8 juin 2016

Cour de cassation

Pourvoi n° 15-11.445

Chambre sociale - Formation plénière de chambre

ECLI:FR:CCASS:2016:SO01041

Texte de la décision

Entête

SOC.

MF

COUR DE CASSATION

Audience publique du 8 juin 2016

Rejet

M. FROUIN, président

Arrêt n° 1041 FP-D

Pourvois n° A 15-11.445
à W 15-11.464 JONCTION

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

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

Statuant sur les pourvois n° A 15-11.445 à W 15-11.464 formés par :

1°/ M. W... B..., domicilié [...],

2°/ Mme G... U..., domiciliée [...],

3°/ Mme R... X..., domiciliée [...],

4°/ Mme K... C..., domiciliée [...],

5°/ M. O... F..., domicilié [...],

6°/ M. D... J..., domicilié [...],

7°/ M. E... A..., domicilié [...],

8°/ Mme L... M..., domiciliée [...],

9°/ M. I... N..., domicilié [...],

10°/ Mme P... Y..., domiciliée [...],

11°/ Mme P... T..., domiciliée [...],

12°/ M. S... V..., domicilié [...],

13°/ Mme H... Q..., domiciliée [...],

14°/ M. O... JP..., domicilié [...],

15°/ M. VN... WJ..., domicilié [...],

16°/ Mme PZ... AP..., domiciliée [...],

17°/ Mme UE... FK..., domiciliée [...],

18°/ M. BV... FR..., domicilié [...],

19°/ M. JW... SD..., domicilié [...],

20°/ Mme YD... NC..., domiciliée [...],

21°/ Mme R... NI..., domiciliée [...],

22°/ M. FN... CQ..., domicilié [...],

23°/ M. AA... UX..., domicilié [...],

contre vingt arrêts rendus le 25 novembre 2014 par la cour d'appel de Rouen (chambre sociale), dans les litiges les opposant à la caisse régionale de Crédit agricole mutuel de Normandie-Seine, dont le siège est [...],

défenderesse à la cassation ;

Les demandeurs aux pourvois invoquent, à l'appui de leur recours, les quatre moyens communs de cassation annexés au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, composée conformément à l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 13 avril 2016, où étaient présents : M. Frouin, président, Mme Ducloz, conseiller référendaire rapporteur, M. Chollet, conseiller doyen, MM. Huglo, Ludet, Mallard, Mmes Goasguen, Vallée, M. Chauvet, conseillers, M. Flores, Mmes Wurtz, Sabotier, conseillers référendaires, M. Richard de la Tour, avocat général, Mme Piquot, greffier de chambre ;

Sur le rapport de Mme Ducloz, conseiller référendaire, les observations de la SCP Rousseau et Tapie, avocat de M. B... et de vingt-deux autres demandeurs, de la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat de la caisse régionale de Crédit agricole mutuel de Normandie-Seine, l'avis de M. Richard de la Tour, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Motivation

Vu la connexité, joint les pourvois n° A 15-11.445 à W 15-11.464 ;

Exposé du litige

Attendu, selon les arrêts attaqués, que la caisse régionale de Crédit agricole mutuel de l'Eure et la caisse régionale de Crédit agricole mutuel de la Seine-Maritime ont fusionné le 20 avril 2001 pour former la caisse régionale de Crédit agricole mutuel de Normandie-Seine (la caisse) ; qu'en application, pour les premiers, de la convention collective nationale du Crédit agricole du 4 novembre 1987, pour les seconds, de l'accord du 18 janvier 2011 modifiant l'annexe à la convention collective nationale des cadres de direction du Crédit agricole, les chefs d'agence, qui relèvent de la catégorie des cadres, et les cadres de direction, qui appartiennent à la catégorie des cadres dirigeants, perçoivent une indemnité de logement ; que M. B... et vingt-deux salariés de la caisse, appartenant à la catégorie des cadres et des employés, ont saisi la juridiction prud'homale de demandes au titre de l'indemnité de logement ;

Moyens

Sur le premier moyen, pris en sa première branche et sur les troisième et quatrième moyens des pourvois :

Motivation

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les moyens annexés, qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Moyens

Sur le premier moyen, pris en ses deuxième à huitième branches et sur le deuxième moyen, réunis, après avis donné aux parties en application des dispositions de l'article 1015 du code de procédure civile :

Attendu que les salariés font grief aux arrêts de les débouter de leur demande en dommages-intérêts pour violation du principe d'égalité de traitement s'agissant de l'indemnité de logement dont bénéficient les chefs d'agence et les cadres de direction alors, selon le moyen :

1°/ que les salariés faisaient valoir dans leurs écritures d'appel que dans des conclusions signifiées le 15 décembre 2009 dans le cadre de la procédure l'opposant au syndicat CFDT, la caisse régionale de Crédit agricole mutuel Normandie-Seine avait reconnu que « jusqu'en 2006, les directeurs d'agence étaient astreints à une obligation de résidence » et que « trois situations pouvaient alors se présenter : - Le salarié est logé ; - la caisse régionale ne dispose pas de logement adapté au salarié (nombre d'enfants, situations particulières) et une indemnité de logement était alors versée au salarié ; - Le salarié ne souhaitait pas habiter sur place et aucune indemnité ne lui était versée », ce dont ils déduisaient que la banque avait ainsi avoué que l'unique raison du versement de l'indemnité de logement tenait à l'obligation de résidence à laquelle étaient astreints certains salariés ; qu'en s'abstenant de rechercher, comme elle y était invitée, s'il ne résultait pas de ces conclusions un aveu de la part du Crédit agricole de ce que le versement de l'indemnité de résidence était exclusivement lié à l'obligation de résidence imposée à certains salariés et non à l'existence de contraintes auxquelles seraient astreintes certaines catégories de personnel, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1354 du code civil, l'article L. 1121-1 du code du travail et le principe d'égalité de traitement ;

2°/ que la seule appartenance à une catégorie professionnelle ne saurait en elle-même être regardée comme une considération de nature professionnelle justifiant, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement, même résultant d'un accord collectif, entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives et spécifiques au regard de l'avantage en cause, dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence ; que les salariés faisaient valoir que l'exclusion des salariés n'occupant pas les fonctions de directeur de groupe ou de chef d'agence du bénéfice de l'indemnité de résidence était injustifiée au regard de l'absence de différence de situation des salariés par rapport à cet avantage particulier ; que pour rejeter les demandes indemnitaires du salarié fondées sur l'inégalité de traitement par rapport aux directeurs de groupe et chefs d'agence, la cour d'appel, par motifs propres et adoptés, a estimé que l'octroi de l'indemnité de résidence aux seuls chefs d'agence tenait compte des spécificités de leur situation, notamment au regard des conditions d'exercice de leurs fonctions, en termes de disponibilité commerciale et de mobilité pouvant contraindre les intéressés à louer un second logement pour éviter des changements de vie à l'ensemble de la famille ou la perte d'emploi du conjoint ; que cependant, la disponibilité commerciale n'était en rien une spécificité professionnelle exigée des seuls chefs d'agence et n'était inversement pas imposée à certains cadres administratifs régionaux qui percevaient l'indemnité de résidence, en sorte que la disponibilité commerciale était sans rapport avec l'avantage en cause ; qu'en outre, les justifications avancées au titre de la mobilité, pour éviter les changements de vie de la famille ou la perte d'emploi du conjoint, étaient étrangères à toute considération professionnelle propre aux bénéficiaires de l'avantage litigieux, étant observé que l'indemnité était allouée sans condition relative à la situation familiale et que la pièce adverse n° 52 visée par les premiers juges établissait que deux tiers des chefs d'agence et directeurs de groupe mutés l'étaient à moins de 40 km de leur agence initiale, sans qu'il soit donc nécessaire de louer un second logement ; qu'en statuant ainsi par des motifs impropres à établir une différence de situation des salariés au regard de l'avantage en cause, la cour d'appel a privé sa

décision de base légale au regard de l'article L. 1121-1 du code du travail et du principe d'égalité de traitement ;

3°/ que de surcroît qu'il résulte de la clause du Chapitre V « Contreparties en cas de contraintes particulières » de la convention collective nationale du Crédit agricole, qu'« en cas d'obligation de résidence posée par la caisse régionale », les salariés avaient droit à la mise à disposition d'un logement ou, à défaut, à une indemnité compensatoire de logement ; que les exposants soulignaient que l'indemnité de logement versée à certains salariés avait pour objet de compenser l'obligation de demeurer à proximité de l'agence, non d'encourager la mobilité des directeurs de groupe ou d'agence ; qu'en jugeant néanmoins que le versement de l'indemnité de logement aux seuls directeurs de groupe et chefs d'agence ne méconnaissait pas le principe d'égalité de traitement dans la mesure où il était justifié par les contraintes inhérentes aux fonctions des intéressés, en matière de mobilité et de disponibilité, la cour d'appel, qui a apprécié la légitimité de la disparité de traitement entre salariés à l'aune de critères qui n'étaient pas ceux posés par la convention collective, a violé l'article 1134 du code civil, ensemble l'article L. 1121-1 du code du travail et le principe d'égalité de traitement ;

4°/ que les salariés soulignaient également que la preuve du caractère illégitime de la disparité de traitement, au regard du versement de l'indemnité de logement, résultait du fait qu'antérieurement à la fusion des caisses de Crédit agricole mutuel de l'Eure et de la Seine-Maritime en avril 2001, l'ensemble des salariés de la caisse de l'Eure bénéficiait du versement de cette prime, même s'ils n'appartenaient pas à la catégorie des directeurs de groupe ou des chefs d'agence et en déduisaient que l'argument de la banque justifiant l'inégalité de traitement des salariés, tiré de l'obligation de domiciliation des salariés bénéficiaire de la prime, et des contraintes inhérentes à leurs fonctions, n'était ni réel, ni pertinent ; qu'en s'abstenant de répondre à ce moyen déterminant, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

