

ARRÊT DU
29 Juin 2018

République Française
Au nom du Peuple Français

COUR D'APPEL DE DOUAI
Chambre Sociale
- Prud'Hommes-

N° 1600/18

RG N° RG 15/04404

BR/VD

APPELANTE :

SA EDF CNPE DE GRAVELINES
DIGUE LEVEL
59820 GRAVELINES

Représentée par Me Bénédicte CHAIRAY, avocat au barreau de LILLE,
substitué par Me Nicolas GEORGE

INTIMÉ :

M. Fabien MARTIN
94 ROUTE DE PEUPLINGUES
62179 ESCALLES

Présent et assisté de Me Servane SQUEDIN-PAROLA, avocat au barreau de
LILLE,

Jugement du
Conseil de Prud'hommes -
Formation de départage de
DUNKERQUE
en date du
30 Septembre 2015
(RG 13/01219 -section)

COMPOSITION DE LA COUR LORS DES DÉBATS ET DU DÉLIBÉRÉ

Sabine MARIETTE	: PRÉSIDENT DE CHAMBRE
Béatrice REGNIER	: CONSEILLER
Patrick REMY	: CONSEILLER

GREFFIER lors des débats : Audrey CERISIER

DÉBATS : à l'audience publique du 15 Mai 2018

ARRÊT : Contradictoire
prononcé par sa mise à disposition au greffe le **29 Juin 2018**,
les parties présentes en ayant été préalablement avisées dans les
conditions prévues à l'article 450 du code de procédure civile,
signé par Sabine MARIETTE, Président et par Valérie
COCKENPOT, greffier auquel la minute de la décision a été
remise par le magistrat signataire.

GROSSE

le 29/06/18

M. Fabien Martin a été engagé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée par la SA Electricité de France (EDF) le 1^{er} mars 1999 en qualité d'ouvrier professionnel handicapé et été affecté à la centrale nucléaire de Saint Laurent des Eaux (41).

Entre 2002 et 2004, il a réalisé une formation en alternance dans le cadre d'un congé individuel de formation et a obtenu un BTS Contrôle Industriel et Régulation Automatique (CIRA) en juin 2004.

Le 2 mai 2006, il a été muté sur un poste de technicien au sein du service automatisme de la centrale nucléaire de Gravelines (59) et bénéficié de la classification GF7-NR70 (collège maîtrise).

Sa classification actuelle est GF9-NR100.

Il est placé en position de longue maladie depuis le 29 mars 2011.

Saisi par M. Martin le 7 août 2013, le conseil de prud'hommes de Dunkerque a, par jugement du 30 septembre 2015 :

- rejeté l'exception d'incompétence soulevée par la SA EDF ;
- rejeté la demande d'audition de témoins formulée par le salarié ;
- condamné la société à payer à M. Martin les sommes de :
 - 56 532,37 euros à titre de dommages et intérêts pour discrimination salariale,
 - 10 000 euros à titre de dommages et intérêts pour non-respect de l'obligation de protection de la santé des salariés,
 - 750 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;
- enjoint à la SA EDF de reclasser M. Martin au niveau GF10-NR135 ;
- débouté le salarié de sa demande de dommages et intérêts pour harcèlement moral.

Par déclaration du 10 novembre 2015, la SA EDF a interjeté appel du jugement.

Par conclusions développées oralement à l'audience, la SA EDF demande à la cour de confirmer le jugement en ce qu'il a rejeté les demandes tendant à l'audition de témoins et au paiement de dommages et intérêts pour harcèlement moral présentées par M. Martin, de le réformer en ce qu'il l'a condamnée à payer au salarié les sommes de 56 532,37 euros à titre de dommages et intérêts pour discrimination salariale, 10 000 euros à titre de dommages et intérêts pour non-respect de l'obligation de protection de la santé des salariés et 750 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, de débouter M. Martin de l'ensemble de ses réclamations et de le condamner à lui verser la somme de 1 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Elle soutient que :

