

COUR D'APPEL DE SAINT-DENIS

DE LA RÉUNION

CHAMBRE SOCIALE

ARRÊT DU 28 JUIN 2016

N° 13/00841

APPELANTE :

Monsieur X.

Représentant : Me Christophe S. de la SELARL JURIS D.O.M., avocat au barreau de SAINT-DENIS-DE-LA-REUNION

INTIMÉ :

ASSOCIATION Y. en son représentant légal

Représentant : Me Patrick G. de la SELARL G. S. S., avocat au barreau de SAINT-DENIS-DE-LA-REUNION

DÉBATS : En application des dispositions de l'article 946 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue à l'audience publique du 12 Avril 2016 devant la cour composée de :

Présidente de chambre : Madame Catherine FARINELLI,

Conseiller : Madame Catherine PAROLA,

Conseiller : Madame Françoise DEROUARD, rapporteur

Qui en ont délibéré après avoir entendu les avocats en leurs plaidoiries.

A l'issue des débats, le président a indiqué que l'arrêt serait prononcé par sa mise à disposition le 28 Juin 2016.

ARRÊT : mis à disposition des parties le 28 JUIN 2016

greffier lors des débats : Mme Nadia HANAFI

* *

*

LA COUR :

FAITS ET PROCÉDURE - PRÉTENTIONS DES PARTIES :

Suivant déclaration reçue le 07 mai 2013, Monsieur X.. a interjeté régulièrement appel d'un jugement rendu le 15 avril 2013 par le conseil de prud'hommes de Saint Denis de la Réunion, section activités diverses, dans une affaire l'opposant à l'association Y., cette décision lui ayant été notifiée par voie postale le 16 avril 2013, l'accusé de réception ayant été signé le 18 avril 2013.

L'affaire a été enrôlée au répertoire général sous le n° 13/00841.

*

* *

Monsieur X. a été embauché à compter du 1er novembre 1992 par contrat à durée indéterminée par l'association X. en qualité d'ouvrier professionnel première catégorie, échelon 05 du groupe IV (indice 311) de la convention collective nationale des Etablissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951 (CCN 51) applicable.

Par avenant du 12 février 2007, il était promu en qualité d'ouvrier des services logistiques niveau 2 à compter du 1er février 2007.

Par avenant du 11 avril 2008, il était reclassé à compter du 13 mai 2008 en qualité de technicien, filière logistique, au coefficient 392.

Par avenant du 19 mai 2014, il lui était confié en sa qualité de technicien une mission temporaire de chargé de travaux, moyennant une bonification de 65 points par mois.

La relation de travail perdure à ce jour entre les parties.

Son employeur refusant depuis 2009 de le reclasser dans la catégorie cadre technique au coefficient 460 alors qu'il estime remplir en réalité les missions de ce poste, Monsieur X. saisissait le 03 novembre 2011 la juridiction prud'homale de cette demande de reclassement et de rappel de salaire, outre une demande de dommages et intérêts pour discrimination et levée de l'interdiction d'affectation au centre de S. pour son activité professionnelle, laquelle, par la décision déferée a :

- débouté Monsieur X. de toutes ses demandes,
- débouté l'association Y. de sa demande au titre de l'article 700 du Code de procédure civile,
- mis les dépens à la charge de Monsieur X..'

Par conclusions et pièces déposées au greffe les 26 novembre 2013 et 24 février 2015, Monsieur X. demande à la Cour d'infirmer la décision déferée en toutes ses dispositions et, statuant à nouveau,

- de dire et juger que les fonctions réelles occupées et exercées se rattachent à la qualification 'Cadre technique' dans la filière 'logistique' de la CCN 51 et ce depuis le 01 juin 2008,

- de dire que le coefficient 460 doit lui être appliqué à compter du 1er juin 2008,

- de condamner l'association Y. à lui payer les sommes suivantes, avec intérêts au taux légal à compter du 04 novembre 2011 :

* 37 238,26 euro de rappel de salaires

* 3 723,82 euro d'indemnité compensatrice de congés payés,

- d'ordonner la capitalisation des intérêts en application de l'article 1154 du Code civil,

- d'ordonner la régularisation consécutive au statut de cadre (cotisations, caisse de retraite, prévoyance, bulletins de paie...) au besoin sous astreinte de 50,00 euro par jour de retard passé le délai de 15 jours à compter de la notification de la décision,

- condamner Y. à lui payer la somme de 50.000,00 euro à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice né de la violation des articles L 1132-1 et suivants du Code du travail, ainsi qu'un montant de 5.000,00 euro au titre des frais irrépétibles.