5°/ que les salariés faisaient encore valoir qu'il était stipulé dans l'annexe à la convention collective nationale du Crédit agricole qu'« en outre, tout salarié qui occupe un emploi qui correspond, selon la caisse régionale, à un emploi-repère de chef d'agence () bénéficie de la contrepartie énoncée ci-dessus à savoir l'indemnité de logement tant qu'il occupe ces fonctions » et en déduisaient qu'il résultait de cette clause que les chefs d'agence ne bénéficiaient de cet avantage qu'à raison de leurs fonctions, sans considération particulière pour des contraintes qui leur seraient imposées ou pour des considérations de nature professionnelle ; qu'en s'abstenant de rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, s'il ne résultait pas de la stipulation précitée que l'octroi de l'indemnité de logement était réservée aux chefs d'agence du seul fait de l'appartenance à une catégorie professionnelle, fonctions occupées par ceux-ci, et non au prétendu motif invoqué a posteriori par la banque fondé sur les conditions dans lesquelles les directeurs de groupe et chefs d'agence exerçaient leurs fonctions, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1121-1 du code du travail, ensemble le principe d'égalité de traitement ;

6°/ que les salariés faisaient valoir qu'aux termes d'un accord collectif conclu en 2009, le versement de l'indemnité compensatoire de logement avait été abrogé au sein de la caisse régionale de Crédit agricole Alsace-Vosges, en raison de la suppression de l'obligation pour les directeurs de résider dans la circonscription de leur agence ; qu'ils en déduisaient que cet accord, dont la caisse de Crédit agricole de Normandie-Seine avait nécessairement eu connaissance, permettait d'établir que le seul objet de l'indemnité en cause était de compenser les frais de logement des salariés et non de rémunérer les contraintes qui auraient pesé sur cette catégorie de personnel ; qu'en s'abstenant de rechercher, comme elle y était invitée, si l'accord négocié en 2009 par les partenaires sociaux de la caisse de Crédit agricole d'Alsace-Vosges ne démontrait pas que contrairement à ce prétendait la banque, le versement d'une indemnité compensatoire de logement aux seuls directeurs de groupe et d'agence n'était pas justifié par les obligations professionnelles particulières de ces salariés, mais uniquement par l'obligation de résidence qui leur était antérieurement imposée, de sorte que le caractère exclusif de cette indemnité avait perdu toute justification dès lors que cette obligation de résidence avait elle-même été supprimée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du code civil, ensemble l'article L. 1121-1 du code du travail et le principe d'égalité de traitement ;

7°/ qu'en tout état de cause que lorsqu'il est saisi d'une contestation en ce sens, le juge doit rechercher si une inégalité de traitement entre catégories de salariés au regard d'un avantage particulier, fût-elle justifiée en son principe, n'est pas excessive eu égard à la situation des salariés en cause au regard de cet avantage ; que les exposants faisaient précisément valoir, à titre subsidiaire, que l'appréciation par le juge du bien-fondé d'une inégalité de rémunération catégorielle incluait un contrôle de proportionnalité de la différence de traitement et qu'en l'espèce, la différence existant

entre les salariés bénéficiant de l'indemnité de logement (les directeurs de groupe et d'agence, les cadres de direction) et les autres n'était pas telle qu'elle justifiait une exclusion pure et simple de l'octroi de cette indemnité pour cette seconde catégorie de salariés ; qu'en s'abstenant de rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si l'exclusion du bénéfice de l'indemnité de logement des salariés n'exerçant pas les fonctions de directeurs de groupe ou de chefs d'agence n'était pas disproportionnée au regard de la différence de situation respective des catégories de salariés en cause, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1121-1 du code du travail, ensemble le principe d'égalité de traitement ;

8°/ que la seule appartenance à une catégorie professionnelle ne saurait en elle-même être regardée comme une considération de nature professionnelle justifiant, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement, même résultant d'un accord collectif, entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives au regard de l'avantage en cause, dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence ; qu'en l'espèce, les salariés faisaient valoir que l'exclusion des salariés n'occupant pas les fonctions de cadre de direction du bénéfice de l'indemnité de résidence était injustifiée au regard de l'absence de différence de situation des salariés au regard de cet avantage particulier ; que pour rejeter les demandes indemnitaires des salariés fondées sur l'inégalité de traitement par rapport aux cadres de direction, la cour d'appel, par motifs propres et adoptés, a estimé que l'octroi de l'indemnité de logement aux cadres de direction tenait compte des spécificités de leur situation, notamment au regard des conditions d'exercice de leurs fonctions, en termes de disponibilité commerciale et de mobilité, pouvant contraindre les intéressés à louer un second logement pour éviter des changements de vie à l'ensemble de la famille ; que cependant, la disponibilité commerciale n'était en rien une spécificité professionnelle exigée des seuls cadres de direction et était sans rapport avec l'avantage en cause ; qu'en outre, les justifications avancées au titre de la mobilité pour éviter les changements de vie de la famille, étaient étrangères à toute considération professionnelle propre aux bénéficiaires de l'avantage litigieux dès lors qu'ils n'étaient pas assujettis à cette obligation, étant observé au surplus que l'indemnité était allouée sans condition relative à la situation familiale ; qu'en statuant ainsi, par des motifs impropres à établir une différence de situation des salariés au regard de l'avantage en cause, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du code civil, ensemble l'article L. 1121-1 du code du travail et le principe d'égalité de traitement ;

9°/ que de surcroît qu'il résulte de la clause stipulée au Chapitre V « Contreparties en cas de contraintes particulières » de la convention collective nationale du Crédit agricole, qu'« en cas d'obligation de résidence posée par la caisse régionale », les salariés avaient droit à la mise à disposition d'un logement ou à défaut, à une indemnité compensatoire de logement ; que les exposants soulignaient que l'indemnité de logement versée à certains salariés avait pour objet de compenser l'obligation de demeurer à proximité de l'agence, non d'encourager la mobilité des cadres de direction ; qu'en jugeant néanmoins que le versement de l'indemnité de logement aux seuls cadres de direction ne méconnaissait pas le principe d'égalité de traitement dans la mesure où il était justifié par les contraintes inhérentes aux fonctions des intéressés, en matière de mobilité et de disponibilité, la cour d'appel, qui a apprécié la légitimité de la disparité de traitement entre salariés à l'aune de critères qui n'étaient pas ceux posés par la convention collective, a violé l'article 1134 du code civil, ensemble l'article L. 1121-1 du code du travail et le principe d'égalité de traitement ;

10°/ que les salariés soulignaient également que la preuve du caractère illégitime de la disparité de traitement, au regard du versement de l'indemnité de logement, résultait du fait qu'antérieurement à la fusion des caisses de Crédit agricole mutuel de l'Eure et de la Seine-Maritime en avril 2001, l'ensemble des salariés de la caisse de l'Eure bénéficiait du versement de cette prime, même s'ils n'appartenaient pas à la catégorie des cadres de direction, et en déduisaient que l'argument de la banque justifiant l'inégalité de traitement des salariés, tiré de l'obligation de domiciliation des salariés bénéficiaire de la prime et des contraintes inhérentes à leurs fonctions, n'était ni réel, ni pertinent ; qu'en s'abstenant de répondre à ce moyen déterminant, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

11°/ que les salariés faisaient valoir qu'aux termes d'un accord collectif conclu en 2009, le versement de l'indemnité compensatoire de logement avait été abrogé au sein de la caisse régionale de Crédit agricole Alsace-Vosges, en raison de la suppression de l'obligation pour les directeurs de résider dans la circonscription de leur agence ; qu'ils en déduisaient que cet accord, dont la caisse de Crédit agricole de Normandie-Seine avait nécessairement eu connaissance, permettait d'établir que le seul objet de l'indemnité en cause était de compenser les frais de logement des salariés et non de rémunérer les contraintes qui auraient pesé sur certaines catégories de personnel ; qu'en s'abstenant de rechercher,

comme elle y était invitée, si l'accord négocié en 2009 par les partenaires sociaux de la caisse de Crédit agricole d'Alsace-Vosges ne démontrait pas que contrairement à ce prétendait la banque, le versement d'une indemnité compensatoire de logement aux seuls cadres de direction n'était pas justifié par les obligations professionnelles particulières de ces salariés, mais uniquement par l'obligation de résidence qui leur était antérieurement imposée, de sorte que le caractère exclusif de cette indemnité avait perdu toute justification dès lors que cette obligation de résidence avait elle-même été supprimée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du code civil, ensemble l'article L. 1121-1 du code du travail et le principe d'égalité de traitement ;

12°/ que les salariés faisaient valoir dans leurs écritures d'appel que dans des conclusions signifiées le 15 décembre 2009 dans le cadre de la procédure l'opposant au syndicat CFDT, la caisse régionale de Crédit agricole mutuel Normandie-Seine avait reconnu que les cadres de direction « bénéficient d'une convention collective nationale (différente de celle des autres salariés) qui prévoit que les intéressés sont logés ou reçoivent une indemnité s'ils ne le sont pas » et en déduisaient que la banque avait ainsi avoué que l'avantage en cause n'était versé à ces cadres qu'à raison de leur appartenance catégorielle ; qu'en s'abstenant de rechercher s'il ne résultait pas de ces conclusions un aveu de la part de la banque de ce que le versement de l'indemnité de résidence était exclusivement lié à la qualité de cadre de direction des personnels concernés, et non à l'existence de contraintes auxquelles ces derniers auraient été astreints, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1354 du code civil, ensemble l'article L. 1121-1 du code du travail et le principe d'égalité de traitement ;

