

7 octobre 2020
Cour d'appel de Paris
RG n° 17/15235

Pôle 6 - Chambre 3

Texte de la décision

Entête

Copies exécutoires REPUBLIQUE FRANCAISE

délivrées le : AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 3

ARRET DU 07 OCTOBRE 2020

(n° , 9 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : N° RG 17/15235 - N° Portalis 35L7-V-B7B-B4VU5

Décision déferée à la Cour : Jugement du 10 Novembre 2017 - Conseil de Prud'hommes - Formation de départage de PARIS - RG n° F17/02452

APPELANT

Monsieur [E] [W]

[Adresse 1]

[Localité 4]

Représenté par Me Sandra OHANA, avocat au barreau de PARIS, toque : C1050

INTIMEE

EPIC RÉGIE AUTONOME DES TRANSPORTS PARISIENS

[Adresse 2]

[Localité 3]

Représentée par Me Marie-hélène BENSADOUN de la SCP AUGUST & DEBOUZY et associés, avocat au barreau de PARIS, toque : P0438

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions des articles 805 et 907 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 30 Juin 2020, en audience publique, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant Monsieur Daniel FONTANAUD, Président de chambre, chargé du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, entendu en son rapport, composée de :

Monsieur Daniel FONTANAUD , Président de chambre

Madame Fabienne ROUGE, Présidente de chambre

Madame Laurence SINQUIN, conseillère

Greffier, lors des débats : Mme Catherine CHARLES

ARRET :

- Contradictoire

- Par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

- Signé par Daniel FONTANAUD, Président de chambre et par Nasra SAMSOUDINE, Greffière, présente lors de la mise à disposition.

Exposé du litige

Expose du litige

M. [E] [W] a été engagé par la REGIE AUTONOME DES TRANSPORTS PARISIENS (ci-après la RATP) à compter du 1er août 2005, en qualité d'agent de sécurité,

En arrêt maladie à compter du 14 mars 2015 reconnu le 4 août 2016 comme accident du travail, M. [W] a demandé le 16 mars 2016 à la RATP sa réforme médicale en application de l'article 50 du statut du personnel. Après avis favorable de la commission médicale du 12 mai 2016, la RATP notifiait à M. [W] sa mise à la retraite par réforme à compter de cette date.

Son dernier salaire mensuel brut s'élevait à 2.000 euros.

Le 20 septembre 2012, M. [W] avait saisi la juridiction prud'homale aux fins de faire annuler des sanctions disciplinaires, et pour obtenir des indemnités, en invoquant notamment une situation de harcèlement moral..

Par jugement du 10 novembre 2017, la formation de départage du Conseil de prud'hommes de PARIS a annulé la sanction disciplinaire du 18 novembre 2009, a condamné la RATP aux dépens et à payer à M. [W] la somme de 1.500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

En revanche, l'intéressé a été débouté de ses autres demandes, notamment à titre de harcèlement moral, violation de l'obligation de sécurité, indemnité pour nullité de la rupture du contrat de travail, indemnité de licenciement, indemnité compensatrice de préavis, non respect de la procédure interne de mise à la retraite, rappel de salaires, perte de chance de voir évoluer la carrière.

Par conclusions récapitulatives auxquelles il convient de se reporter en ce qui concerne ses moyens, M. [W] demande à la cour d'infirmier le jugement sauf en ce qu'il a annulé la sanction disciplinaire du 18 novembre 2009 et de':

