le remboursement de certains avantages consentis à l'occasion de cette mobilité (prime d'incitation) ; il convient de remarquer que Monsieur François-Xavier X... n'a en fait jamais été nommé à un emploi de Technicien Animateur d'Unité au coefficient 355, mais il convient également de souligner que l'engagement de l'employeur était non pas de nommer le salarié à cet emploi à une date déterminée, mais était d'engager une réflexion quant à la création d'un poste ... " ; en tout état de cause, le fait que cet engagement n'ait pas été tenu, ni le fait que Monsieur François-Xavier X... n'ait pas été nommé à un emploi de TAU, ne sont pas, à eux seuls, de nature à laisser présumer l'existence d'une discrimination, à défaut pour le salarié de produire des éléments pour étayer son allévation selon laquelle cet engagement n'aurait pas été tenu en raison de ses activités syndicales, et ce alors même que Monsieur François-Xavier X... n'a formulé aucune contestation, observation souhait ou volonté de promotion particulière dans sa fiche d'appréciation annuelle de l'année 1998, comme dans celle de l'année 1999 (visée le 28 avril 2000), ainsi que celle ressortant également du bilan social individuel pour l'année 1998 et de celui pour l'année 1999, alors qu'il a été ci-dessus rappelé que pour l'année 1987 il avait su formuler une telle demande dans sa fiche d'évaluation ;

Monsieur François-Xavier X... se plaint de ce que ses fiches d'évaluation annuelles font état de ses absences motivées par ses fonctions prud'homales ;

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel Pyrénées-Gascogne rétorque que pour la planification et l'organisation du travail elle devait objectivement tenir compte des absences particulièrement conséquentes que les fonctions prud'homales du salarié occasionnaient de façon tout à fait normale ;

Il ressort des comptes-rendus d'appréciation annuels versés aux débats que pour l'année 1988 aucune mention, référence ou allusion aux fonctions prud'homales de Monsieur François-Xavier X... ne figure ; le compte-rendu pour l'année 1990 indique en "synthèse d'entretien" que "compte tenu des heures de délégation prud'hommes F X... n'occupant le poste qu'à 50 ou 70 % n'a pas pris en charge toutes les activités du poste.

En 91 il doit parvenir à concilier les deux. Bonne approche sur le projet Neiertz " ; la synthèse de l'entretien pour l'année 1992 fait état, en substance d'un "bilan positif est satisfaisant", sans mention relative aux activités prud'homales 01 syndicales de Monsieur François-Xavier X..., qui a lui-même relevait dans ses : "remarques" le "bilan positif de sa mission compte tenu de l'esprit de collaboration étroite" qu'il dit avoir "ressenti avec eux (sa) hiérarchie" ; la synthèse de l'entretien pour l'année 1994 mentionne "RAS si ce n'est nécessaire disponibilité pour exécution manda prud'homal" mais il s'agit-là d'une mention rédigée par l'agent lui-même, c'est-à-dire Monsieur François-Xavier X..., le responsable hiérarchique ayant quant à lui indiqué "possède des qualités requises pour réussir dans son poste" ; la fiche d'appréciation pour l'année 1995 ne fait apparaître aucune mention relative aux activités : prud'homales ou syndicales de Monsieur François-Xavier X..., le responsable hiérarchique indiquant "une année 1995 satisfaisante, à l'image des résultats de l'équipe" la fiche d'appréciation pour l'année 1996 comporte cette mention de l'appréciateur : "Il poste est tenu, il reste, dans la mesure du possible, à mieux gérer le temps de travail (prévision des absences)".

Cette mention ne saurait pourtant, en l'état, être susceptible d'être interprété comme un fait laissant présumer l'existence d'une discrimination dans la mesure où, sur la même fiche, dans la même rubrique de la "synthèse de l'entretien et en regard de la mention ci-dessus rappelée, Monsieur François-Xavier X... lui-même a écrit : "des réserves sur les objectifs prévisionnels pour l'année 97, notamment sur l'objectif numéro 3, compte tenu des absences dont un état prévisionnel sera transmis par GIDE avec les interrogations liées à la fonction prud'homale" ; dans la fiche d'appréciation pour l'année 1998 l'appréciateur, dans la synthèse de l'entretien, après avoir rappelé que Monsieur François-Xavier X... effectue un travail de qualité, 1 mentionné : "la non-connaissance à l'avance des absences liées à son mandat prud'hommes induit des difficultés en termes de planification de l'activité ".