13°/ en tout état de cause que lorsqu'il est saisi d'une contestation en ce sens, le juge doit rechercher si une inégalité de traitement entre catégories de salariés au regard d'un avantage particulier, fût-elle justifiée en son principe, n'est pas excessive eu égard à la situation des salariés en cause au regard de cet avantage ; que les salariés faisaient précisément valoir, à titre subsidiaire, que l'appréciation par le juge du bien-fondé d'une inégalité de rémunération catégorielle incluait un contrôle de proportionnalité de la différence de traitement et qu'en l'espèce, la différence existant entre les salariés bénéficiant de l'indemnité de logement (les directeurs de groupe et d'agence, et les cadres de direction) et les autres n'était pas telle qu'elle justifiait une exclusion pure et simple de l'octroi de cette indemnité pour cette seconde catégorie de salariés ; qu'en s'abstenant de rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si l'exclusion du bénéfice de l'indemnité de logement des salariés n'exerçant pas les fonctions de cadre de direction n'était pas disproportionnée au regard de la différence de situation respective des catégories de salariés en cause, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1121-1 du code du travail, ensemble le principe d'égalité de traitement ;

Motivation

Mais attendu que les différences de traitement entre catégories professionnelles ou entre des salariés exerçant, au sein d'une même catégorie professionnelle, des fonctions distinctes, opérées par voie de convention ou d'accord collectifs, négociés et signés par les organisations syndicales représentatives, investies de la défense des droits et intérêts des salariés et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote, sont présumées justifiées de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle ; que la cour d'appel ayant constaté que l'indemnité de logement avait pour objectif de prendre en compte les spécificités des fonctions de chef d'agence et de cadre de direction, ce dont il résultait qu'elle n'était pas étrangère à des considérations professionnelles, a légalement justifié ses décisions ; que par ce motif de pur droit, substitué à ceux critiqués par le moyen après avis donné aux parties, les arrêts se trouvent légalement justifiés ;

Dispositif

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois ;

Condamne les demandeurs aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du huit juin deux mille seize.

Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens communs produits aux pourvois n° A 15-11.445 à W 15-11.464 par la SCP Rousseau et Tapie, avocat aux Conseils, pour M. B... et vingt-deux autres demandeurs.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt partiellement infirmatif attaqué d'avoir rejeté les demandes du salarié tendant à l'indemnisation des préjudices subis du fait de l'inégalité de traitement au regard du versement de l'indemnité de logement, par rapport aux directeurs de groupe et aux chefs d'agence ;

Aux motifs propres que « sur l'inégalité de traitement entre catégories professionnelles : employés et cadres, d'une part, et chefs d'agence et cadres de direction, d'autre part ;

Le salarié soutient :

- être placé dans la même situation que les chefs d'agence et cadres de direction au regard de la nature sociale et familiale de l'indemnité destinée à alléger les frais de logement, l'employeur ne fournissant, en outre, aucune justification sérieuse de la disparité de traitement ;

- que seul le fait d'appartenir à la catégorie des directeurs d'agence et cadres de direction conditionne le versement de l'indemnité « de résidence » (en réalité indemnité compensatoire ou compensatrice de logement) ;

La CRCANS réplique que ce n'est pas la finalité apparente de l'indemnité qui doit être prise en compte mais les spécificités de la situation des salariés bénéficiant de cette indemnité, lesquels ont des contraintes spécifiques.

La seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement résultant d'un accord collectif entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence.

Repose sur une raison objective et pertinente la stipulation d'un accord collectif qui fonde une différence de traitement sur une différence de catégorie professionnelle, dès lors que cette différence de traitement a pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la situation des salariés relevant d'une catégorie déterminée tenant notamment aux conditions d'exercice des fonctions, de l'évolution de carrière, ou des modalités de rémunération.

Les chefs d'agence

Il résulte du chapitre V – intitulé « Contreparties en cas de contraintes particulières »

- de la convention collective nationale du Crédit Agricole, qu'en cas d'obligation de résidence imposée par la caisse régionale et si celle-ci ne peut mettre à la disposition du salarié un logement « elle aurait à lui verser une indemnité compensatoire ».

Selon le dernier paragraphe de ce chapitre, « tout salarié qui occupe un emploi qui correspond () à un emploi-repère de chef d'agence () avec toutes ses missions et contraintes () bénéficie de la contrepartie énoncée ci-dessus, tant qu'il occupe ces fonctions ».

L'employeur fait observer que cette indemnité était la contrepartie d'une obligation de résidence et donc d'une sujétion particulière qu'il a accordée jusqu'en 2005 date de l'arrêt de la Cour de cassation consacrant l'illégitimité d'une obligation de domiciliation sauf rares exceptions, mais que les contraintes inhérentes à cette fonction justifiaient également l'allocation de cette indemnité.

En effet, il résulte de la pièce 34 versée par l'employeur que les clauses de mobilité sont plus ou moins étendues en fonction du poste, ce que confirme le salarié qui précise dans ses conclusions que « tous les salariés disposent dans leur contrat de travail d'une clause de mobilité, a minima de niveau départemental, () les directeurs d'agence disposant quant à eux d'une même clause mais dont le périmètre est la région ».

Ainsi, le périmètre des chefs d'agence est plus étendu, ce qui constitue une sujétion supplémentaire par rapport aux autres salariés.

En outre, les différentes mutations des chefs d'agence peuvent les contraindre à louer un second logement pour éviter des changements de vie à l'ensemble de la famille ou la perte éventuelle de l'emploi du conjoint.

Ceux-ci doivent aussi faire preuve d'une grande disponibilité pour nouer les relations d'affaires nécessaires au développement de l'agence et participer aux manifestations locales.

Les cadres de direction

Selon l'accord du 18 janvier 2011 « portant sur la modification de l'annexe de la convention collective nationale des cadres de direction du Crédit Agricole », « La rémunération de ces cadres de direction est composée des éléments suivants : () Les avantages en nature ».

Le paragraphe C de cet accord concernant les avantages en nature attribue un logement de fonction pouvant être remplacé par une indemnité compensatrice.

Les cadres de direction ont des responsabilités encore plus importantes que les chefs d'agence tant pour la gestion du personnel qu'en matière commerciale, ce qui exige une forte disponibilité.

En outre, l'article 8 de la convention collective des cadres de direction prévoit que « la promotion d'un cadre de direction à un poste supérieur ne peut se réaliser dans la caisse régionale où le cadre est en fonction », sauf à être salarié depuis moins de trois ans ou avoir déjà exercé une fonction de sous-directeur pendant une durée d'au moins deux ans dans une autre entreprise du groupe située hors du périmètre d'autorité de la caisse régionale dans laquelle il est nommé.

De surcroît, selon ce même article, le cadre des mutations est large puisqu'il comprend les : « caisses régionales, Fédération nationale du Crédit Agricole et ses filiales, Crédit Agricole SA et filiales, associations et fédérations régionales constituées entre caisses régionales, Institut de formation du Crédit Agricole mutuel, tous organismes répondant à la double caractéristique : intégration dans le groupe Crédit Agricole Mutuel et autonomie de gestion ».

Ainsi, l'octroi de l'indemnité compensatoire et compensatrice de logement aux seuls chefs d'agence et cadres de direction tient compte des spécificités de leur situation tenant notamment aux conditions d'exercice de leurs fonctions et aussi à l'évolution de leur carrière pour les cadres de direction.

La différence de traitement avec les autres salariés repose donc sur des raisons objectives et pertinentes.

Le salarié admet d'ailleurs dans ses propres écritures que des « contraintes existaient avant et après 2006 pour les cadres concernés : par exemple, la mobilité et la disponibilité ont toujours été imposées aux chefs d'agence et de groupe

susceptibles de justifier l'existence de l'indemnité (compensatoire) de résidence ».

Le salarié sera débouté de sa demande de rappel de salaire au titre de l'indemnité compensatoire et compensatrice de logement ainsi que des demandes subséquentes » ;