A l'appui de ses prétentions, Monsieur X. soutient :

- concernant le reclassement et le rappel de salaires sollicités, que les nombreuses pièces versées par ses soins aux débats décrivent très précisément les fonctions qu'il occupe dans l'association et leur rattachement à la définition du poste de Cadre technique, filière logistique dans la CCN applicable,

- concernant les dommages et intérêts sollicités, qu'il a été victime de la part de son employeur d'un traitement discriminatoire fondé sur le handicap de son enfant, l'interdiction qui lui avait été faite par son employeur d'accéder au site de S. où était accueilli son fils handicapé (décédé depuis en 2007) s'analysant selon lui en une sanction décidée en raison de sa situation de famille et non de son comportement, constitutive d'une discrimination et ouvrant droit à réparation.

Par conclusions et pièces déposées au greffe les 18 novembre 2014 et 10 mars 2015 et datées du 06 octobre 2015, l'association Y. demande à la Cour de confirmer le jugement entrepris en toutes ses dispositions et de condamner l'appelant à lui payer la somme de 3.000,00 euro au titre des frais irrépétibles, ainsi qu'aux dépens.

Subsidiairement, si la Cour s'estimait insuffisamment informée sur les compétences de Monsieur X. et son aptitude à tenir des fonctions d'encadrement, la Y. sollicite que soit ordonnée une expertise judiciaire.

L'association soutient en effet :

- concernant le reclassement et le rappel de salaires sollicités, que Monsieur X. assume toujours aujourd'hui les seules fonctions de technicien et ne remplit au surplus pas les conditions de diplôme ou de validation des acquis prévues conventionnellement pour accéder au métier de cadre qu'il revendique illégitimement,

- que les faits de discrimination invoqués sont inexistant, dès lors que la décision d'écarter le salarié du CEM de S., où était accueilli son fils, a été motivée justement par le comportement fautif de Monsieur X. qui utilisait son activité professionnelle pour voir son fils plus fréquemment et s'immiscer dans le suivi des soins de son fils, son attitude nuisant au bon fonctionnement du service et aux enfants handicapés.

Les parties ayant développé oralement leurs écritures auxquelles la cour renvoie pour un plus ample exposé des faits et des moyens.

Monsieur X. s'opposait notamment lors de cette audience à la demande d'expertise sollicitée subsidiairement au motif que :

- les entretiens d'évaluation sont suffisamment éclairants pour que la Cour puisse se convaincre qu'il exerce en réalité des missions de cadre,

- qu'il aurait été contraint de signer l'avenant du 19 mai 2014 et la fiche de poste concernée.

MOTIFS DE LA DÉCISION:

- sur la classification des fonctions exercées par le salarié :

Monsieur X. expose, pour revendiquer son reclassement dans la catégorie 'cadre technique' (coefficient 460) à compter de juin 2008 :

- qu'il exerce la maintenance et l'entretien de l'ensemble des équipements de Y. et de 12 bâtiments rattachés à son secteur (soient 8 bâtiments sis à la Montagne et St Denis depuis 2008 + 1 nouveau bâtiment sis à St Denis depuis mars 2011 + 3 autres bâtiments depuis 2014 - CAMPS de St-Benoît, Ste-Clotilde et St Paul),

- qu'il est donc responsable de l'ensemble du pôle immobilier et des équipements de Y. sans exception,

- qu'il coordonne seul les interventions de son équipe, des entreprises extérieures et des prestataires pour le compte du maître d'ouvrage, à l'exclusion de tout rattachement hiérarchique, le directeur de l'IME ne faisant qu'apposer un 'bon pour accord' sur les devis sollicités et négociés par lui,

- qu'il signe les bons de livraison et les procès-verbaux de réception des installations de divers appareils,

- qu'il représente depuis le 19 mai 2014 le maître de l'ouvrage Y. lors de la réception des travaux et signe à cet effet les bons de réception travaux, bons d'intervention des entreprises, rapports de visite,

- qu'il vérifie et contrôle seul les factures de travaux et les contrats de maintenance,

- qu'il a à sa charge le parc automobile de l'IME/SESSAD depuis octobre 2011 et la gestion des véhicules concernant la sécurité depuis janvier 2012,