Le salaire n'a apporté aucune mention dans la partie qui lui était réservée, hormis sa signature ; Il fiche d'appréciation pour l'année 1999 comporte également une mention de l'appréciateur relative aux absences du salarié, ainsi rédigée : "François-Xavier a su sans problème s'adapter à son poste.

Toutefois le problème majeur demeure son absentéisme lié au mandat des prud'hommes. Il devient impératif de planifier à l'avance le maximum de ses absences afin de réduire l'impact de ce phénomène".

Monsieur François-Xavier X... n'a apporté aucune mention dans la partie qui lui était réservée, hormis sa signature précédée de : Vu 28/4/00 ; la synthèse de l'entretien par l'appréciateur pour l'année 2000 comporte la mention suivante : "François-Xavier X... maîtrise parfaitement son poste et a acquis en l'espace de deux années le savoir-faire nécessaire.

Toutefois, il existe sur le poste actuellement occupé un problème réel de couverture des activités lié à la non-présence suffisante de François et un accroissement très important de l'activité durant l'année écoulée : plus 30 %". Le salarié n'a porté aucune mention sur ce document ; la fiche d'appréciation pour l'année 2002 ne comporte aucune mention relative aux activités prud'homales ou syndicales de Monsieur François-Xavier X... ; les comptes-rendus pour les années 1989, 1991, 1993, 1997, 2001, 2003 ne sont produits par aucune des parties ; il entre normalement dans la fonction et les pouvoirs d'un supérieur hiérarchique de souligner, à l'occasion notamment d'un entretien annuel d'évaluation, que la planification et l'organisation du travail de son service nécessitent que les absences d'un salarié puissent être dans la mesure du possible connues à l'avance sans que pour autant les mentions relatives à ces absences lorsqu'elles sont liées aux activités prud'homales ou syndicales du salarié soient à elles seules, à défaut d'éléments de faits produits, de nature à laisser à présumer l'existence d'une discrimination à l'encontre du salarié concerné en ce que celui-ci aurait eu à subir les conséquences de ces annotations en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation, comparativement à d'autres salariés placés dans une situation identique ;

Monsieur François-Xavier X... prétend qu'il a subi une déclassification en avril 1988 en raison de son élection au conseil de prud'hommes, passant du coefficient 320 au coefficient 255 et que lors de l'application de la nouvelle convention collective il aurait dû être maintenu dans son coefficient ce qui l'aurait classé en classe II des techniciens animateurs d'unité (TAU) pour le conduire, avec une évolution normale, en 2003 à un coefficient 440 de la convention collective d'avril 1988 (chef de groupe/section), actualisé à 485" chargé d'activités" (RM niveau 1) ; ainsi qu'il a été dit précédemment, l'application de la nouvelle convention collective et de l'accord de transposition du 04 novembre 1987 a eu pour conséquence l'application à compter du 1er avril 1988 du coefficient 255 au lieu du coefficient 320, sans que Monsieur François-Xavier X... ait perdu de points (maintien de 390 points), ni ait été changé de classification ; en outre, Monsieur François-Xavier X... ne produit aucun élément établissant que d'autres salariés de l'entreprise auraient bénéficié de modalités d'application différentes de la nouvelle convention collective et de l'accord de transposition,

susceptibles de laisser présumer l'existence d'une discrimination à son encontre ; en effet, les seuls éléments versés aux débats par Monsieur François-Xavier X... pour étayer l'allégation selon laquelle il a été victime d'une discrimination consistent en des attestations qui, outre le fait qu'elles ne constituent elles-mêmes que des allégations et non des faits exigés pour laisser présumer l'existence ou non d'une discrimination, ne contiennent pas d'éléments suffisamment précis, circonstanciés et matériellement vérifiables pour valoir éléments suffisants auxquels l'employeur devrait répondre en justifiant d'éléments objectifs étrangers à toute discrimination ;

Sont ainsi insuffisants les termes de l'attestation de Monsieur Georges Z..., ancien supérieur hiérarchique direct de Monsieur François-Xavier X... qui dans son attestation en date du 25 février 2004 écrit notamment (pages 1 et 2) qu'a "observé que sa formation, ses compétences, se trouvaient mal utilisées en raison de missions confiées pour la tenue de ce poste" et que c'est pour cela que fin 1987 il a noté Monsieur François-Xavier X... en "faisant ressortir ses qualités professionnelles ses compétences en matière de droit, son esprit d'équipe" et en soulignant à "sa hiérarchie que des tâches de niveaux bien supérieurs devraient lui être confiées.