- dire et juger que M. [W] a été victime d'actes de harcèlement moral
 - dire et juger nulle la rupture du contrat de travail de M. [W] par mise à la retraite par réforme à titre principal et s'analysant en un licenciement sans cause réelle et sérieuse à titre subsidiaire
 - dire et juger la procédure interne irrégulière
 - condamner la RATP à payer à M. [W] les sommes suivantes avec intérêts au taux légal à compter de la saisine du conseil':
 - 100.000 euros pour harcèlement moral
 - 50.000 euros pour violation de l'obligation de sécurité de résultat
 - 72.000 euros à titre d'indemnité pour nullité de la rupture du contrat de travail à titre principal et licenciement sans cause réelle et sérieuse à titre subsidiaire
 - 12.944,61 euros à titre d'indemnité légale de licenciement
 - 6.131,66 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, ainsi que 613,16 euros au titre des congés payés y afférents
 - 20.000 euros pour non respect de la procédure interne de mise à la retraite par réforme
 - 20.000 euros au titre de la perte de chance de voir évoluer sa carrière en l'absence d'entretien annuel
- 13.533,93 euros bruts, au titre de rappel de salaire pour la période de mars 2015 à fin mai 2016 outre les congés payés y afférents à hauteur de 1.353,39 euros
- annuler les sanctions disciplinaires du 29 décembre 2008, 26 novembre 2009 et 4 mai 2010
 - condamner la RATP aux entiers dépens et à payer à M. [W] la somme de 8.000 euros à titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Par conclusions récapitulatives auxquelles il convient de se reporter en ce qui concerne ses moyens, la RATP demande de constater que la demande de paiement de rappel de salaire de 13.533,93 euros pour la période de mars 2015 à fin mai 2016 outre les congés payés y afférents de 1.353,39 euros relève exclusivement de la compétence du Tribunal des affaires de la sécurité sociale de PARIS, de confirmer le jugement sauf en ce qu'il a annulé la sanction disciplinaire du 18 novembre 2009 et de condamner M. [W] aux entiers dépens et à payer à la RATP la somme de 1.500 euros à titre de l'article 700 du code de procédure civile.

La Cour se réfère, pour un plus ample exposé des faits, de la procédure, des moyens et des prétentions des parties, à la décision déférée et aux dernières conclusions échangées en appel.

Motivation

MOTIFS

Sur la demande de rabat de clôture

Suite aux explications formulées à l'audience, la Cour décide de ne pas procéder à un rabat de clôture, aucune cause sérieuse ne le justifiant, les parties ayant par ailleurs pu s'échanger les pièces et conclure en temps utile.

Sur le fond

A l'appui de son appel, M. [W] rappelle qu'entre le 1er août 2005 et le 26 décembre 2006, son supérieur hiérarchique était Mme [X] [Y]. Il indique qu'entre juin 2006, ils ont entretenu une liaison qui a duré jusqu'en novembre 2006. Il expose qu'il a obtenu une mutation à compter du 26 décembre 2006 et que Mme [Y] a elle-même été mutée dans le même service après leur rupture.

M. [W] soutient que ses conditions de travail se sont alors dégradées suite à l'arrivée de Mme [Y] au sein du GPSR de [Localité 5] en octobre 2008, laquelle s'était mise à le harceler.

Il ajoute que Mme [Y] a quitté son poste en avril 2010 sans n'avoir été sanctionnée par la RATP, et que, bien qu'elle ne soit plus son supérieur hiérarchique direct, le harcèlement moral s'est poursuivi de manière 'insidieuse'.

Par ailleurs, M. [W] fait état dans ses écritures d'une absence d'entretien d'évaluation qui, selon lui, constitue une discrimination et, en tout état de cause, une violation des obligations de l'employeur.

Le 14 mars 2015, M. [W] a été victime d'un malaise sur son lieu de travail. Il s'est trouvé en arrêt maladie à compter du 14 mars 2015 lequel a été reconnu par la suite comme étant un accident du travail.

Le 16 mars 2016, il a demandé à la RATP sa réforme médicale en application de l'article 50 du statut du personnel. Après avis favorable de la commission médicale du 12 mai 2016, la RATP lui notifiait à M. [W] sa mise à la retraite.

M. [W] soutient que la rupture de son contrat de travail est nulle et, à tout le moins sans cause réelle et sérieuse, et que la procédure interne de mise à la retraite par réforme n'a pas été respectée.

Sur la demande liée à l'absence d'entretien d'évaluation

Dans ses écritures, M. [W] fait état d'une absence d'entretien d'évaluation ' pendant plus de dix ans', puis qu'il n'a eu aucun entretien d'évaluation entre 2005 et 2010 malgré ses demandes.

Cependant, les pièces versées au débat démontrent que ces affirmations sont inexactes. En effet, le document d'entretien d'évaluation de 2010 mentionne que le dernier entretien d'évaluation et de progrès (EAP) a eu lieu le 11 juin 2008 et indique les objectifs fixés à l'intéressé entre novembre 2009 et octobre 2010. M. [W] n'a pas fait de commentaire sur ces objectifs, ni sur une absence d'évaluation, ni sur une demande d'évolution dans sa carrière. De plus, dans ses écritures M. [W] indique qu'entre l'année 2007 et l'arrivée de Mme [Y] à [Localité 5] au cours du mois d'octobre 2008, il avait d'excellentes évaluations annuelles de ses supérieurs hiérarchiques.