Et aux motifs, à les supposer adoptés, que « sur l'inégalité de traitement verticale : La seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement résultant d'un accord collectif entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence. Repose sur une raison objective et pertinente la stipulation d'un accord collectif qui fonde une différence de traitement sur une différence de catégorie professionnelle, dès lors que cette différence de traitement a pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la situation des salariés relevant d'une catégorie déterminée, tenant notamment aux conditions d'exercice des fonctions, à l'évolution de carrière ou aux modalités de rémunération. Ainsi, il doit être recherché si l'octroi de l'avantage accordé aux cadres de direction et directeurs d'agence est justifié par des raisons objectives et pertinentes, de manière générale, par rapport à cette catégorie professionnelle. En l'espèce, il ressort de la Convention collective des cadres, qu'antérieurement à 2006, les cadres de direction et directeurs d'agence étaient tenus à une obligation de résidence, aussi, existait-il manifestement à cette époque une raison objective et pertinente justifiant le paiement d'une prime de résidence compte tenu de la contrainte ainsi existante et propre à cette catégorie professionnelle. Si par la suite, soit en 2006, cette obligation de résidence a disparu tout en prévoyant le versement d'une indemnité de résidence de 630 euros aux cadres de direction et directeurs d'agence n'habitant pas sur place, il doit cependant être relevé l'existence de contraintes professionnelles inhérentes à cette catégorie professionnelle justifiant le maintien de cette prime. S'agissant des contraintes propres à cette catégorie professionnelle et qui constituent une raison objective et pertinente à la mise en oeuvre de cet avantage, il doit être relevé l'existence de clauses de mobilité beaucoup plus étendues s'agissant des cadres de direction et directeurs d'agences, lesquels sont en outre encouragés, voire incités à se montrer mobiles comme en témoigne la Convention collective des cadres de direction aux termes de laquelle il est précisé que toute promotion d'un cadre de direction à un poste supérieur ne peut se réaliser dans la Caisse régionale où le cadre est en fonction, sauf à être salarié depuis moins de trois ans ou avoir déjà exercé une fonction de sous-directeur pendant une durée d'au moins deux ans dans une autre entreprise du groupe située hors du périmètre d'autorité de la Caisse régionale dans laquelle il est nommé. Par ailleurs, cet encouragement à la mobilité est corroboré par le tableau fourni pièce 52, lequel permet de constater que les directeurs d'agences et directeurs de groupe sont mobiles environ tous les trois ans et sont mutés pour plus d'un tiers d'entre eux à plus de 40 km de leur agence initiale. Aussi, il ne peut être soutenu que l'indemnisation de la mobilité telle que prévue pour les autres salariés nécessiterait d'écarter la prime de résidence des cadres de direction et directeurs d'agence dès lors que celle-ci a pour objectif d'être incitative à une mobilité géographique en permettant de prendre en considération les frais inhérents à des changements de lieu de vie, au-delà du simple déménagement. A cet égard, des changements aussi fréquents peuvent nécessiter la location d'un second logement pour éviter des changements de vie à l'ensemble de la famille, d'autant que si le nombre de kilomètres peut apparaître relativement limité, encore qu'il ne tienne pas compte du lieu réel de la résidence du salarié, cette catégorie professionnelle est également contrainte à une particulière disponibilité afin d'assurer une présence aux manifestations locales pour tisser des relations commerciales nécessaires au développement économique des agences. Aussi, cette indemnité de résidence peut-elle permettre de limiter la fatigue inhérente à des trajets quotidiens couplés à une amplitude horaire conséquente. Ces éléments objectifs et pertinents au regard dudit avantage justifient l'existence d'une différence de traitement pour cette catégorie professionnelle, l'indemnité de résidence n'ayant pas en l'espèce une finalité sociale mais une finalité incitative à la mobilité et à la disponibilité au profit de l'entreprise. Il convient en conséquence de débouter le demandeur de ses prétentions fondées sur la disparité de traitement existante entre catégories professionnelles » ;

Alors 1°) que seules peuvent être admises les différences de traitement entre catégories professionnelles établies par voie d'accord collectif dont l'objet ou le but est de prendre en compte les spécificités de la situation des salariés relevant d'une catégorie déterminée, tenant notamment aux conditions d'exercice des fonctions, à l'évolution de carrière ou aux modalités de rémunération ; qu'en revanche, une différence de traitement entre salariés ne peut être instaurée par une décision unilatérale de l'employeur qu'à la condition d'être justifiée par un motif objectif et vérifiable, qu'il incombe au juge de vérifier et qui ne saurait résulter de la seule appartenance à une catégorie professionnelle ; qu'en l'espèce, l'exposant soutenait qu'il résultait du tableau des versements de l'indemnité de résidence, remis par l'employeur aux

délégués du personnel le 7 avril 2001, fixant les conditions d'octroi de l'indemnité de logement aux directeurs de groupe ou d'agence, que le Crédit Agricole avait pris l'engagement unilatéral de faire bénéficier les seuls directeurs de groupe et chefs d'agence d'une prime de logement, indépendamment des contraintes de mobilité ou de disponibilité auxquelles auraient été soumises ces catégories de personnel ; qu'en particulier, l'exposant soulignait qu'il résultait de ce document que l'indemnité de logement était versée par la banque aux directeurs de groupe et chefs d'agence sans considération pour leur lieu de résidence ; qu'en ne recherchant pas, ainsi qu'elle y était invitée, s'il n'était pas établi que le principe du versement exclusif de l'indemnité de résidence au profit des directeurs de groupe et chefs d'agence trouvait sa source non dans un accord collectif mais dans un engagement unilatéral de l'employeur, qui avait choisi d'octroyer cet avantage à ces salariés du seul fait de leur appartenance à une catégorie professionnelle déterminée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du code civil, ensemble l'article L. 1121-1 du code du travail et le principe d'égalité de traitement ;

Alors 2°) que l'exposant faisait valoir dans ses écritures d'appel (p. 100-101, point 2.2.3) que dans des conclusions signifiées le 15 décembre 2009 dans le cadre de la procédure l'opposant au syndicat CFDT, la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel Normandie-Seine avait reconnu que « jusqu'en 2006, les Directeurs d'Agence étaient astreints à une obligation de résidence » et que « trois situations pouvaient alors se présenter : - Le salarié est logé ; - La Caisse Régionale ne dispose pas de logement adapté au salarié (nombre d'enfants, situations particulières) et une indemnité de logement était alors versée au salarié ; - Le salarié ne souhaitait pas habiter sur place et aucune indemnité ne lui était versée », ce dont il déduisait que la banque avait ainsi avoué que l'unique raison du versement de l'indemnité de logement tenait à l'obligation de résidence à laquelle étaient astreints certains salariés ; qu'en s'abstenant de rechercher, comme elle y était invitée, s'il ne résultait pas de ces conclusions un aveu de la part du Crédit Agricole de ce que le versement de l'indemnité de résidence était exclusivement lié à l'obligation de résidence imposée à certains salariés et non à l'existence de contraintes auxquelles seraient astreintes certaines catégories de personnel, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1354 du code civil, ensemble l'article L. 1121-1 du code du travail et le principe d'égalité de traitement ;

Alors 3°) que la seule appartenance à une catégorie professionnelle ne saurait en elle-même être regardée comme une considération de nature professionnelle justifiant, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement, même résultant d'un accord collectif, entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives et spécifiques au regard de l'avantage en cause, dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence ; qu'en l'espèce, l'exposant faisait valoir (concl. p. 99, 108) que l'exclusion des salariés n'occupant pas les fonctions de directeur de groupe ou de chef d'agence du bénéfice de l'indemnité de résidence était injustifiée au regard de l'absence de différence de situation des salariés par rapport à cet avantage particulier ; que pour rejeter les demandes indemnitaires du salarié fondées sur l'inégalité de traitement par rapport aux directeurs de groupe et chefs d'agence, la cour d'appel, par motifs propres et adoptés, a estimé que l'octroi de l'indemnité de résidence aux seuls chefs d'agence tenait compte des spécificités de leur situation, notamment au regard des conditions d'exercice de leurs fonctions, en termes de disponibilité commerciale et de mobilité pouvant contraindre les intéressés à louer un second logement pour éviter des changements de vie à l'ensemble de la famille ou la perte d'emploi du conjoint ; que cependant, la disponibilité commerciale n'était en rien une spécificité professionnelle exigée des seuls chefs d'agence et était sans rapport avec l'avantage en cause ; qu'en outre, les justifications avancées au titre de la mobilité, pour éviter les changements de vie de la famille ou la perte d'emploi du conjoint, étaient étrangères à toute considération professionnelle propre aux bénéficiaires de l'avantage litigieux, étant observé que l'indemnité était allouée sans condition relative à la situation familiale et que la pièce adverse n°52 visée par les premiers juges établissait que deux tiers des chefs d'agence et directeurs de groupe mutés l'étaient à moins de 40 kilomètres de leur agence initiale, sans qu'il soit donc nécessaire de louer un second logement ; qu'en statuant ainsi par des motifs impropres à établir une différence de situation des salariés au regard de l'avantage en cause, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1121-1 du code du travail et le principe d'égalité de traitement ;

Alors 4°) de surcroît qu'il résulte de la clause stipulée au Chapitre V « Contreparties en cas de contraintes particulières » de la convention collective nationale du Crédit Agricole, qu'« en cas d'obligation de résidence posée par la Caisse régionale », les salariés avaient droit à la mise à disposition d'un logement ou, à défaut, à une indemnité compensatoire de logement ; que l'exposant soulignait (notamment p. 39) que l'indemnité de logement versée à certains salariés avait pour objet de compenser l'obligation de demeurer à proximité de l'agence, non d'encourager la mobilité des directeurs

de groupe ou d'agence ; qu'en jugeant néanmoins que le versement de l'indemnité de logement aux seuls directeurs de groupe et chefs d'agence ne méconnaissait pas le principe d'égalité de traitement dans la mesure où il était justifié par les contraintes inhérentes aux fonctions des intéressés, en matière de mobilité et de disponibilité, la cour d'appel, qui a apprécié la légitimité de la disparité de traitement entre salariés à l'aune de critères qui n'étaient pas ceux posés par la convention collective, a violé l'article 1134 du code civil, ensemble l'article L. 1121-1 du code du travail et le principe d'égalité de traitement ;

Alors 5°) que le salarié soulignait également que la preuve du caractère illégitime de la disparité de traitement, au regard du versement de l'indemnité de logement, résultait du fait qu'antérieurement à la fusion des Caisses de Crédit Agricole Mutuel de l'Eure et de la Seine-Maritime en avril 2001, l'ensemble des salariés de la Caisse de l'Eure bénéficiait du versement de cette prime, même s'ils n'appartenaient pas à la catégorie des directeurs de groupe ou des chefs d'agence et en déduisait que l'argument de la banque justifiant l'inégalité de traitement des salariés, tiré de l'obligation de domiciliation des salariés bénéficiaire de la prime, et des contraintes inhérentes à leurs fonctions, n'était ni réel, ni pertinent (conclusions d'appel de l'exposant, not. p. 106 ; reprises à l'audience, cf. arrêt, p. 3, 2ème §) ; qu'en s'abstenant de répondre à ce moyen déterminant, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Alors 6°) que l'exposant faisait encore valoir qu'il était stipulé dans l'annexe à la convention collective nationale du Crédit Agricole qu'« en outre, tout salarié qui occupe un emploi qui correspond, selon la Caisse régionale, à un emploi-repère de chef d'agence () bénéficie de la contrepartie énoncée ci-dessus [à savoir l'indemnité de logement], tant qu'il occupe ces fonctions » (p. 101, 6ème §) et en déduisait qu'il résultait de cette clause que les chefs d'agence ne bénéficiaient de cet avantage qu'à raison de leurs fonctions, sans considération particulière pour des contraintes qui leur seraient imposées ou pour des considérations de nature professionnelle ; qu'en s'abstenant de rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, s'il ne résultait pas de la stipulation précitée que l'octroi de l'indemnité de logement était réservée aux chefs d'agence du seul fait de l'appartenance à une catégorie professionnelle, fonctions occupées par ceux-ci, et non au prétendu motif invoqué a posteriori par la banque fondé sur les conditions dans lesquelles les directeurs de groupe et chefs d'agence exerçaient leurs fonctions, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1121-1 du code du travail, ensemble le principe d'égalité de traitement ;