Cependant, le commentaire que Monsieur Georges Z... a porté le décembre 1987 sur le compte-rendu d'appréciation de Monsieur François-Xavier X... pour l'année 1987 ne permet pas de venir étayer les termes de son attestation puisqu'un commentaire est ainsi rédigé : "je pense que Monsieur X... est un peu dérouté par la variété des tâches et surtout le fait de travailler sur des tâches identiques avec un autre agent. J'ai compris personnellement ses états d'âme et je crois qu'il faudra revoir cette répartition. Agent soucieux de bien faire et précis. Bons résultats".

Les termes de ce commentaire n'étaient pas de nature à souligner les qualités professionnelles et compétences du salarié mais pouvaient, en revanche, donner lieu à une interprétation pas nécessairement positive lorsqu'il s'est agi de souligner qu'il était "un peu dérouté par la variété des tâches" : l'affirmation de Monsieur Z... selon laquelle "il va de soi que Monsieur X... a rencontré toutes ces entraves pour bloquer son évolution de carrière et contrarier son efficacité en qualité d' élu" ne peut pas être considéré comme un fait. Pas plus que l'affirmation de même nature contenue dans l'attestation de Monsieur Michel A... en date du 03 février 2004 ; l'attestation de Madame Thérèse B... en date du 23 février 2004 ne peut apporter aucun élément de fait dans la mesure où elle reconnaît qu'elle n'a "jamais travaillé directement" avec Monsieur François-Xavier X... ; l'affirmation de Monsieur Guy C..., dans son attestation laudative en date du 11 février 2004, selon laquelle "Monsieur François-Xavier X... est le type même d'employé que de par les compétences acquises et la qualité de ses analyses aurait pu bénéficier d'une nomination à un poste de cadre" n'est pas un fait de nature à laisser présumer que cette nomination n'a pas eu lieu pour des raisons liées aux activités syndicales ou prud'homales du salarié, pas plus que les attestations également laudatives : de Monsieur Jean D... en date du 16 février 2004, de Madame Jacqueline E... en date du 09 février 2004, de Madame Monique F... en date du 06 février 2004, de Madame Simone G... en date du 06 février 2004, de Monsieur Gérard H... en date du 18 février 2004, de Monsieur Georges I... en date du 20 février 2004, de Madame Pierrette J... en date du 21 février 2004, de Mme Nicole K... en date du 17 février 2004 ; il ressort de l'ensemble de ces éléments que Monsieur François-Xavier X... ne produit aucun élément de fait susceptible de laisser présumer que, par comparaison avec d'autres salariés placés dans une situation identique à la sienne, ayant une ancienneté et un niveau professionnel comparables, il aurait eu à subir un traitement différent dans l'évolution le déroulement de sa carrière, ou qu'il n'aurait pas bénéficié des dispositions d'un quelconque accord collectif de quelconque mesure dont les autres salariés auraient bénéficié, ou aurait fait l'objet d'une notation diminuée en raison de ses activités syndicales ou prud'homales, de sorte qu'il y a lieu de dire qu'il ne présente pas de fait laissant présumer l'existence d'une discrimination à son encontre ;

le jugement du conseil de prud'hommes sera donc confirmé en ce qu'il a débouté Monsieur François-Xavier X... de sa demande de dommages-intérêts pour discrimination syndicale

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QU'il appartient au salarié d'alléguer et de prouver des faits, qui au moins en apparence peuvent laisser croire à une discrimination ; que l'employeur doit démontrer que le traitement n'est pas discriminatoire, en rapportant la preuve que des motifs, autre que l'appartenance syndicale pour l'espèce, justifient la différence litigieuse ;

qu'en l'espèce, Monsieur X... François-Xavier produit un historique de carrière permettant de constater une évolution de celle-ci par l'augmentation de ses points d'ancienneté à partir de la mise en place de la nouvelle ventilation des points sur la rémunération des agents selon l'accord de transposition du 4 novembre 1987 ;