- M. Martin n'a fait l'objet d'aucune discrimination ; que son évolution est comparable à celle d'autres agents placés dans une situation identique ; qu'une formation qualifiante n'entraîne pas une promotion automatique ; que son nouveau diplôme a été pris en compte lors de sa mutation à Gravelines et qu'il est alors passé au collège maîtrise ; que les trois tableaux comparatifs produits par M. Martin ne sont pas probants, les salariés concernés n'étant pas dans la même situation que l'intéressé ; que les travailleurs handicapés connaissent au sein d'EDF, et notamment du CNPE de Gravelines, une évolution comparable à celle du reste du personnel ; qu'enfin M. Martin a bénéficié de l'accord pour l'intégration professionnelle des personnes handicapées.

- M. Martin n'a pas été victime de faits de harcèlement moral ;

- elle n'a nullement failli à son obligation de sécurité.

Par conclusions développées oralement à l'audience, M. Martin, qui a formé appel incident, demande à la cour de confirmer le jugement entrepris en ses dispositions relatives à la discrimination, au manquement à l'obligation de sécurité et aux frais irrépétibles, de le réformer en ses dispositions afférentes au harcèlement moral et de :

- condamner la SA EDF à lui payer les sommes de 45 000 euros à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral et 2 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

- subsidiairement, ordonner avant-dire droit l'audition de six témoins précisément dénommés.

Il fait valoir que :

- il a été victime d'une discrimination liée à son handicap en ce que :

- il n'a pas bénéficié de l'accord national handicap du 25 février 2009 pour son parcours professionnel ; que, notamment, son évaluation professionnelle n'a pas été mise en oeuvre selon les modalités de cet accord ;

- son évolution de carrière a été plus lente que celle de salariés placés dans la même situation ; que c'est ainsi qu'il est resté sur la classification GF4-NR50 pendant plus de 6 ans et qu'il n'a pas bénéficié d'une classification supérieure lors de l'obtention de son BTS CIRA, n'a obtenu un poste de technicien que deux ans après et n'est parvenu à un niveau de classification conforme qu'en janvier 2009 ; qu'il n'a également pas perçu la prime prévue en cas d'obtention d'un diplôme en formation qualifiante ;

- il a été victime d'humiliations constitutives d'un harcèlement moral ;

- la SA EDF a failli à son obligation de sécurité dans la mesure où elle n'a pas appliqué les dispositions de l'accord national handicap du 25 février 2009, n'ayant notamment ni sensibilisé ses collègues de travail sur le handicap ni assuré son accompagnement dans son projet professionnel, et ne l'ayant pas protégé lorsqu'il a été victime de harcèlement moral.

SUR CE :

Attendu que les dispositions non critiquées du jugement rejetant l'exception d'incompétence soulevée par la SA EDF doivent être confirmées ;

1) Sur la discrimination :

Attendu qu'aux termes de l'article L.1132-1 du code du travail dans sa version applicable, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie par l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L.3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, 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 moeurs, de son orientation 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 ou en raison de son état de santé ou de son handicap ;

Que l'article L.1134-1 du code du travail prévoit qu'en cas de litige relatif à l'application de ce texte, le salarié concerné présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte telle que définie par l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, au vu desquels il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, et le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ;

Attendu qu'en l'espèce M. Martin soutient que son évolution de carrière a été freinée en raison de son handicap et qu'il n'a pas été tenu compte de ce handicap pour son parcours professionnel ; que, pour étayer ses affirmations il produit :

- l'accord national pour l'intégration professionnelle des personnes handicapées d'EDF en date du 25 février 2009 qui prévoit notamment que pour les salariés handicapés les objectifs professionnels sont adaptés par le manager en tenant compte de la montée en compétences professionnelles et de la situation de handicap, que lors de l'entretien individuel avec un salarié en situation de handicap le manager accorde une attention toute particulière au volet carrière, que les demandes de mobilité géographique ou/et fonctionnelle émanant de salariés handicapés font l'objet d'un examen particulier, qu'un examen du parcours professionnel des personnes handicapées est effectué chaque année au niveau de chaque entité/unité et que les éventuels écarts repérés font l'objet d'une analyse tandis que des actions managériales seront engagées pour réduire les écarts anormaux ;