Par ailleurs, il n'est nullement établi que M. [W] ait formulé une demande auprès de sa hiérarchie pour être évalué. L'intéressé affirme qu'il n'a ' cessé d'interroger l'employeur sur les motifs de cette carence', mais il ne fait référence à aucune pièce sur ce point et ceci n'est pas démontré par les éléments versés au débat.

M. [W], qui avait été engagé en août 2005, a donc bien été évalué au titre de l'année 2007, soit peu après son entrée dans l'entreprise, et il a encore été évalué courant 2010 et les années qui ont suivi.

Il n'est pas produit de document ou d'explication sur une évaluation au tout début de la carrière de l'intéressé, en particulier au titre de l'année 2006, mais ceci n'a entraîné aucun préjudice pour l'intéressé tel qu'un retard d'évolution dans sa carrière. Au vu des éléments versés au débat, M. [W] a évolué dans le respect des fourchettes fixées par le statut et n'a pas subi de retard de carrière particulier, ni discrimination, ni atteinte à l'égalité de traitement avec les autres agents de la RATP, ni une perte de chance de voir évoluer sa carrière.

A cet égard, c'est à juste titre que le conseil de prud'hommes, statuant en formation de départage,

a relevé que l'intéressé a connu une évolution de carrière conforme aux règles applicables au sein de l'entreprise et a été promu aux différents niveaux hiérarchiques à l'intérieur des fourchettes prévues.

Le jugement sera confirmé en ce qu'il a débouté M. [W] de ses demandes sur ce point.

Sur la demande d'annulation de sanctions disciplinaires

Aux termes de l'article L.1333-2 du code du travail, le juge peut annuler une sanction irrégulière en la forme ou injustifiée ou disproportionnée à la faute commise.

En l'espèce, M. [W] sollicite l'annulation des sanctions disciplinaires du 6 janvier 2009, du 18 novembre 2009 et du 4 mai 2010.

Au vu des pièces versées aux débats, c'est à juste titre que le juge départiteur a retenu que l'existence d'un refus d'obtempérer de M. [W] est établi par les témoignages des agents présents lors des faits litigieux du 12 décembre 2008, de sorte que la sanction disciplinaire qui lui a été notifiée le 6 janvier 2009 pour avoir refusé de rédiger un compte rendu d'activité sur le nouveau formulaire était justifiée.

Il en va de même pour la sanction de mise à pied disciplinaire du 4 mai 2010 pour laquelle la formation de départage a considéré à juste titre que le fait d'avoir posé pour une photographie avec une arme de service pointée vers l'objectif constituait un manquement de M. [W] aux règles de sécurité sur le maniement des armes à feu justifiant le prononcé d'une sanction disciplinaire, laquelle n'apparaît pas disproportionnée en l'espèce.

S'agissant de l'avertissement du 18 novembre 2009, il y a lieu de confirmer la décision d'annulation de cette sanction, les propos déplacés ayant fait l'objet d'un avertissement n'étant pas démontrés

Sur le harcèlement moral et le non respect de l'obligation de sécurité de l'employeur

Au vu des éléments versés aux débats en cause d'appel, il apparaît que les premiers juges, à la faveur d'une exacte appréciation de la valeur et de la portée des éléments de preuve produits, ont à juste titre écarté dans les circonstances particulières de l'espèce l'existence d'un harcèlement moral dont aurait été victime M. [W].

L'ensemble du dossier laisse apparaître un contexte dégradé au sein du département dans lequel travaillait M. [W], mais les pièces produites n'établissent pas d'éléments précis et suffisamment circonstanciés de nature à présumer un comportement harcelant à l'encontre de M. [W] postérieurement à sa liaison avec Mme [Y], et ce, alors même que l'intéressé a eu le sentiment que Mme [Y] avait adopté une attitude négative à son égard, liée à la relation intime qu'ils avaient eu dans le passé.

Il sera ajouté que

- l'avertissement du 6 janvier 2009 n'apparaît pas lié à un comportement harcelant ; en effet, au vu des éléments du dossier, le 12 décembre 2008, M. [W] a refusé devant ses collègues d'exécuter la demande de sa hiérarchie d'utiliser un formulaire adéquat pour rédiger son compte rendu d'activité ;

- M. [W] a tenu à plusieurs reprises des propos injurieux à l'égard de sa supérieure hiérarchique, en particulier en juillet 2009. Cependant, comme l'a relevé le juge départiteur, les propos déplacés ayant fait l'objet d'un avertissement le 18 novembre 2009 ne sont pas démontrés. La sanction disciplinaire ne peut cependant ici être analysée comme un acte de harcèlement moral.