que par la suite, Monsieur X... a bénéficié d'une augmentation régulière de son total de points d'évaluation, ayant pour incidence une augmentation régulière de sa rémunération ; qu'il a obtenu un premier mandat électif en décembre 1987, en qualité de conseiller prud'hommes au Conseil de Prud'hommes d'AUCH, puis un second en qualité de délégué du personnel suppléant et siégeant au Conseil de Discipline de l'entreprise le 20 mai 1988 ; qu'à cette même époque, il faisait l'objet d'une nouvelle classification d'emploi liée à l'application de l'accord de transposition déjà cité passant d'employé de bureau à agent administratif des techniques bancaires, coefficient 255 catégorie C 1er classe par décision de l'employeur du 30 juin 1988 ;

que le seul élément de comparaison produit par le demandeur s'agissant d'un collègue est inexploitable, faute de précisions sur la date d'embauche de ce salarié référent et son niveau d'étude ;

que de plus, la comparaison des tableaux de ventilation de chacun permet d'établir que le coefficient de base entre les deux salariés n'est pas identique, Monsieur X... ayant un coefficient de 320 points inférieur à celui du salarié référent, de 325 points et exerçant dans un autre service ;

que Monsieur X... François-Xavier ne produit aucun autre élément de comparaison permettant d'établir une différence de traitement entre ses collègues et lui, concernant l'évolution de sa carrière ;

que seul un graphique de comparaison est déposé, sans qu'aucune pièce ne permette de vérifier sa conformité à la réalité ;

que de plus, ce tableau le dessert car il montre que la carrière de Monsieur X... n'était déjà pas celle qu'il souhaitait dès 1983, alors même qu'il n'était pas encore élu à des fonctions syndicales ou prud'homales ;

qu'en outre, selon les dispositions des articles 11 et 33 de la convention collective nationale du Crédit Agricole postérieures à 1987, la mobilité professionnelle est effectuée à la suite d'une offre d'emploi de l'organisme d'accueil, la priorité étant donnée aux demandes motivées par une nécessité familiale ;

qu'il en ressort que la mobilité professionnelle d'un salarié au sein du Crédit Agricole nécessite une candidature de sa part aux postes vacants, dont la diffusion est organisée par l'employeur ;

que Monsieur X... Xavier-François n'a postulé à aucun poste depuis le mois d'avril 1983, soit antérieurement à l'exercice de tout mandat électif ou syndical : qu'il ne justifie pas de la création ou de l'octroi à un autre collègue du poste de technicien animateur d'Unité, lors de sa mutation géographique sur l'agence de SERRES-CASTET en 1999 ; qu'il ne peut donc se prévaloir de l'absence de bénéfice du poste ;

qu'ainsi, son évolution de carrière s'est donc déroulée sans promotion particulière mais avec des changements d'affectation et le bénéfice de tous les éléments de rémunération liés à l'ancienneté ou l'obtention ponctuelle de gratifications (médaille d'honneur agricole en 1994) ;

que s'agissant de l'irrégularité de la notation, elle ne constitue pas un élément de discrimination sauf à démontrer le préjudice subi par le salarié seul concerné par cette irrégularité ;

que tel n'est pas le cas en l'espèce ;

que les notations ont été régulières pendant plusieurs années, excepté entre 1987 et 1992 ;

qu'elles se sont déroulées tous les deux ans 1 puis par l'instauration du bilan individuel tous les ans à compter de 1995 ;

que la mention de ses activités syndicales est conforme aux dispositions de l'article 5-1-2 A de la convention susvisée, afin de concilier l'exercice du mandat et la tenue de l'emploi ;

que ces dernières font état des qualités professionnelles de Monsieur X... dans l'exercice de ses fonctions, et ne dissimulent pas la supériorité de ses qualifications en rapport aux fonctions exercées ;

que toutefois, cette inadéquation est générale à la plupart des collaborateurs du service recouvrement judiciaire, ainsi qu'il ressort du compte-rendu de réunion du 10 mai 1995 ;

que ses compétences professionnelles ont été reconnues par le Crédit Agricole lui ayant confié, tout au long de sa carrière, le traitement de dossiers complexes et aux enjeux financiers importants pour l'établissement bancaire, ce qui est incompatible avec l'allégation d'isolement et d'inactivité formulée par Mr X... ;

que s'agissant de la demande de congés pour l'année 2002, Monsieur X... a formulé une demande de report de ses congés acquis en 2001 sur l'année 2003 ;

que sa demande intervient le 9 septembre 2002 alors qu'un procès verbal de réunion de comité d'entreprise tenue le 12 septembre est diffusé le 25 septembre et répond par la négative à sa demande ;