Alors 7°) que l'exposant faisait valoir (ses conclusions reprises à l'audience, p. 113-114) qu'aux termes d'un accord collectif conclu en 2009, le versement de l'indemnité compensatoire de logement avait été abrogé au sein de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Alsace-Vosges, en raison de la suppression de l'obligation pour les directeurs de résider dans la circonscription de leur agence ; qu'il en déduisait que cet accord, dont la Caisse de Crédit Agricole de Normandie-Seine avait nécessairement eu connaissance, permettait d'établir que le seul objet de l'indemnité en cause était de compenser les frais de logement des salariés et non de rémunérer les contraintes qui auraient pesé sur cette catégorie de personnel ; qu'en s'abstenant de rechercher, comme elle y était invitée, si l'accord négocié en 2009 par les partenaires sociaux de la Caisse de Crédit Agricole d'Alsace-Vosges ne démontrait pas que contrairement à ce prétendait la banque, le versement d'une indemnité compensatoire de logement aux seuls directeurs de groupe et d'agence n'était pas justifié par les obligations professionnelles particulières de ces salariés, mais uniquement par l'obligation de résidence qui leur était antérieurement imposée, de sorte que le caractère exclusif de cette indemnité avait perdu toute justification dès lors que cette obligation de résidence avait elle-même été supprimée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du code civil, ensemble l'article L. 1121-1 du code du travail et le principe d'égalité de traitement ;

Alors 8°) en tout état de cause que lorsqu'il est saisi d'une contestation en ce sens, le juge doit rechercher si une inégalité de traitement entre catégories de salariés au regard d'un avantage particulier, fût-elle justifiée en son principe, n'est pas excessive eu égard à la situation des salariés en cause au regard de cet avantage ; que l'exposant faisait précisément valoir, à titre subsidiaire, que l'appréciation par le juge du bien-fondé d'une inégalité de rémunération catégorielle incluait un contrôle de proportionnalité de la différence de traitement (ses conclusions d'appel, notamment p. 73, dernier §) et qu'en l'espèce, la différence existant entre les salariés bénéficiant de l'indemnité de logement (les directeurs de groupe et d'agence, les cadres de direction) et les autres n'était pas telle qu'elle justifiait une exclusion pure et simple de l'octroi de cette indemnité pour cette seconde catégorie de salariés (p. 110-111) ; qu'en s'abstenant de rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si l'exclusion du bénéfice de l'indemnité de logement des salariés n'exerçant pas les fonctions de directeurs de groupe ou de chefs d'agence n'était pas disproportionnée au regard de la différence de situation

respective des catégories de salariés en cause, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1121-1 du code du travail, ensemble le principe d'égalité de traitement.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt partiellement infirmatif attaqué d'avoir rejeté la demande du salarié tendant à l'indemnisation des préjudices subis du fait de l'inégalité de traitement au regard du versement de l'indemnité de logement, par rapport aux cadres de direction ;

Aux motifs propres que « Les cadres de direction : Selon l'accord du 18 janvier 2011 « portant sur la modification de l'annexe de la convention collective nationale des cadres de direction du Crédit Agricole », « La rémunération de ces cadres de direction est composée des éléments suivants : () Les avantages en nature ».

Le paragraphe C de cet accord concernant les avantages en nature attribue un logement de fonction pouvant être remplacé par une indemnité compensatrice.

Les cadres de direction ont des responsabilités encore plus importantes que les chefs d'agence tant pour la gestion du personnel qu'en matière commerciale, ce qui exige une forte disponibilité.

En outre, l'article 8 de la convention collective des cadres de direction prévoit que « la promotion d'un cadre de direction à un poste supérieur ne peut se réaliser dans la caisse régionale où le cadre est en fonction », sauf à être salarié depuis moins de trois ans ou avoir déjà exercé une fonction de sous-directeur pendant une durée d'au moins deux ans dans une autre entreprise du groupe située hors du périmètre d'autorité de la caisse régionale dans laquelle il est nommé.

De surcroît, selon ce même article, le cadre des mutations est large puisqu'il comprend les : « caisses régionales, Fédération nationale du Crédit Agricole et ses filiales, Crédit Agricole SA et filiales, associations et fédérations régionales constituées entre caisses régionales, Institut de formation du Crédit Agricole mutuel, tous organismes répondant à la double caractéristique : intégration dans le groupe Crédit Agricole Mutuel et autonomie de gestion ».

Ainsi, l'octroi de l'indemnité compensatoire et compensatrice de logement aux seuls chefs d'agence et cadres de direction tient compte des spécificités de leur situation tenant notamment aux conditions d'exercice de leurs fonctions et aussi à l'évolution de leur carrière pour les cadres de direction.

La différence de traitement avec les autres salariés repose donc sur des raisons objectives et pertinentes.

Le salarié admet d'ailleurs dans ses propres écritures que des « contraintes existaient avant et après 2006 pour les cadres concernés : par exemple, la mobilité et la disponibilité ont toujours été imposées aux chefs d'agence et de groupe susceptibles de justifier l'existence de l'indemnité (compensatoire) de résidence ».

Le salarié sera débouté de sa demande de rappel de salaire au titre de l'indemnité compensatoire et compensatrice de logement ainsi que des demandes subséquentes » ;

Et aux motifs, à les supposer adoptés, que « sur l'inégalité de traitement verticale : La seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement résultant d'un accord collectif entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence. Repose sur une raison objective et pertinente la stipulation d'un accord collectif qui fonde une différence de traitement sur une différence de catégorie professionnelle, dès lors que cette différence de traitement a pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la situation des salariés relevant d'une catégorie déterminée, tenant notamment aux conditions d'exercice des fonctions, à l'évolution de carrière ou aux modalités de rémunération. Ainsi, il doit être recherché si l'octroi de l'avantage accordé aux cadres de direction et directeurs d'agence est justifié par des raisons objectives et pertinentes, de manière générale, par rapport à cette catégorie professionnelle. En l'espèce, il ressort de la Convention collective des cadres, qu'antérieurement à 2006, les cadres de direction et directeurs d'agence étaient tenus

à une obligation de résidence, aussi, existait-il manifestement à cette époque une raison objective et pertinente justifiant le paiement d'une prime de résidence compte tenu de la contrainte ainsi existante et propre à cette catégorie professionnelle. Si par la suite, soit en 2006, cette obligation de résidence a disparu tout en prévoyant le versement d'une indemnité de résidence de 630 euros aux cadres de direction et directeurs d'agence n'habitant pas sur place, il doit cependant être relevé l'existence de contraintes professionnelles inhérentes à cette catégorie professionnelle justifiant le maintien de cette prime. S'agissant des contraintes propres à cette catégorie professionnelle et qui constituent une raison objective et pertinente à la mise en oeuvre de cet avantage, il doit être relevé l'existence de clauses de mobilité beaucoup plus étendues s'agissant des cadres de direction et directeurs d'agences, lesquels sont en outre encouragés, voire incités à se montrer mobiles comme en témoigne la Convention collective des cadres de direction aux termes de laquelle il est précisé que toute promotion d'un cadre de direction à un poste supérieur ne peut se réaliser dans la Caisse régionale où le cadre est en fonction, sauf à être salarié depuis moins de trois ans ou avoir déjà exercé une fonction de sous-directeur pendant une durée d'au moins deux ans dans une autre entreprise du groupe située hors du périmètre d'autorité de la Caisse régionale dans laquelle il est nommé. Par ailleurs, cet encouragement à la mobilité est corroboré par le tableau fourni pièce 52, lequel permet de constater que les directeurs d'agences et directeurs de groupe sont mobiles environ tous les trois ans et sont mutés pour plus d'un tiers d'entre eux à plus de 40 km de leur agence initiale. Aussi, il ne peut être soutenu que l'indemnisation de la mobilité telle que prévue pour les autres salariés nécessiterait d'écarter la prime de résidence des cadres de direction et directeurs d'agence dès lors que celle-ci a pour objectif d'être incitative à une mobilité géographique en permettant de prendre en considération les frais inhérents à des changements de lieu de vie, au-delà du simple déménagement. A cet égard, des changements aussi fréquents peuvent nécessiter la location d'un second logement pour éviter des changements de vie à l'ensemble de la famille, d'autant que si le nombre de kilomètres peut apparaître relativement limité, encore qu'il ne tienne pas compte du lieu réel de la résidence du salarié, cette catégorie professionnelle est également contrainte à une particulière disponibilité afin d'assurer une présence aux manifestations locales pour tisser des relations commerciales nécessaires au développement économique des agences. Aussi, cette indemnité de résidence peut-elle permettre de limiter la fatigue inhérente à des trajets quotidiens couplés à une amplitude horaire conséquente. Ces éléments objectifs et pertinents au regard dudit avantage justifient l'existence d'une différence de traitement pour cette catégorie professionnelle, l'indemnité de résidence n'ayant pas en l'espèce une finalité sociale mais une finalité incitative à la mobilité et à la disponibilité au profit de l'entreprise. Il convient en conséquence de débouter le demandeur de ses prétentions fondées sur la disparité de traitement existante entre catégories professionnelles » ;