- qu'il recense et répertorie le patrimoine de l'association et conseille et définit les travaux à engager sur la sécurité incendie et électrique des bâtiments et des personnes,

- qu'il contrôle tous les devis, assure la maîtrise d'œuvre d'exécution de tous les chantiers en cours,

- que son expérience professionnelle acquise depuis 20 ans lui permet de répondre aux conditions de diplôme prévue par la convention collective au titre de la validation des acquis, de son expérience et de l'évolution de ses compétences,

- que l'absence de fonction de commandement n'exclue pas la reconnaissance de cadre technique dans sa filière, contrairement à la filière administrative,

- que la bonification temporaire qui lui a été octroyée depuis le 19 mai 2014 n'est autre que la reconnaissance par l'employeur de la prise en compte des caractéristiques réelles du poste qu'il occupait déjà auparavant,

- que s'il a indiqué maladroitement devant les premiers juges n'avoir 'personne sous sa responsabilité', cela signifiait que les équipes techniques qu'il manageait étaient extérieures à la Y. mais qu'en revanche, la coordination du personnel technicien 'interne' à l'association lui a toujours été confiée,

L'association Y. réfute quant à elle les arguments de l'appelant qui, selon elle, ne démontre nullement relever de la classification de cadre technique.

L'intimée explique ainsi que :

- Monsieur X. ne coordonne pas l'ensemble de l'activité du domaine technique et ne dispose pas de prérogatives propres à un cadre dans son secteur d'activité (ne manage pas d'équipe, gère certes les bons de livraison mais hors de tout pouvoir de commande, ne contrôle pas les factures de travaux ni ne gère les contrats de maintenance suivis par le pôle services communs),

- le salarié se trouve bien soumis à un lien hiérarchique contrairement à ses allégations et lié par des rapports fonctionnels à une équipe pluridisciplinaire, et n'intervient en réalité que sur instruction de ce responsable hiérarchique,

- Monsieur X. n'est pas titulaire des diplômes ou de l'expérience requis par la convention pour être cadre technique.

En cas de différend sur la catégorie professionnelle qui doit être attribuée à un salarié, les juges doivent rechercher la nature de l'emploi effectivement occupé par le salarié et la qualification qu'il requiert.

Saisi d'une contestation sur la qualification attribuée à un salarié, le juge doit ainsi se prononcer au vu des fonctions réellement exercées et doit les comparer à la grille de la convention collective pour vérifier dans quelle catégorie se place l'emploi, les dispositions des conventions collectives devant être appliquées strictement.

Les parties s'accordent sur le fait que la relation de travail est soumise à la convention collective nationale des Etablissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951 (CCN 51)

Selon les annexes de cette convention relatives aux différentes classifications des salariés, le technicien des services logistiques effectue des travaux d'une certaine complexité. Il peut être occasionnellement amené à participer à des travaux ne relevant pas strictement de sa spécialité. Il doit être titulaire d'un baccalauréat technique, technologique ou professionnel ou d'un diplôme équivalent de sa spécialité.

Il procède à des interventions de maintenance, d'entretien et de dépannage dans des champs techniques et technologiques différents.

Le cadre logistique effectue des tâches complexes dans le domaine logistique et le cadre technique coordonne quant à lui l'ensemble de l'activité relevant de son domaine d'intervention.

Il doit être titulaire d'un diplôme de niveau baccalauréat + 2 ou + 3 et d'une expérience professionnelle de 5 ans au moins.

Il résulte de l'ensemble des pièces produites aux débats par les parties qu'à compter du 13 mai 2008 et jusqu'au 19 mai 2014, Monsieur X. a été reclassé dans les fonctions de technicien pour exercer les fonctions de chef du pôle 2 (comprenant l'IME et son internat outre le SESSAD sis à la M.), deux autres chefs de pôle étant nommés, à savoir Messieurs S., contremaître (pôle 1 - Hôpital des enfants/EHPAD St François/CAMSP/Services communs) et R. (pôle 3 - CEM et SESSAD de S.), sa fiche de poste mentionnant notamment qu'il a en charge le suivi des travaux et leur compte-rendu d'exécution, la recherche de prestataires et de fournisseurs et le suivi des opérations de contrôle des opérations sous-traitées, le suivi des dispositifs de sécurité et le respect de la réglementation y afférent, la gestion du stock tampon et des besoins en fournitures et divers petits travaux.