- la circulaire EDF N.95-13 relatives aux formations qualifiantes des agents d'exécution et de maîtrise qui prévoit notamment l'allocation d'un capital de 25 000 F à l'agent qui obtient un diplôme de niveau supérieur à celui détenu à l'entrée dans une formation ;

.../...

- ses compte-rendus d'entretien individuel des années 2006, 2008, 2009 et 2011 dans lesquels il est fait état de ses qualités (dynamisme, disponibilité, investissement) et de ses défauts (mauvaise gestion de ses absences et de son planning, manque de concentration, manque d'autonomie et compte-rendus écrits et oraux à améliorer) ;

- le diplôme de BTS CIRA obtenu le 24 juin 2004 ;

- un premier tableau présentant la situation de salariés de la SA EDF ayant un niveau de rémunération supérieur au sien mais un diplôme et une ancienneté inférieurs ;

- un deuxième tableau présentant la situation de salariés de la SA EDF ayant le même niveau de rémunération que lui, ou un niveau proche, mais bénéficiant d'une ancienneté inférieure de 6 à 9 années ;

- un troisième tableau présentant la situation de salariés de la SA EDF ayant un niveau de rémunération supérieur au sien mais un diplôme équivalent et une ancienneté moins importante ;

Attendu que M. Martin établit ainsi l'existence matérielle de faits pouvant laisser présumer l'existence d'une discrimination à son encontre ;

Attendu que la SA EDF conteste toute discrimination et fait valoir que l'évolution professionnelle de M. Martin n'a fait l'objet d'aucun retard en lien avec son handicap et qu'il existe des explications aux différences relevées par le salarié ; qu'elle verse aux débats ;

- un courrier du défenseur des droits saisi par M. Martin qui déclare que les éléments qui lui ont été apportés (deux reclassements en cinq ans et un double avancement représentant une progression de 6 NR) ne permettent pas démontrer une évolution salariale inférieure à celle de ses collègues ;

- un tableau et des graphiques récapitulant la carrière de M. Martin ;

- une extraction d'où il ressort que, sur le site de Gravelines, un agent passe en moyenne 4,2 ans en GF7 et 3,92 ans en GF8, soit un temps de passage du GF7 au GF9 de 8,12 ans ;

- les fiches C01 concernant la carrière de chacun des salariés visés par M. Martin dans ses tableaux comparatifs, accompagnées d'une explication sur les niveaux de chacun ;

- un tableau présentant la situation de salariés d'un niveau semblable à M. Martin et d'une part occupant tout comme lui un emploi de technicien à Gravelines, d'autre part ayant une ancienneté comparable à la sienne, tableau accompagnée de la fiche C01 de chacun ;

Attendu, d'une part, que les premier et deuxième tableaux comparatifs produits par M. Martin ne sont pas significatifs d'une discrimination au détriment du salarié - le premier au motif que le tableau fourni par la SA EDF fait quant à lui apparaître que des salariés embauchés en même temps que lui n'ont pas eu une évolution plus favorable que la sienne - les diplômes obtenus en cours de carrière, les qualités professionnelles, la mobilité ou encore d'autres critères pouvant justifier une différence d'évolution, le deuxième car les salariés embauchés après M. Martin avaient une

expérience professionnelle conséquente avant leur recrutement ; que par ailleurs l'évolution de niveau de M. Martin au sein du CNPE de Gravelines, indépendamment de son classement initial que la cour évoquera ensuite, a été normal dans la mesure où l'intéressé a progressé en à peine 5 ans de 2 GF (GF7 à GF9) et de 6 pas de NR alors même que le temps moyen de passage des agents de Gravelines du GF7 au GF9 est de 8,12 ans ; qu'enfin aucun élément ne permet de retenir que le délai entre l'obtention du BTS et la mutation en tant que technicien à Gravelines a été anormalement long, la SA EDF expliquant que la nomination dépend des demandes du salarié et des postes disponibles ;