que seul le report des congés acquis en 2002 est autorisé sur l'année suivante, la possibilité restant ouverte d'abonder le compte épargne temps de chaque salarié ;

que dès lors Monsieur X... sollicitant le report de ses congés acquis en 2001 sur l'année 2003, ne peut se prévaloir de compte rendu de réunion pour contester la décision négative de son employeur à son égard ;

que ce refus de principe a été maintenu lors de la réunion d'instance du personnel du 27/11/2003 en son paragraphe 7 ;

que la réponse à la question de savoir si un report de congés acquis en 2002 était possible sur l'année 2004, il a été rappelé la règle plus favorable en application au sein du Crédit Agricole permettant le report des droits non pris en fin d'année sur l'exercice suivant ;

Qu'aucun élément probant ne vient étayer le contenu déclaré par Monsieur X... concernant son entretien avec son supérieur hiérarchique en 1994 et la proposition de poste à la hauteur de ses compétences en contrepartie de son abandon de ses fonctions de conseiller prud'hommes ; que faute de démonstration tant sur l'existence de faits discriminants que sur un lien avec ses fonctions prud'homales, Monsieur X... sera rejeté en cette prétention.

ALORS QUE, le simple fait pour un salarié de voir sa carrière stagner à compter de sa désignation en qualité de délégué syndical constitue un fait susceptible de faire présumer une discrimination syndicale ; que la Cour d'appel qui a considéré que les changements de classifications opérés en 1988 et en 1997 ne constituaient pas des rétrogradations, mais qui n'a relevé que des avancements statutaires à compter de l'engagement syndical du salarié, qui faisait antérieurement l'objet de promotions importantes, n'a pas tiré de ses constatations les conséquences qui s'en déduisaient au regard de l'article L. 1132-1 du Code du travail ;

A TOUT LE MOINS, en affirmant que le salarié ne produisait aucun élément établissant que d'autres salariés de l'entreprise auraient bénéficié de conditions de carrière plus favorables, la cour d'appel a statué par des motifs inopérants, violant ainsi les dispositions de l'article précité.

ALORS D'AUTRE PART QUE le fait pour un salarié de ne pas manifester la volonté de progresser n'exclut pas l'existence d'une discrimination syndicale ; que la cour d'appel qui, pour refuser de faire droit à la demande du salarié, a relevé qu'il n'avait pas expressément formulé la demande d'une promotion a violé les dispositions précitées ;

ALORS SURTOUT QUE les dispositions conventionnelles visées par la cour d'appel n'imposaient pas que le salarié manifeste la volonté claire et non équivoque de progresser dans sa carrière ; qu'en affirmant que le salarié ne rapporte la preuve d'une telle volonté, la cour d'appel a ajouté une condition d'application que la convention collective ne prévoit pas ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article 33 de la Convention collective litigieuse ainsi que l'article 1134 du Code civil.

ALORS ENCORE QUE, la cour d'appel, qui a constaté que le salarié avait manifesté sa volonté claire et non équivoque de progresser dans sa carrière, n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations au regard des dispositions susvisées.

QU'A TOUT LE MOINS, en affirmant que le salarié n'avait pas manifesté cette volonté claire et non équivoque, la cour d'appel a dénaturé les termes clairs et précis des lettres des 5 mai et 29 juillet 1992 et 11 août 1998 produites par le salarié, violant ainsi l'article 1134 du Code civil.

ALORS EN TOUT ETAT DE CAUSE QUE en affirmant que l'employeur n'avait pas pris en considération l'activité syndicale

du salarié, au seul motif que les mesures prises auraient relevé du pouvoir d'organisation de l'employeur quand elle constatait que cette considération apparaissait dans toutes les fiches d'évaluation du salarié, la cour d'appel a encore une fois violé les dispositions précitées.