- le fait que M. [W] n'ait parfois pas été désigné chef d'équipe, en l'absence Pilote de sécurité ne constitue pas un comportement harcelant à son égard. En effet, d'une part, rien n'oblige la hiérarchie à désigner comme chef d'équipe l'agent ayant le plus d'ancienneté, et, d'autre part, M. [W] a lui-même été désigné chef d'équipe à de nombreuses reprises en 2009, dont quatre fois alors qu'un membre de l'équipe avait plus d'ancienneté que lui.

- compte tenu de l'attitude de M. [W], la demande de Mme [Y] formulée auprès du Pilote de sécurité de recadrer M. [W], afin de maintenir une certaine discipline lors des briefings, constitue une simple directive d'un supérieur hiérarchique et ne présume pas en l'espèce un comportement harcelant.

- la sanction du 4 mai 2010 consistant dans le fait d'avoir posé pour une photographie avec une arme de service pointée vers l'objectif est relative à un manquement de M. [W] aux règles de sécurité sur le maniement des armes à feu et ne peut ici être analysée comme un acte de harcèlement moral. Comme l'atteste M. [Z], responsable du Kheops 3, ces photographies

ont été obtenues de façon loyale.

- la demande d'enquête formulée par Messieurs [W] et [L] ne présume pas l'existence d'un harcèlement moral à leur rencontre. En l'espèce, une enquête a été réalisée deux agents, M. [M], délégué du personnel, et M. [A]. Les conclusions n'établissent pas l'existence d'actes susceptibles de caractériser une situation de harcèlement moral à l'encontre de M. [W] mais mettent en exergue les difficultés à gérer certains agents composant l'équipe de Mme [Y], dont faisait partie M. [W].

- M. [W] n'établit pas qu'il se serait vu reprocher des retards infondés. Il n'apparaît pas de comportement harcelant sur ce point. De même, M. [W] n'apporte pas la preuve que Mme [Y] l'a « épié » personnellement dans les vestiaires, ni que l'intéressé a fait l'objet de remarques infondées et déplacées et de remontrances injustifiées caractérisant un comportement harcelant à son égard.

- aucun élément sérieux ne permet d'établir que le malaise invoqué par M. [W] est lié à un comportement harcelant. Ce

malaise est intervenu dans les mêmes conditions que son collègue et ami M. [L] après un entretien ayant eu lieu avec Messieurs [R] et [Z], mais les pièces du dossier n'établissent pas qu'au cours de cet entretien, Messieurs [R] et [Z] ont tenu des propos déplacés. A cet égard, la RATP émet des doutes sur la réalité du malaise en rappelant que M. [L] a également été convoqué à un entretien le même jour, qui s'est tenu à la suite de celui de M. [W] et qu'à l'issue des entretiens, les deux agents ont rédigé un rapport dans des termes strictement identiques, pour permettre à l'autre d'établir une déclaration d'accident du travail pour « trouble psychologique ».

Ces rapports sont rédigés de la manière suivante :

Rapport de M. [L] :

« Ce jour après l'entretien que nous avons eu avec M. [R] [C] à 16H00, je témoigne que M. [W] matricule 234 723 a été pris par un malaise soudain et d'un grand stress manifeste.

Je précise que M. [N] [J] était présent et peut se porter témoins ».

Rapport de M. [W] :

« Ce jour après l'entretien que nous avons eu avec M. [R] [C] à 16 :00, je témoigne que Mr [L] mle 236 655 a été pris d'un malaise soudain et d'un grand stress manifeste.

Je précise que mr [N] [J] était présent et peut se porter témoin ».

L'employeur précise qu'après enquête, la Caisse d'assurance maladie de la RATP n'a pas donné suite à ces déclarations d'accident du travail et ni M.[W], ni M. [L] n'ont contesté cette décision de la Caisse. De plus, les éléments médicaux produits par M.[W] ne font que reprendre les dires de l'agent et n'apportent pas d'élément probant.