Attendu qu'en revanche le troisième panel de comparaison révèle une différence de traitement entre l'intimé et ses collègues que l'entreprise n'explique pas ; qu'en effet, alors qu'une fois son BTS obtenu M. Martin été nommé sur le poste de technicien au service automatismes du CNPE de Gravelines au niveau GF7-NR70, les agents visés au troisième tableau ont au minimum été recrutés, sans expérience professionnelle préalable au sein d'EDF ou encore sans expérience préalable extérieure prouvée, au niveau GF8-90 ; que tels sont par exemple les cas de MM Dufrenne, Borzek, Zientowski et Chenier ; que, si les nominations au poste de technicien des salariés visés au tableau fourni par la SA EDF n'ont quant à elles pas été réalisées à ce niveau, cette comparaison ne peut être retenue dans la mesure où, à la différence de M. Martin, aucun des intéressés n'a de BTS ; que le tableau produit par l'employeur permet en revanche de constater que l'évolution de M. Martin avant sa nomination en tant que technicien a été plus lente que celle de ses collègues sans que la SA EDF ne fournisse d'explications sur les raisons de cette stagnation ; que c'est ainsi que M. Martin n'a connu aucune évolution de niveau entre septembre 2000 (date à laquelle il était classé GF4-NR50) et janvier 2006 (date à laquelle le classement est passé à GF4-NR60), à la différence des agents visés au tableau de la SA EDF (à titre d'exemples, M. Cossart était classé GF5-NR60 en 2003, M. Beaucamp GF4-NR50 dès 2001, M. Dufour GF-NR60 en 2003) ;

Attendu que la cour retient dès lors que la stagnation de niveau entre 2000 et 2006 et la nomination, en mai 2006, au seul niveau GF7-NR70 alors que le salarié atteignait un poste de technicien et était détenteur d'un BTS caractérisent une discrimination en lien avec le handicap du salarié, la SA EDF n'apportant aucune explication à cette différence de traitement par rapport aux autres agents alors même que l'entreprise se devait, compte tenu de la qualité de travailleur handicapé de l'intéressé, d'accorder une attention toute particulière à sa carrière et à ses demandes de mobilité géographique ou/et fonctionnelle ;

Attendu, d'autre part, que M. Martin soutient sans être contredit qu'il n'a pas perçu la prime de 25 000 F (soit 3 805,42 euros) prévue par la circulaire N. 95-13 en faveur de l'agent qui obtient un diplôme de niveau supérieur à celui détenu à l'entrée dans une formation, sans que l'employeur n'explique les motifs de ce défaut de versement ; qu'il s'agit dès lors d'un fait discriminatoire ;

Attendu, enfin, que l'examen des compte-rendus d'entretien individuels de M. Martin démontre que son manager n'a suffisamment pris en compte son handicap pour la fixation de ses objectifs professionnels ; que des reproches lui ont en effet été faits sur ses rapports écrits et oraux, alors même que le handicap du salarié (surdité) avait à l'évidence une incidence sur son élocution ; que les griefs formulés ne visaient à l'évidence pas uniquement la qualité du contenu de ces rapports mais aussi leur présentation, le compte-rendu d'entretien de 2011 mentionnant en points faibles "CR oraux pas clairs" ; que les modalités selon lesquelles M. Martin a fait l'objet de notation caractérisent là encore un fait de discrimination ;

Attendu que, compte tenu des éléments retenus par la cour, le préjudice subi par M. Martin en raison de la discrimination dont il a été victime est évalué à la somme de 55 000 euros ;