Monsieur X. soutient qu'il coordonnait à ce titre seul les interventions de son équipe, des entreprises extérieures et des prestataires pour le compte du maître d'ouvrage, à l'exclusion de tout rattachement hiérarchique, le directeur de l'IME ne faisant qu'apposer un 'bon pour accord' et souligne au surplus que la filière logistique n'implique pas nécessairement une fonction de commandement.

S'il est certes constant qu'un cadre peut n'avoir personne sous ses ordres (tel qu'un ingénieur par exemple en charge de manière autonome de ses propres tâches de conception) et qu'à l'inverse un agent de maîtrise (ou technicien) peut diriger une équipe, il convient néanmoins de constater dans le cas d'espèce :

- que Monsieur X. n'agissait pas durant cette période de manière autonome et sans rattachement hiérarchique tel qu'il l'allègue, puisqu'il est au contraire attesté de ce qu'il se trouvait sous la hiérarchie directe du directeur de l'établissement IME concerné et des différents responsables des services communs (responsable sécurité incendie, responsable du patrimoine, contrôleur de gestion) et n'avait pas le pouvoir de prescrire ou de régler des travaux extérieurs sans la validation préalable et le contrôle a posteriori de sa hiérarchie,

- que Monsieur X., s'il avait un rôle de coordination, n'avait pour autant pas de pouvoir d'encadrement effectif ni d'autorité hiérarchique directe sur les autres personnels techniques de ce pôle, et notamment les ouvriers, puisqu'il ne démontre pas leur avoir donné des instructions ou directives, ni les avoir évalués et qu'à l'inverse il est attesté par le directeur d'établissement (pièce 32 intimée) que Monsieur X. n'occupait pas de fonction d'encadrement sur les ouvriers logistiques affectés à l'établissement dudit pôle et rencontrait même des difficultés pour collaborer avec ces derniers et leur venir en aide.

Concernant les diplômes supérieurs et l'expérience professionnelle exigés par la convention pour accéder au statut de cadre technique, Monsieur X. se contente en substance d'affirmer que ses 20 ans de travail au sein de l'association doivent permettre de considérer, au titre de la validation des acquis, qu'il présente les compétences professionnelles d'un cadre.

Force est toutefois de constater que cette seule affirmation ne peut être tenue pour suffisante pour attester de la compétence revendiquée et se trouve de surcroît battue en brèche par les différents courriers des directeurs d'établissement (IME et CAMPS) - pièces 30 à 33 de l'intimée- et de ses entretiens d'évaluation fixant les objectifs à améliorer, attestant de connaissances lacunaires de Monsieur X. dans certains domaines techniques, ou sa mauvaise volonté à y intervenir, et de ses difficultés à intégrer et mettre en œuvre, en sa qualité de coordinateur, les procédures transversales d'information, de communication et de demande d'autorisation préalable en matière d'engagement et de suivi de travaux.

Il apparaît ainsi que les fonctions effectivement assumées par Monsieur X. de mai 2008 à mai 2014 au sein de Y. ressortent bien de la classification de technicien filière logistique, emploi dans lequel il a été promu en mai 2008 après 16 ans de services en qualité d'ouvrier, et non de celle de cadre technique qu'il revendique.

A compter du 19 mai 2014, il lui était confié en sa qualité de technicien une mission temporaire de deux à trois ans et jusqu'à réception des chantiers du pôle MSH de chargé de travaux engagés ou à venir de Y., sous la responsabilité hiérarchique de Monsieur B., responsable maîtrise d'ouvrage de Y..

La fiche de poste afférente à cette mission temporaire de chargé de travaux prévoit notamment que Monsieur X. :

- assistera le responsable hiérarchique sur tout aspect technique lors des études et de la réalisation des travaux et participera directement à la mise en œuvre des opérations immobilières de Y.,
- le chargé de travaux aura pour mission de s'assurer que les travaux sont réalisés conformément aux préconisations et attentes du Maître d'ouvrage,
- l'intervention du chargé de travaux se déroule sous le pilotage du Responsable Maîtrise d'ouvrage, en lien étroit avec le Directeur d'établissement qui est le Chef de projet de l'opération et en collaboration avec plusieurs services de l'association.