- M. [W] n'apporte pas d'élément probant établissant que la RATP aurait systématiquement refusé toutes ses demandes de mobilité. Il communique une demande de mobilité du 5 juin 2009 qui n'a pas été acceptée, mais ce refus ne caractérise pas en l'espèce un acte de harcèlement.

- s'agissant du fait que M. [W] n'a pas reçu la « médaille du mérite » pour une interpellation à laquelle il aurait participé en 2012, la RATP expose qu'aucune médaille du mérite n'a été attribuée, mais que certains agents ont été remerciés par la direction pour ' accomplissement d'un acte de courage et de dévouement particulier face à une situation exceptionnelle'. La RATP explique que ces remerciements font l'objet chaque année d'une liste des agents concernés portée à la connaissance de l'ensemble du personnel de la RATP, et d'une cérémonie de remerciements.

L'employeur ajoute que quatre agents ont été invités à participer à la cérémonie des actes de courage et de dévouement de 2013 suite à l'interpellation d'un individu dangereux. Sans être utilement contredite, la RATP indique que ce n'était pas le cas de M. [W].

En toute hypothèse, cette situation ne peut en l'espèce être analysée comme un acte de harcèlement.

- M. [W] n'établit pas que la RATP a refusé de répondre à tous ses courriers et l'employeur indique à juste titre que le courriel du 14 septembre 2015 adressé au directeur des ressources humaines du Département SEC n'appelait pas de réponse. M. [W] n'apporte pas d'élément sérieux sur un comportement harcelant à cet égard.

- M. [W] reproche à sa hiérarchie de ne pas avoir assuré sa sécurité lors de sa sortie des urgences le 14 mars 2015, mais, au vu des éléments versés aux débats, le salarié a pris l'initiative de quitter seul l'hôpital, au lieu de prévenir sa hiérarchie de la fin de son hospitalisation afin qu'elle prenne les dispositions pour aller le chercher. Il n'y a pas de comportement harcelant de l'employeur sur ce point.

- Enfin, les éléments médicaux produits par M. [W] n'apportent pas la preuve d'une dégradation de son état de santé liée à une situation de harcèlement dont il aurait été victime.

Par ailleurs, il est rappelé par l'employeur que c'est M. [W] a sollicité sans ambiguïté sa réforme médicale comme en atteste son courrier en date du 16 mars 2016, et ne souhaitait pas être reclassé. Au vu de ce courrier, il apparaît effectivement que l'intéressé souhaitait quitter l'entreprise suite à son inaptitude. Cette réforme médicale ne lui a donc pas été imposée, de sorte que l'intéressé ne peut prétendre qu'elle lui aurait été imposée pour le sanctionner pour avoir dénoncé des faits de harcèlement moral.

L'employeur rappelle enfin à juste titre que la réforme médicale au sein de la RATP est spécifique puisqu'à l'issue d'une telle procédure actionnée par l'agent, celui-ci perçoit une pension de retraite à vie cumulable avec des allocations chômage ou bien un autre emploi.

Il ajoute que M. [W] est aujourd'hui retraité de la RATP et exerce une autre activité professionnelle dont il tire des revenus qui se cumulent avec sa pension de retraite RATP.

Il n'y a pas donc lieu de retenir en l'espèce une situation de harcèlement moral.

De même, il n'est pas établi que M. [W] ait subi un préjudice spécifique du fait d'un manquement par l'employeur de son obligation de sécurité à son égard. En particulier, il n'est pas établi que les problèmes de santé dont souffrait M. [W]

sont liés à son activité professionnelles.

En conséquence, il convient de confirmer le jugement du conseil de prud'hommes sur ces points.

M. [W] sera débouté de ses demandes au titre du harcèlement moral et du non respect de l'obligation de sécurité par l'employeur.

Sur la demande de rappel de salaire et des congés payés afférents suite à la reconnaissance de l'accident du travail du 14 mars 2015

M. [W] sollicite le paiement de rappel de salaire pour la période de mars 2015 à fin mai 2016 au titre de la requalification de son accident du 14 mars 2015 en accident du travail. Il y a lieu de débouter M. [W] de cette demande qui vise à obtenir la réparation des conséquences d'un accident du travail, l'employeur ayant versé à M. [W] l'ensemble des salaires et primes dus à ce titre, ainsi que cela ressort des bulletins de paie d'août et de septembre 2016, alors que l'intéressé avait quitté l'entreprise suite à sa réforme en mai 2016.