Attendu que, sur la base des renseignements fournis par le troisième tableau produit par M. Martin ainsi que, de l'ancienneté, des diplômes et du travail de l'intéressé, la cour, par confirmation, enjoint à la SA EDF de le reclasser sur le niveau GF10-NR135 ;

2) Sur le harcèlement moral :

Attendu, d'une part, que l'article L. 1152-1 du code du travail dispose qu'aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement moral qui ont 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 ;

Que l'article L. 1154-1 du même code dans sa rédaction applicable prévoit qu'en cas de litige le salarié établit les faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement à son détriment et qu'il incombe alors à l'employeur, au vu de ces éléments, de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement ;

Attendu, d'autre part, que méconnaît l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, notamment en matière de harcèlement moral, l'employeur qui ne justifie pas avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail et qui, informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral, n'a pris les mesures immédiates propres à le faire cesser ;

Attendu qu'en l'espèce M. Martin soutient avoir été victime d'humiliations et de moqueries de la part de ses collègues de travail, et notamment de son supérieur hiérarchique, en lien avec son handicap (surdité et difficultés d'élocution); que pour étayer ses affirmations il produit :

- plusieurs courriers adressés à la SA EDF postérieurement à son arrêt pour maladie du 29 mars 2011 et faisant part de son mal être au sein du service auquel il était affecté et des moqueries dont il a été victime de la part de collègues de travail (imitations grossières de son handicap) ;

- le rapport d'audit commandé par la direction du CNPE de Gravelines auprès du cabinet Altedia ensuite de l'arrêt de travail de M. Martin mais ne traitant de la situation de ce dernier qu'en pages 26, 27, 28, 32 et 33 ; que, si peu de renseignements peuvent être tirés de cet audit vis à vis des faits dénoncés, ce document révèle toutefois qu'il existait une situation conflictuelle entre M. Martin et son supérieur hiérarchique, que ce dernier n'a pas compris la gravité de cette situation et que le handicap de l'intimé n'a pas été pris en compte ;

- le courrier adressé à M. Martin le 17 février 2012 par le directeur d'unité dont dépendait le salarié ensuite des mesures d'investigation menées par l'entreprise concernant les faits de harcèlement moral et de discrimination dénoncés mais contenant notamment les termes suivants : *“ Cette liberté de langage [au sein de l'équipe] peut sans doute parfois conduire à des excès, sans qu'il existe pour autant une réelle intention de nuire, ou encore moins une volonté de discrimination ou de diffamation de la part de ces excès. Il est vrai également que dans certaines situations, cette liberté de*

ton peut être perçue par la personne qui la reçoit comme pouvant être blessante. / Ces excès, même parfois centrés sur votre déficience auditive, peuvent trouver leur origine dans une méconnaissance de la situation de handicap en général, de la surdité en particulier. Aussi, afin de lever toute ambiguïté et sensible à votre ressenti, j'ai souhaité qu'une telle situation ne perdure pas et que des actions correctrices soient engagées sur le site en sensibilisant les salariés à la situation de handicap. Un plan d'action et d'information va être défini et lancé à compter de 2012, en lien avec la mission handicap de l'entreprise." ;

- ses arrêts de travail pour syndrome dépressif réactionnel, son classement en invalidité catégorie 2 ainsi que deux courriers de médecins spécialistes en pathologie professionnelle qui font état de la déstabilisation de M. Martin et de sa perte de confiance dans l'entreprise EDF qui n'a pas su le protéger ;

Attendu que les excès de langage en rapport avec le handicap de M. Martin sont reconnus par l'entreprise elle-même dans le courrier du 17 février 2012 ; que le salarié établit ainsi l'existence matérielle de faits précis et concordants qui, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral à son encontre ;

Attendu que la SA EDF conteste tout fait de harcèlement, fait valoir que M. Martin n'a jamais fait état d'un mal être jusqu'à son arrêt de travail du 29 mars 2011 et que lui-même avait un comportement parfois inadapté ; qu'elle verse aux débats et invoque :