Il résulte de ces avenant et fiche de poste, corroborés par les autres pièces produites par l'appelant, avenant que Monsieur X. affirme avoir signé sous une contrainte dont il ne précise ni la nature ni les circonstances, que ce dernier est chargé depuis lors, sous l'autorité constante de ses supérieurs hiérarchiques (à savoir le responsable maîtrise d'ouvrage de l'association et les différents directeurs d'établissement concernés par les opérations de travaux) et sans pouvoirs d'encadrement, de délégation ou de décision propres, d'assister techniquement ses supérieurs dans le choix et le suivi des travaux et d'assurer l'information transversale des services et établissements concernés par lesdits travaux, toutes tâches qui, si elles sont susceptibles de générer un surcroît temporaire de travail ou de disponibilité rémunéré en l'espèce par l'octroi d'une bonification mensuelle de 60 points, ressortent bien elles aussi de la classification de technicien filière logistique, et non de celle de cadre technique revendiquée.

La décision déferée qui a débouté le salarié de sa demande de reclassement et de rappel de salaire subséquent est donc confirmée en ce sens.

- sur la discrimination :

Aux termes de l'article L 1132-1 du Code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

En cas de litige, il appartient au salarié qui s'estime victime de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte et à l'employeur de prouver le cas échéant que la situation ou que sa décision contestée est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Il est attesté par les pièces produites aux débats et par les dires des parties lors de l'audience de plaidoirie que Monsieur X. s'est vu interdire par son employeur à compter de novembre 2005 l'accès au site du CEM (centre d'éducation motrice) de S., pour y exercer ses missions d'ouvrier logistique, et ce jusqu'à mai 2008, date où il était promu et réaffecté en qualité de technicien sur le site de la M. (IME/SESSAD).

Il n'est pas contesté par le salarié que, dans le cadre de ses missions de chargé de travaux qui lui sont temporairement dévolues depuis mai 2014, il a à nouveau libre accès à l'établissement médico-social de S. en tant que de besoin.

Monsieur X. soutient avoir fait l'objet à ce titre d'une discrimination injustifiée, au regard de son comportement professionnel, par son employeur en raison de sa situation de famille (père d'un enfant handicapé), discrimination qu'il estime dûment caractérisée par la délibération n° 2009-420 du 21 décembre 2009 de la HALDE (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité), saisie par ses soins le 20 novembre 2007, ayant conclu à l'existence de la discrimination dénoncée et recommandé à Y., l'employeur de se rapprocher de son salarié afin de lui proposer une juste réparation de son préjudice moral et professionnel en ayant résulté.

Il soutient en outre que la tentative d'explication fournie par Y. (assurer une meilleure intégration dans le Centre de l'enfant) serait inopérante dans la mesure où la discrimination dénoncée aurait perduré bien après le décès de l'enfant.

En défense, la Y. explique que sa décision n'avait aucun caractère discriminatoire mais avait pour but légitime, au vu du règlement intérieur de l'établissement accueillant le fils handicapé du salarié et du comportement trop intrusif de ce dernier lors de ces interventions professionnelles ponctuelles sur le site d'accueil de son fils, de préserver l'accueil et les conditions de prise en charge de l'enfant.

L'association souligne en outre que la procédure menée par la HALDE a été conduite de manière non contradictoire et qu'elle n'était pas en mesure de lui fournir les pièces de sa défense, protégées pour certaines d'entre elles par le secret médical.

Il est non contesté ou attesté en l'espèce :

- que le jeune A., fils de Monsieur X. et alors âgé de six ans, a bénéficié d'un accueil de jour au Centre d'éducation motrice de S., section polyhandicapés à compter du 18 août 2005, site où le salarié intervenait jusqu'alors ponctuellement en qualité d'ouvrier logistique à l'instar des autres établissements médico-sociaux de l'association employeur,

- que l'enfant est décédé le 18 décembre 2007,

- que le règlement du fonctionnement du CEM (pièce 37 intimée) prévoyant les relations avec la famille de l'enfant accueilli stipule notamment qu'il est demandé aux parents de signaler par avance leur venue aux personnels présents, qu'ils ne peuvent rentrer directement dans les locaux de l'établissement, et qu'ils peuvent participer à divers moments de la vie quotidienne de leur enfant ou passer un moment avec lui au CEM sous réserve que cette participation soit négociée au préalable,