Alors 1°) que la seule appartenance à une catégorie professionnelle ne saurait en elle-même être regardée comme une considération de nature professionnelle justifiant, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement, même résultant d'un accord collectif, entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives au regard de l'avantage en cause, dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence ; qu'en l'espèce, l'exposant faisait valoir (conclusions d'appel, p. 99 ; p. 108) que l'exclusion des salariés n'occupant pas les fonctions de cadre de direction du bénéfice de l'indemnité de résidence était injustifiée au regard de l'absence de différence de situation des salariés au regard de cet avantage particulier ; que pour rejeter les demandes indemnitaires du salarié fondées sur l'inégalité de traitement par rapport aux cadres de direction, la cour d'appel, par motifs propres et adoptés, a estimé que l'octroi de l'indemnité de logement aux cadres de direction tenait compte des spécificités de leur situation, notamment au regard des conditions d'exercice de leurs fonctions, en termes de disponibilité commerciale et de mobilité, pouvant contraindre les intéressés à louer un second logement pour éviter des changements de vie à l'ensemble de la famille ; que cependant, la disponibilité commerciale n'était en rien une spécificité professionnelle exigée des seuls cadres de direction et était sans rapport avec l'avantage en cause ; qu'en outre, les justifications avancées au titre de la mobilité pour éviter les changements de vie de la famille, étaient étrangères à toute considération professionnelle propre aux bénéficiaires de l'avantage litigieux – lesquels n'étaient du reste pas tous assujettis à cette obligation (concl. p 42) – étant observé que l'indemnité était allouée sans condition relative à la situation familiale et que la pièce adverse n°52 visée par les premiers juges établissait que deux tiers des directeurs mutés l'étaient à moins de 40 kilomètres de leur agence initiale, sans qu'il soit donc nécessaire de louer un second logement ; qu'en statuant ainsi, par des motifs impropres à établir une différence de situation des salariés au regard de l'avantage en cause, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du code civil, ensemble l'article L. 1121-1 du code du travail et le principe d'égalité de traitement ;

Alors 2°) de surcroît qu'il résulte de la clause stipulée au Chapitre V « Contreparties en cas de contraintes particulières »

de la convention collective nationale du Crédit Agricole, qu'« en cas d'obligation de résidence posée par la Caisse régionale », les salariés avaient droit à la mise à disposition d'un logement ou à défaut, à une indemnité compensatoire de logement ; que l'exposant soulignait (notamment p. 39) que l'indemnité de logement versée à certains salariés avait pour objet de compenser l'obligation de demeurer à proximité de l'agence, non d'encourager la mobilité des cadres de direction ; qu'en jugeant néanmoins que le versement de l'indemnité de logement aux seuls cadres de direction ne méconnaissait pas le principe d'égalité de traitement dans la mesure où il était justifié par les contraintes inhérentes aux fonctions des intéressés, en matière de mobilité et de disponibilité, la cour d'appel, qui a apprécié la légitimité de la disparité de traitement entre salariés à l'aune de critères qui n'étaient pas ceux posés par la Convention collective, a violé l'article 1134 du code civil, ensemble l'article L. 1121-1 du code du travail et le principe d'égalité de traitement ;

Alors 3°) que le salarié soulignait également que la preuve du caractère illégitime de la disparité de traitement, au regard du versement de l'indemnité de logement, résultait du fait qu'antérieurement à la fusion des Caisses de Crédit Agricole Mutuel de l'Eure et de la Seine-Maritime en avril 2001, l'ensemble des salariés de la Caisse de l'Eure bénéficiait du versement de cette prime, même s'ils n'appartenaient pas à la catégorie des cadres de direction, et en déduisait que l'argument de la banque justifiant l'inégalité de traitement des salariés, tiré de l'obligation de domiciliation des salariés bénéficiaire de la prime et des contraintes inhérentes à leurs fonctions, n'était ni réel, ni pertinent (conclusions d'appel de l'exposant, notamment p. 106, reprises à l'audience, cf. arrêt, p. 3, 2ème §) ; qu'en s'abstenant de répondre à ce moyen déterminant, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Alors 4°) que l'exposant faisait valoir (ses conclusions reprises à l'audience, p. 113-114) qu'aux termes d'un accord collectif conclu en 2009, le versement de l'indemnité compensatoire de logement avait été abrogé au sein de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Alsace-Vosges, en raison de la suppression de l'obligation pour les directeurs de résider dans la circonscription de leur agence ; qu'il en déduisait que cet accord, dont la Caisse de Crédit Agricole de Normandie-Seine avait nécessairement eu connaissance, permettait d'établir que le seul objet de l'indemnité en cause était de compenser les frais de logement des salariés et non de rémunérer les contraintes qui auraient pesé sur certaines catégories de personnel ; qu'en s'abstenant de rechercher, comme elle y était invitée, si l'accord négocié en 2009 par les partenaires sociaux de la Caisse de Crédit Agricole d'Alsace-Vosges ne démontrait pas que contrairement à ce prétendait la banque, le versement d'une indemnité compensatoire de logement aux seuls cadres de direction n'était pas justifié par les obligations professionnelles particulières de ces salariés, mais uniquement par l'obligation de résidence qui leur était antérieurement imposée, de sorte que le caractère exclusif de cette indemnité avait perdu toute justification dès lors que cette obligation de résidence avait elle-même été supprimée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du code civil, ensemble l'article L. 1121-1 du code du travail et le principe d'égalité de traitement ;

Alors 5°) que l'exposant faisait valoir dans ses écritures d'appel (p. 102, point 2.2.4) que dans des conclusions signifiées le 15 décembre 2009 dans le cadre de la procédure l'opposant au syndicat CFDT, la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel Normandie-Seine avait reconnu que les cadres de direction « bénéficient d'une Convention Collective Nationale (différente de celle des autres salariés) qui prévoit que les intéressés sont logés ou reçoivent une indemnité s'ils ne le sont pas » et en déduisait que la banque avait ainsi avoué que l'avantage en cause n'était versé à ces cadres qu'à raison de leur appartenance catégorielle ; qu'en s'abstenant de rechercher s'il ne résultait pas de ces conclusions un aveu de la part de la banque de ce que le versement de l'indemnité de résidence était exclusivement lié à la qualité de cadre de direction des personnels concernés, et non à l'existence de contraintes auxquelles ces derniers auraient été astreints, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1354 du code civil, ensemble l'article L. 1121-1 du code du travail et le principe d'égalité de traitement ;

Alors 6°) en tout état de cause que lorsqu'il est saisi d'une contestation en ce sens, le juge doit rechercher si une inégalité de traitement entre catégories de salariés au regard d'un avantage particulier, fût-elle justifiée en son principe, n'est pas excessive eu égard à la situation des salariés en cause au regard de cet avantage ; que l'exposant faisait précisément valoir, à titre subsidiaire, que l'appréciation par le juge du bien-fondé d'une inégalité de rémunération catégorielle incluait un contrôle de proportionnalité de la différence de traitement (ses conclusions d'appel, notamment p. 73, dernier §) et qu'en l'espèce, la différence existant entre les salariés bénéficiant de l'indemnité de logement (les directeurs de groupe et d'agence, et les cadres de direction) et les autres n'était pas telle qu'elle justifiait une exclusion pure et simple de l'octroi de cette indemnité pour cette seconde catégorie de salariés (p. 110-111) ; qu'en s'abstenant de

rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si l'exclusion du bénéfice de l'indemnité de logement des salariés n'exerçant pas les fonctions de cadre de direction n'était pas disproportionnée au regard de la différence de situation respective des catégories de salariés en cause, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1121-1 du code du travail, ensemble le principe d'égalité de traitement.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt attaqué, partiellement infirmatif de ce chef, d'avoir rejeté la demande du salarié tendant à la condamnation de la Caisse de Crédit Agricole Mutuel de Normandie-Seine au paiement d'un rappel au titre de la prime de résidence dont bénéficiaient les salariés de l'ancienne Caisse de l'Eure, et de n'avoir indemnisé les salariés au titre de l'inégalité de traitement par rapport aux salariés de l'ancienne Caisse de Crédit Agricole de l'Eure qu'au titre d'une perte de chance de ne pas avoir obtenu l'extension du versement de la prime de résidence ;

Aux motifs propres que « Sur la fraude concernant l'indemnité de résidence (salariés de l'Eure et de Seine Maritime), le salarié soutient que :

- l'employeur a commis une fraude au préjudice des syndicats et des salariés en refusant d'ouvrir des négociations en application de l'article L.2261-14 du Code du travail en vertu duquel l'employeur ne peut s'abstenir de toute négociation sur les accords qui font l'objet d'une mise en cause et en n'exécutant pas de bonne foi les engagements pris dans le cadre de l'accord du 15 novembre 2000 relatif au volet social de la fusion ;

- le directeur général de la caisse de l'Eure ne pouvait ignorer le 12 septembre 2000 qu'il dénonçait non pas un accord atypique (contenant l'indemnité de résidence), mais un véritable accord d'entreprise résultant de l'incorporation de l'accord atypique à l'accord d'entreprise du 24 mars 1988, qui aurait dû donner lieu à l'ouverture de négociations ;

- seul l'accord de 1976 relatif à l'indemnité de résidence a été exclu de la négociation du volet social de la fusion le 14 septembre 2000, tandis que l'accord cadre de la caisse du 15 novembre 2000 prévoit en son article 2 de négocier sans exception tous les accords existants ;

- selon le principe « la fraude corrompt tout », le fait que les salariés aient été ou non engagés avant la mise en cause est indifférent, tous les salariés devant bénéficier des mêmes avantages.