## SECOND MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait encore une fois grief à l'arrêt attaqué d'avoir débouté M. X... de ses demandes tendant au paiement de la somme de 150.000 euros au titre de la réparation du harcèlement moral qu'il a subi au cours de ses années de travail

AUX MOTIFS PROPRES QUE avant même l'introduction dans le Code du travail des dispositions relatives au harcèlement moral et avant même l'introduction du nouvel article L. 120-4, l'obligation faite par l'article 1134 du Code civil à chaque contractant d'exécuter de bonne foi les conventions légalement formées entre les parties interdisait déjà que dans le cadre de l'exécution d'un contrat de travail l'une de ces parties, en l'occurrence l'employeur, exerce sur l'autre partie, le salarié, des actes ou agissements contraires à cette exécution de bonne foi ;

De plus, la directive européenne 2000/43/CE du 29 juin 2000, relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, incluait quant à elle le harcèlement comme forme de discrimination "lorsque se manifeste un comportement indésirable lié à la race ou à l'origine ethnique, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant" ; depuis la loi numéro 2002-73 du 17 janvier 2002, en application des dispositions des articles L. 122-49 et L. 122-52 du Code du travail, dès lors que le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, caractérisé par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits du salarié et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, il incombe à la partie défenderesse, au vu des éléments produits, de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que cette décision est justifiée par des éléments objectifs, étrangers à tout harcèlement ;

Monsieur François-Xavier X... ne produit aucun élément de fait relatif à cette allégation, par conséquent insusceptible de permettre la caractérisation du harcèlement moral invoqué ;

Ainsi qu'il a été vu précédemment à l'occasion de l'analyse du grief de discrimination syndicale, Monsieur François-Xavier X... ne produit aucun élément de fait permettant de laisser présumer que le déroulement de sa carrière aurait stagné en raison d'un comportement de l'employeur, ou des personnes qu'il s'était substitué ; les seuls éléments produits par Monsieur François-Xavier X... consistent en des attestations de salariés, ou d'anciens salariés de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel Pyrénées-Gascogne, qui comprennent des allégations insuffisamment précises et qui en tout état de cause ne sont pas de nature à établir des faits permettant de caractériser le harcèlement moral invoqué ; Ainsi, l'attestation de Madame Jacqueline E... manque par exemple d'éléments de faits précis, s'agissant notamment du fait que Monsieur François-Xavier X... aurait été privé d'activité professionnelle pendant une certaine période, son témoignage étant indirect, puisque sur ce point elle indique l'avoir su parce qu'elle avait conservé des relations avec les anciens collègues (page 4).

C'est également le cas de Madame Simone G... qui écrit "il semblerait qu'il se soit retrouvé ( ... ) sans travail pendant plusieurs mois comme cela m'a été rapporté par des collègues en activité" ; l'allégation de Monsieur Georges Z... (son attestation du 25 février 2004 - page 3) selon laquelle leur chef de service, Monsieur L..., "harcelait l'ensemble des gens sous son autorité, se montrant indécent, très désagréable à l'égard de ceux. ayant un statut de cadre ou un mandat d'élu tel Monsieur X..." n'est pas un fait de nature à laisser présumer l'existence d'un harcèlement moral, mais seulement une allégation dépourvue de précision permettant de caractériser un comportement de harcèlement ;

Madame Josette Z..., ancienne collègue de travail de Monsieur François-Xavier X..., dans une attestation en date du 25 février 2004 écrit notamment que leur "responsable de l'époque (Monsieur M...) ne (les) ménageait pas mais surtout ne (les) respectait pas" ; a défaut d'éléments précis, circonstanciés et matériellement vérifiables sur cet irrespect, les termes d'une telle attestation ne sont pas de nature à laisser présumer l'existence d'un harcèlement moral ; la simple allégation de plusieurs auteurs d'attestation selon lesquels la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel Pyrénées-Gascogne "menait une politique de gestion du personnel par le stress" n'est pas de nature, malgré la répétition de cette allégation, à constituer un fait laissant présumer l'existence d'un harcèlement moral, et notamment que le stress subi par Monsieur François-Xavier X... aurait pour cause unique et exclusive celui subi sur son lieu de travail à l'occasion de comportements volontaires de cadres de l'entreprise ;

en outre, une telle allégation se trouve d'autant privée de pertinence, et a fortiori de caractère probant, qu'elle est formulée par plusieurs salariés, ou anciens salariés, qui indiquent avoir été élus comme délégués du personnel ou comme membres du comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel Pyrénées-Gascogne et avoir, dans le cadre de cette instance à l'employeur, dénoncé à plusieurs reprises la gestion du personnel par le stress sans qu'aucune mesure ou inspection n'ait été menée sur cette question ou fait l'objet d'une dénonciation aux autorités compétentes, ce qui conduit également à douter de l'importance et de la gravité des faits prétendus constatés s'ils n'ont pas cru devoir, en temps opportun, utiliser les moyens dont ils disposaient pour faire cesser des comportements qu'ils disent avoir jugés inacceptables et alors qu'il était de leur devoir de représentants du personnel d'agir (attestations de Monsieur Michel A..., de Madame Jacqueline E..., de Madame Monique F..., de Madame Simone G..., de Monsieur Guy N...);

en effet, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail conformément à l'article L. 236-2 du Code du travail, et ce dès sa rédaction issue de la loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982, a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement, de procéder à l'analyse de conditions de travail et à des inspections, mission étendue par la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 à la contribution à la protection de la santé physique et mentale de salariés et la possibilité de proposer des actions de prévention en matière de harcèlement sexuel et de harcèlement moral ;