Sur la rupture du contrat de travail

A titre principal, M. [W] fait valoir la nullité de la rupture de son contrat de travail au motif que cette rupture aurait été prononcée en représailles de la dénonciation par le salarié des faits de harcèlement moral, que l'inaptitude à l'origine de sa réformation serait la conséquence directe des actes de harcèlement moral, et que la RATP aurait manqué, d'une part, à son obligation de reclassement et, d'autre part, à son obligation de consultation des délégués du personnel. A titre subsidiaire, M. [W] sollicite que sa réforme soit analysée en un licenciement sans cause réelle et sérieuse au motif que son inaptitude résulterait d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

Ainsi que celà est rappelé dans les développements qui précèdent, il n'est pas établi que M. [W] ait été victime de harcèlement moral. Il ressort par ailleurs des pièces versées aux débats que M. [W] a sollicité sa mise à la retraite par réforme médicale par courrier du 16 mars 2016, de sorte que la rupture de son contrat procède d'une démarche volontaire de sa propre initiative et ne peut être ici analysée comme une mesure de représailles de son employeur.

S'agissant des chefs tirés de l'origine de l'inaptitude de M. [W], c'est à juste titre que le juge départiteur a retenu qu'ils n'étaient pas fondés dès lors que l'intéressé ne justifiait aucunement de ce que son inaptitude serait la conséquence des actes de harcèlement moral ou des manquements de l'employeur à son obligation de sécurité.

S'agissant de la procédure suivie pour la réforme, au vu des pièces versées aux débats, c'est à juste titre que le juge

départiteur a relevé que la lettre notifiant la réforme a été régulièrement signée par la responsable du pôle gestion des rémunérations, des prestations et de la protection sociale du département gestion et innovation sociales sur délégation expresse de pouvoir du Président Directeur général de la RATP conformément à l'article 8 du statut, de sorte qu'aucune irrégularité ne pouvait être retenue de ce chef.

S'agissant du défaut de mention de la procédure de reclassement et des voies de recours dans la lettre de réforme, aucune des dispositions légales ou statutaires applicables ne prévoit ces exigences. Il s'ensuit que leur défaut ne peut être sanctionné.

Il est rappelé M. [W] a expressément demandé une réforme médicale en application de l'article 50 du statut de la SNCF aux termes duquel ' L'agent réformé est soumis aux dispositions du Règlement des retraites'. L'employeur explique qu'il s'agit d'un mode de rupture spécifique aux agents RATP qui entraîne la liquidation d'une pension immédiate quelle que soit la durée de services accomplis par l'intéressé au moment de la cessation de ses fonctions à la régie. Il rappelle qu'en application de l'article 98 du statut ' L'inaptitude à tout emploi à la Régie relève de la seule compétence de la Commission médicale et entraîne obligatoirement la réforme de l'agent concerné'.

Ce mode de cessation des fonctions ne relève pas d'une d'une décision de rompre le contrat de travail suite à une impossibilité de reclassement et la consultation des délégués du personnels n'est pas prévue dans cette hypothèse par le statut du personnel de la RATP, acte administratif réglementaire pris en vertu d'une loi spéciale.

En conséquence, il convient de confirmer le jugement du conseil de prud'hommes en ce qu'il a débouté M. [W] de ses demandes liées à la rupture de son contrat de travail, qu'il s'agisse de la demande pour non-respect de la procédure de mise à la retraite par réforme, comme des demandes d'indemnité pour nullité de la rupture du contrat de travail, de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'indemnité légale de licenciement, et d'indemnité compensatrice de préavis.

Dispositif

PAR CES MOTIFS

LA COUR,

Rejette la demande de rabat de clôture,

Se déclare compétente pour statuer sur une demande de rappel de salaire formulée à l'encontre de l'employeur pour la période de mars 2015 à fin mai 2016

CONFIRME le jugement en toutes ses dispositions,

Y ajoutant,

Vu l'article 700 du code de procédure civile

REJETTE la demande à titre de l'article 700 du code de procédure civile

DEBOUTE les parties du surplus des demandes ,

LAISSE les dépens d'appel à la charge de M. [W].

LA GREFFIERE LE PRESIDENT

Décision de la Cour de cassation

Cour de cassation Chambre sociale 8 juin 2022

VOIR LA DÉCISION 

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 08-06-2022
- Cour d'appel de Paris K3 07-10-2020