L'employeur réplique :

- qu'un manquement à l'obligation de négocier ne peut lui être reproché, l'indemnité de résidence n'ayant pas été retenue comme un élément du statut collectif à négocier, que le syndicat CFDT n'a jamais demandé l'ouverture d'une négociation sur l'indemnité de résidence au cours des 18 mois durant lesquels les accords ont été négociés, que M. YV..., représentant du syndicat CFTC, avait demandé le 15 mai 2002 que l'indemnité de résidence fasse partie des avantages divers à discuter en sus présentés par la direction, et que M. OY..., représentant du syndicat CFDT, a refusé toute discussion sur ce point le 29 mai 2002 indiquant qu'une procédure judiciaire était engagée ;

- qu'il n'a pas exécuté de mauvaise foi les engagements de l'accord cadre du 15 novembre 2000 car la conclusion d'un accord collectif suppose l'accord de toutes les parties et ne peut dépendre de sa seule volonté, le syndicat CFDT ne souhaitant pas négocier et ayant intenté une action en justice ; que cet accord ne contient ni un engagement de l'employeur de négocier sur tous les avantages collectifs existant au sein des caisses avant la fusion, ni une référence à l'indemnité de résidence.

L'accord atypique intitulé « avenant d'établissement n°5 » du 8 mai 1976 a attribué une indemnité de résidence à l'ensemble des salariés de la caisse de l'Eure.

L'article 5 de l'accord local signé le 24 mars 1988 a prévu que « tous les accords (ou textes improprement appelés avenants) locaux sont confirmés et subsistent dans leur forme actuelle », l'accord atypique dénommé « avenant n°5 » de 1976 » étant mentionné parmi les neuf textes concernés.

Par lettre du 12 septembre 2000, la CRCA de l'Eure a dénoncé l'accord atypique de 1976.

Le 29 avril 2002, le syndicat CFDT a saisi le tribunal de grande instance de ROUEN afin de voir notamment annuler la dénonciation de l'accord de 1976 repris dans l'accord d'entreprise de 1988. Par jugement du 2 décembre 2004, cette juridiction a fait droit à cette demande, sursis à statuer sur les demandes indemnitaires et désigné un expert.

L'expression selon laquelle tous les accords « subsistent dans leur forme actuelle » employée dans l'accord de 1988 est ambiguë et pouvait être interprétée par l'employeur en ce sens que les accords qui y étaient rappelés sommairement subsistaient dans leur forme antérieure.

Dans son jugement du 2 décembre 2004, le tribunal de grande instance avait d'ailleurs retenu que cette expression procédait d'une maladresse rédactionnelle pour désigner la reprise des conditions en vigueur pour l'attribution et les modalités de calcul de l'indemnité de résidence.

Les premiers juges en ont déduit à juste titre qu'il existait une contestation réelle et sérieuse sur l'interprétation à donner à ce membre de phrase, même si les représentants du personnel avaient posé des questions à la direction sur ce point ; il s'ensuit qu'aucune fraude ne peut être imputée à l'employeur.

En outre, les pièces 9 et 10 dont se prévaut le salarié, récapitulant les accords locaux d'entreprise, usages, accords atypiques et accords classés ne reprennent pas les textes visés par l'accord de 1988, celui sur l'indemnité de résidence n'étant donc pas seul exclu.

La fraude ne peut non plus ressortir seulement de l'engagement de négociations sur l'ensemble des accords, postérieurement à la dénonciation de celui de 1976 dès lors qu'il n'est pas établi que l'employeur a agi de mauvaise foi.

Dans son arrêt définitif du 3 mars 2010, la cour d'appel de ROUEN a, au demeurant, relevé que « le syndicat ne démontre par aucun élément tangible que toute négociation a été refusée sur ce point par l'employeur, et l'accusation de fraude qu'il formule à son encontre est dénuée de tout fondement ».

Par ailleurs, le maintien de l'indemnité de résidence au personnel de la caisse de l'Eure qui constitue un avantage individuel acquis en l'absence d'accord de substitution, ne méconnaît pas le principe « à travail égal, salaire égal », celui-ci ayant pour objet de compenser, en l'absence de conclusion d'un accord de substitution, le préjudice subi par les salariés du fait de la dénonciation de l'accord collectif.

Il s'ensuit que le salarié sera débouté de sa demande de rappel d'indemnité de résidence ainsi que de ses demandes subséquentes.

Sur l'incorporation de l'indemnité de résidence aux contrats de travail des salariés de l'ancienne caisse de l'Eure

Le salarié soutient que l'indemnité de résidence aurait dû être supprimée pour tous les salariés de la caisse de l'Eure, que l'employeur a incorporé volontairement cette indemnité aux contrats de travail le 31 décembre 2000, avant la fusion, et qu'il ne peut s'agir d'un avantage individuel acquis en raison de la dénonciation irrégulière.

L'employeur réplique que cette indemnité n'est pas un avantage contractuel.

Compte tenu de la dénonciation irrégulière de l'accord de 1976, l'indemnité de résidence est devenue un avantage individuel acquis pour les salariés de la caisse de l'Eure qui en bénéficiaient, en application de l'article L.2261-14 du Code du travail, ainsi que l'a jugé le tribunal de grande instance. L'indemnité de résidence n'a donc pas été contractualisée.

Sur les effets de l'annulation de la dénonciation

Le salarié soutient qu'à la suite de l'annulation de la dénonciation du 12 septembre 2000 par le jugement du 2 décembre 2004, les parties ont été remises en l'état où elles se trouvaient avant la naissance de l'acte (de dénonciation) puisqu'il est

réputé n'avoir jamais produit effet, et que l'accord relatif à l'indemnité de résidence est resté en vigueur jusqu'à son éventuelle dénonciation régulière.

L'employeur fait observer que du fait de son annulation, la dénonciation de l'accord est réputée n'avoir jamais eu lieu et que la fusion des caisses a mis en cause cet accord.

Il résulte de l'article 2261-14 du Code du travail que « lorsque l'application d'une convention ou d'un accord est mise en cause dans une entreprise déterminée en raison notamment d'une fusion (), cette convention ou cet accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis prévu à l'article L.2261-9, sauf clause prévoyant une durée supérieure ».

La fusion a dès lors eu pour effet de manière automatique, en application de ces dispositions, d'entraîner la dénonciation de l'accord de 1988 s'étant substitué à celui de 1976. En l'absence d'accord de substitution, l'indemnité de résidence est devenue un avantage individuel acquis au bénéfice des salariés de la caisse de l'Eure. Le salarié sera également débouté sur ce fondement » ;

Et aux motifs supposément adoptés que « sur l'inégalité de traitement horizontale. Sur la fraude. Il ressort de l'article 5 de l'accord local du 24 mars 1988 relatif à la mise en place et à l'application de la nouvelle Convention collective que "tous les accords (ou textes appelés improprement avenants) locaux sont confirmés et subsistent dans leur forme actuelle", étant précisé que l'accord atypique de 1976 relatif aux primes de résidence est visé parmi les neuf textes concernés. Aussi, et sans qu'il soit question de revenir sur l'autorité de chose jugée du jugement du 2 décembre 2004 aux termes duquel il a été considéré que la dénonciation de l'accord atypique devait être annulée dès lors que l'accord collectif s'était substitué de plein droit à l'accord atypique et que la mention "subsistent dans leur forme actuelle" procédait nécessairement d'une maladresse rédactionnelle, il n'en demeure pas moins que cette maladresse rédactionnelle pouvait laisser penser à l'employeur que les différents accords ainsi visés succinctement dans cet accord de 1988 subsistaient effectivement dans la forme antérieurement prise, d'autant qu'il ne ressort pas de l'accord de 1988 que les questions comprises dans ces différents textes aient été effectivement revus à l'occasion de la rédaction de cet avenant du 24 mars 1988. En outre, le fait que l'employeur ait été mis en garde par les Syndicats sur l'appréciation erronée de cette mention ne suffit pas à caractériser l'existence d'une fraude dès lors qu'il pouvait exister une contestation réelle et sérieuse sur l'interprétation à donner à cette mention. A cet égard, et alors qu'il a été produit lors des débats un fascicule reprenant l'ensemble des accords locaux d'entreprise devant faire l'objet d'une négociation lors de la fusion des deux Caisses du Crédit Agricole, force est de constater que, contrairement à ce qui a été indiqué par le demandeur qui expliquait que seul l'accord de 1976 relatif aux primes de résidence n'y apparaissait pas, ce fascicule ne reprend pas les neuf textes visés par l'accord de 1988. Aussi, il ne ressort pas de ces éléments que l'employeur ait de mauvaise foi dénoncé cet accord comme accord atypique et le simple fait que les négociations aient débuté postérieurement à cette dénonciation ne permet pas davantage de retenir l'existence d'une fraude. Dès lors, et alors qu'il appartient à celui qui invoque l'existence d'une fraude d'en rapporter la preuve, et notamment l'élément intentionnel, la rédaction, pour le moins ambiguë de l'accord de 1988, ne permet pas d'apporter la preuve de la mauvaise foi de l'employeur. Aussi, et alors que le maintien d'un avantage individuel acquis en cas de mise en cause de l'application d'un accord collectif, ne méconnaît pas le principe à travail égal, salaire égal dès lors que ce maintien résulte d'une absence d'accord de substitution et a pour objet de compenser le préjudice subi du fait de la dénonciation, il convient de débouter le demandeur de sa demande tendant à obtenir l'indemnité de résidence perçue par les salariés de l'ex Caisse de l'Eure. Sur le caractère contractuel de l'avantage. Il ressort par ailleurs dit jugement du 2 décembre 2004 du Tribunal de grande instance de Rouen, ayant acquis l'autorité de chose jugée, que la dénonciation de l'accord atypique du 8 mai 1976 a été annulée et qu'au 19 juillet 2002 la prime de résidence issue de l'accord d'entreprise du 24 mars 1988 qui était payée aux salariés de la Caisse de l'Eure est devenue un avantage individuel intégré à leur contrat de travail. Il ne saurait dès lors être soutenu non seulement que la lettre de dénonciation pourrait partiellement produire effet mais au surplus, que les primes auraient été contractualisées, le caractère d'avantage individuel acquis de ces primes ayant été définitivement reconnu par le Tribunal de grande instance et résultant de l'article L 2261-14 du Code du travail. Aussi, le demandeur ne peut qu'être débouté de sa demande tendant à voir reconnaître que les primes de résidence auraient été contractualisées. Sur les effets de l'annulation de la dénonciation. Dès lors que ni l'entreprise, ni les partenaires sociaux n'ont inclus dans les négociations antérieures à la fusion la question de la prime de résidence,