- les compte-rendus d'entretien individuel de M. Martin, lesquels mentionnent notamment que l'intéressé doit se méfier de ses communications informelles ou encore ne pas mélanger sa vie personnelle et le travail ;
- le rapport de l'audit Altedia ;
- le courrier du défenseur des droits clôturant le dossier de M. Martin ;
- trois documents concernant ses actions en faveur du handicap : la lettre de mission adressée au correspondant handicap, un rapport du Codir du CNPE de Gravelines ayant pour sujet un point sur les actions 2016 et le nouvel accord handicap et un support illustré mis à la disposition des salariés intitulé traitant de la reconnaissance des personnes handicapées ;

Attendu qu'aucun de ces documents ne vient contredire le fait que les excès de langage dont a été victime M. Martin ne constitueraient pas des faits de harcèlement ou encore ne seraient intervenus que dans le cadre d'un jeu dont le salarié aurait été à l'initiative ou aurait accepté l'ensemble éléments constitutifs ; que l'employeur échoue ainsi à démontrer que les faits matériellement établis par M. Martin sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ;

Attendu que l'employeur ne justifie pas avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail pour éviter le harcèlement dont a été victime M. Martin, la production des trois documents concernant ses actions en matière de handicap étant insuffisante ; que, dans son courrier du 17 février 2012, le directeur d'unité lui-même reconnaît l'existence d'une méconnaissance de la situation de handicap en général, et de la surdité en particulier, au sein du site et préconise d'y remédier ; qu'aucune preuve n'est rapportée du respect des dispositions de l'accord national pour l'intégration professionnelle des personnes handicapées d'EDF en date du 25 février 2009 qui prévoit notamment que l'entreprise

.../...

doit accentuer son action s'information et de sensibilisation des salariés sur le handicap et que les unités sont encouragées à organiser des événements internes autour de ce sujet afin de changer le regard des agents sur les personnes concernées ; que la responsabilité de la SA EDF concernant les faits de harcèlement moral dont a été victime M. Martin est donc engagée ;

Attendu que le préjudice subi par le salarié de ce chef est évalué à la somme de 25 000 euros ;

3) Sur le manquement à l'obligation de sécurité :

Attendu que M. Martin demande à ce titre l'indemnisation du préjudice subi ensuite des carences de la SA EDF dans l'application de l'accord national handicap du 25 février 2009 et dans la prévention du harcèlement moral dont il a été victime ; que toutefois le préjudice allégué est identique à celui subi ensuite de la discrimination et du harcèlement moral dont le salarié a été victime ; que la demande indemnitaire formulée à ce titre est donc rejetée ;

4) Sur les frais irrépétibles :

Attendu qu'il convient pour des raisons tenant à l'équité d'allouer à M. Martin la somme de 1 500 sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile pour les frais exposés en cause d'appel, les dispositions du jugement relatives aux frais exposés en première instance étant quant à elles confirmées ;

PAR CES MOTIFS,
LA COUR,

Confirme le jugement déféré en ce qu'il a rejeté l'exception d'incompétence soulevée par la SA EDF, enjoint à cette dernière de reclasser M. Fabien Martin au niveau GF10-NR135 et condamné la société à payer au salarié la somme de 750 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'à régler les dépens,

L'infirme pour le surplus,

Statuant à nouveau sur les chefs réformés et ajoutant,

Condamne la SA EDF à payer à M. Fabien Martin les sommes de :

- 55 000 euros à titre de dommages et intérêts pour discrimination,

- 25 000 euros à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral,

- 1 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile pour les frais exposés en cause d'appel,

Déboute M. Fabien Martin de sa demande de dommages et intérêts pour non-respect de l'obligation de sécurité,

Condamne la SA EDF aux dépens d'appel.

LE GREFFIER

LE PRESIDENT

V. COCKENPOT

S. MARIETTE