Monsieur François-Xavier X... verse aux débats également des certificats et attestations émanant de médecins.

Cependant ces documents qui font état de la constatation médicale des pathologies dont est atteint Monsieur François-Xavier X... ne conclut pas à l'établissement d'une relation causale entre l'une ou l'autre de ces pathologies et l'exercice par le salarié de sa profession, et ne peuvent en tout état de cause pas le conclure à défaut pour ces praticiens d'avoir pu constater eux-mêmes ces conditions d'exercice ; par conséquent, au vu de l'ensemble de ces éléments ; il y lieu de dire que Monsieur François-Xavier X... n'établit pas de faits qui permettent de présager l'existence d'un harcèlement, caractérisé par des agissements répétés qui ont eu pour objet ou pour effet une dégradation de ses 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, de sorte que la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel Pyrénées-Gascogne n'a pas été mise en mesure de prouver, par des éléments objectifs, que les agissements allégués n'étaient pas constitutifs de harcèlement

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE les nombreuses attestations déposées par Monsieur X... François-Xavier mentionnent l'attribution d'un bureau non chauffé, et l'absence de travail attribué au demandeur ; que toutefois, ces attestations émanent d'anciens salariés du Crédit Agricole dont certains exerçaient encore des mandats syndicaux au sein de l'entreprise ; qu'au-delà du caractère suspicieux de ces attestations, elles restent très imprécises sur la période de temps pendant laquelle Monsieur X... aurait été affecté dans un local non chauffé ; que s'agissant du stress subi par l'intéressé, il est fait état d'une mauvaise ambiance générale et d'une pression soutenue sur tous les collaborateurs du Crédit Agricole particulièrement envers Mr X... ; que par ailleurs, le certificat médical et l'attestation du Docteur O... ne permettent pas d'établir de lien de causalité entre l'état de santé de Monsieur X... et ses conditions de travail ; que le cumul de plusieurs fonctions, avec une répartition géographique éclatée peut générer du stress pour le salarié, sans que ce dernier ne soit lié à un comportement fautif de la part de l'employeur, élément caractérisant le harcèlement moral ; qu'en conséquence, M. X... François-Xavier défaillant à rapporter la preuve d'un comportement répété et nuisible de la part de son employeur à son encontre, sera débouté en ce chef de demande.

ALORS QUE, en matière de harcèlement moral, le salarié doit simplement apporter les éléments de preuve qui laissent présager l'existence d'un harcèlement ; que s'il soutient que son état de santé s'est dégradé à raison de ses conditions de travail, il n'a pas à rapporter la preuve de ce que le stress avait pour cause « unique et exclusive » ses conditions de travail ; qu'en imposant malgré tout au salarié de rapporter une telle preuve, alors même que celui-ci produisait des certificats médicaux qui attestaient du lien entre les conditions de travail du salarié et la dégradation de son état de santé, la cour d'appel a ajouté à la loi une condition qu'elle ne prévoit pas, violant ainsi les dispositions de l'article L. 1154-1 du Code du travail.

ET ALORS en tout cas QUE la cassation à intervenir sur le premier moyen, s'agissant de la stagnation de la carrière entraînera par voie de conséquence la cassation s'agissant du harcèlement, écarté à défaut de stagnation de la carrière.

**Composition de la juridiction :** Mme Collomp, M. Aldigé, Mme Darret-Courgeon, SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Masse-Dessen et Thouvenin

**Décision attaquée :** Cour d'appel Pau 2008-01-21 (Cassation partielle)

**Texte(s) appliqué(s) :** Sur la charge incombant au salarié, d'apporter des éléments de faits laissant supposer l'existence d'une discrimination syndicale, à rapprocher : Soc., 30 avril 2009, pourvoi n° 06-45.939, Bull. 2009, V, n° 119 (cassation), et l'arrêt cité