- que dans un courrier en date du 04 novembre 2005 au directeur du CEM, l'assistante sociale (Pièce 38) avisait ce dernier avoir fait l'objet de plusieurs demandes d'informations administratives et judiciaires de la part de Monsieur X. lors des interventions de ce dernier sur le site et concomitamment à l'admission de son fils dans l'établissement, puis d'avoir rencontré la mère de l'enfant qui lui aurait reproché de prendre partie dans un conflit parental autour de la garde de l'enfant (cette rencontre étant démentie par témoignage de la mère de l'enfant effectué le 25 juin 2013 -pièce 42 appelant, soit huit ans après le courrier susmentionné et six ans après le décès de l'enfant),

- qu'au vu du courrier de l'assistante sociale et du règlement intérieur de son établissement, le directeur du CEM, Monsieur D. demandait dès le 10 novembre 2005 par courrier (pièce 37 et 49 intimée) au directeur général de l'Association de suspendre l'affectation de Monsieur X. dans l'établissement dans un souci d'éthique et afin de clarifier son double statut de parent et de salarié, ceci dans l'intérêt de la prise en charge de son fils,

- que dans un courrier du 25 novembre 2005 (pièce 54 intimée), le directeur du CEM était à nouveau alerté par le Responsable du Service éducatif polyhandicapés de ce que Monsieur X. se rendait régulièrement sur le groupe et interpellait l'équipe éducative sur la prise en charge de son fils lors de sa présence au CEM dans le cadre de ses missions professionnelles, son comportement étant vécu comme perturbant pour le fonctionnement du groupe d'enfants et pour les professionnels qui se sentaient espionnés,

- qu'informé le 16 novembre 2005 par le Responsable des services techniques de la décision de l'Association de ne plus le voir intervenir sur le site du CEM pour des raisons éthiques, Monsieur X. écrivait le même jour au Directeur général de Y. pour affirmer n'avoir jamais selon lui confondu son rôle de père et de salarié mais disait accepter cette décision au motif qu'il était 'respectueux des règles de fonctionnement de Y., et ne souhaitant pas voir l'intérêt de la prise en charge de mon fils remise en cause au sein de la CEM',

- que la plainte pénale du chef de discrimination de Monsieur X. faisait l'objet d'un classement sans suite en date du 05 mars 2010 par le Procureur de la République, en l'absence d'infraction ou d'infraction suffisamment caractérisée.

Il résulte de l'ensemble de ces éléments que les faits de discrimination invoqués par Monsieur X. ne sont pas établis, la décision de son employeur de ne plus l'affecter à compter de novembre 2005 au CEM de S., où il intervenait selon ses propres dires par roulement toutes les cinq semaines, ayant été légitimement et objectivement justifiée tant par le règlement intérieur de l'établissement (établissant des règles précises et restrictives d'accès pour tous les parents), que par le comportement perturbant du salarié auprès de l'équipe éducative prenant en charge son fils et par le souci de préserver une égalité de traitement des deux parents d'A.

En outre, Monsieur X. ne peut valablement alléguer que cette décision litigieuse de son employeur aurait perduré sans motif bien après le décès de son fils puisqu'il est acquis que son fils est décédé le 18 décembre 2007 et que Monsieur X. a été affecté dès mai 2008 au site de la M. et n'avait dès lors plus à intervenir professionnellement au CEM de S. et qu'il a reconnu lors des débats d'audience avoir à nouveau libre accès à cet établissement depuis mai 2014 en raison d'une nouvelle mission professionnelle.

Il convient donc de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande en réparation de faits de discrimination non démontrés.

- sur les dépens et les frais irrépétibles

L'appelant, qui succombe en cause d'appel, devra supporter conformément à l'article 696 du code de procédure civile les entiers dépens d'appel comme ceux de 1ère instance, ce qui interdit comme devant les premiers juges de faire application à son profit des dispositions de l'article 700 du même code lesquelles, en revanche, bénéficieront à l'intimée au titre de l'appel ainsi qu'il est dit dans le dispositif ci-après.

PAR CES MOTIFS

La Cour statuant publiquement, contradictoirement, en matière prud'homale et en dernier ressort ;

Confirme la décision déferée en toutes ses dispositions ;

Y ajoutant,

Condamne Monsieur X. aux dépens d'appel ;

Condamne Monsieur X. à payer à l'association Y. la somme de 1.500,00 euro euros en application de l'article 700 du code de procédure civile au titre de l'appel.

Le présent arrêt a été signé par Madame Catherine FARINELLI, Présidente de chambre, et par Mme Nadia HANAFI, greffière à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

LA GREFFIÈRE, LA PRÉSIDENTE,