c'est la fusion elle-même qui a eu pour effet de manière automatique, conformément à L 2261-14 du Code du travail, d'entraîner la dénonciation de cet accord sans qu'aucun autre accord ne soit venu le remplacer, aussi, est-il valablement devenu un avantage individuel acquis et il convient également de débouter le demandeur sur ce fondement » ;

Alors 1°) que si le maintien des avantages acquis aux salariés engagés avant la dénonciation d'un accord collectif, soit en l'absence de conclusion d'un accord de substitution, afin de compenser le préjudice qu'ils subissent du fait de la dénonciation de l'accord collectif dont ils tiraient ces avantages, soit du fait de la conclusion dudit accord, constitue un élément objectif justifiant la disparité de traitement à l'égard des autres salariés, il en va différemment des avantages volontairement incorporés dans le contrat de travail avant la dénonciation de l'accord, que l'employeur ne peut réserver aux seuls salariés présents dans l'entreprise antérieurement à la dénonciation ; qu'en l'espèce, l'exposant faisait valoir que l'indemnité de résidence avait été contractualisée, volontairement incorporée dans le salaire des personnels de l'ancienne Caisse de Crédit Agricole de l'Eure par l'acte de dénonciation du 12 septembre 2000, à effet au 31 décembre 2000, soit avant la fusion de la Caisse de l'Eure avec celle de Seine-Maritime intervenue en avril 2001, et en déduisait que le maintien conventionnel de cette indemnité au bénéfice des seuls salariés de l'ancienne Caisse de Crédit Agricole de l'Eure constituait une violation du principe d'égalité de traitement dépourvu de motif légitime (ses conclusions d'appel reprises à l'audience, notamment p. 154 et s.) ; qu'en jugeant toutefois que du fait de la dénonciation irrégulière de l'accord du 8 mai 1976, l'indemnité de résidence était devenue un avantage individuel acquis pour les salariés de l'ancienne Caisse de l'Eure, la cour d'appel a violé les articles 1134 du code civil, L. 1221-1 du code du travail, ensemble l'article L. 2261-14 du code du travail et le principe d'égalité de traitement ;

Alors 2°) et en tout état de cause, que si le maintien des avantages acquis aux salariés engagés avant la dénonciation d'un accord collectif, soit en l'absence de conclusion d'un accord de substitution, afin de compenser le préjudice qu'ils subissent du fait de la dénonciation de l'accord collectif dont ils tiraient ces avantages, soit du fait de la conclusion dudit accord, constitue un élément objectif justifiant la disparité de traitement à l'égard des autres salariés, il en va différemment des avantages qui résultent d'un engagement unilatéral de l'employeur pris avant la dénonciation de l'accord, que l'employeur ne peut réserver aux seuls salariés présents dans l'entreprise antérieurement à la dénonciation ; qu'en l'espèce, l'exposant invoquait un engagement unilatéral de l'employeur portant sur le bénéfice de l'indemnité de résidence au profit des personnels de l'ancienne Caisse de Crédit Agricole de l'Eure, résultant de l'acte de dénonciation du 12 septembre 2000, à effet au 31 décembre 2000, soit avant la fusion de la Caisse avec celle de Seine-Maritime intervenue en avril 2001, et en déduisait que le maintien de cette indemnité au bénéfice des seuls salariés de l'ancienne Caisse de Crédit Agricole de l'Eure constituait une violation du principe d'égalité de traitement dépourvu de motif légitime ; qu'en jugeant que l'indemnité de résidence était devenue un avantage individuel acquis pour les salariés de l'ancienne Caisse de l'Eure, la cour d'appel a en tout état de cause violé les principes qui régissent les engagements unilatéraux de l'employeur, l'article 1134 du code civil, ensemble l'article L. 2261-14 du code du travail et le principe d'égalité de traitement ;

Alors 3°) qu'une décision de justice définitive n'a autorité de chose jugée qu'à l'égard des parties présentes ou représentées ; qu'en retenant, par motifs éventuellement adoptés des premiers juges, qu'il avait été définitivement jugé par le jugement du tribunal de grande instance de Rouen du 2 décembre 2004, devenu définitif sur ce point, que la dénonciation de l'accord atypique du 8 mai 1976 a été annulée et qu'au juillet 2002 la prime de résidence issue de l'accord d'entreprise du 24 mars 1988 qui était payée aux salariés de la Caisse de l'Eure est devenue un avantage individuel intégré à leur contrat de travail, quand le salarié exposant n'était ni partie ni représenté à cette décision dont l'autorité de chose jugée ne pouvait dès lors lui être opposée, la cour d'appel a encore violé l'article 1351 du code civil, ensemble les articles 4 et 480 du code de procédure civile.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt attaqué, partiellement infirmatif de ce chef, d'avoir limité la condamnation de la CRCANS au titre de la perte de chance au paiement de la somme de 2 500 euros par salarié ;

Aux motifs que « constitue une perte de chance réparable la disparition actuelle et certaine d'une éventualité favorable.

Par lettre du 12 septembre 2000, l'employeur a dénoncé l'accord de 1976 comme un accord atypique, de sorte

qu'aucune négociation n'a été engagée sur l'indemnité de résidence.

Cette dénonciation a été annulée le 2 décembre 2004 par le jugement du tribunal de grande instance de ROUEN pour défaut de notification aux délégués syndicaux alors qu'une telle notification était requise pour dénoncer l'accord d'entreprise de 1988 s'étant substitué à l'accord atypique de 1976.

Il s'ensuit que si l'employeur avait dénoncé régulièrement l'accord de 1988, ou s'il ne l'avait pas dénoncé, puisqu'en tout état de cause cet accord a été mis en cause au moment de la fusion, l'indemnité de résidence aurait été intégrée dans les négociations par l'effet de l'article L.2261-14 du code du travail, ce qui aurait éventuellement donné lieu à son extension plus ou moins limitée en fonction du budget global et de celui accordé aux autres postes de négociation.

La CRCANS souligne que l'extension à l'ensemble des salariés de cette indemnité représentait un coût qui à lui seul dépassait celui de l'ensemble des autres avantages, ce qui est corroboré par la pièce 14 versée par le salarié sur laquelle est apposé de façon manuscrite que l'indemnité de résidence s'élevait pour « 1.100 salariés potentiellement bénéficiaires en Seine Maritime [à] 1.848.000 € » contre un coût prévisionnel de 1.490.488,40 € pour l'ensemble des autres avantages.

La CRCANS produit également un récapitulatif des chiffrages des « avantages divers » mentionnant un coût prévisionnel de 1.453.792,55 €, alors que le coût à l'issue des négociations n'a été que de 982.992,20 €.

Les procès-verbaux de la commission plénière de négociations corroborent la volonté de la direction de négocier dans le cadre d'un budget maîtrisé :

- 15 mai 2002 : « Nous n'envisageons pas une extension de tous les accords. Dans le cadre de cette négociation, l'ensemble de ces accords et usages a un coût financier.

Nous travaillons sur un chiffrage de la situation actuelle et donc connue ».

« les accords et usages ont un coût et la direction souhaite ne pas dépenser implicitement ou explicitement plus que ce qu'il l'était initialement dans les deux ex-CR ».

- 29 mai 2002 : « Notre volonté est de négocier dans les budgets existants ».

- 11 juin 2002 : « Avant de rentrer de nouveau dans la négociation sur les avantages divers, je souhaite rappeler les orientations de cette négociation () Nous inscrire dans un cadre financier maîtrisé ».

Dès lors, si le salarié a perdu une chance de bénéficier de l'indemnité de résidence, celle-ci aurait été nécessairement réduite.

La cour dispose des éléments suffisants pour évaluer les dommages-intérêts devant être alloués au salarié à la somme qui est précisée au dispositif » ;

Alors que la réparation d'une perte de chance devant être mesurée à l'opportunité perdue, il incombe aux juges du fond de déterminer le quantum de la chance perdue et de l'appliquer au montant total du préjudice, considéré dans l'hypothèse où l'éventualité favorable se serait réalisée ; qu'en l'espèce, pour limiter à la somme de 2 500 euros par salarié l'indemnisation due par la Caisse de Crédit Agricole en indemnisation de la perte de chance qu'ils avaient subis d'obtenir par la négociation collective l'extension à leur profit de la prime de résidence dont bénéficiaient les salariés de la Caisse de Crédit Agricole de l'Eure, la cour d'appel, après avoir retenu que la chance ainsi perdue par les salariés « aurait été nécessairement réduite », s'est bornée à énoncer qu'elle « dispos[ait] des éléments suffisants pour évaluer les dommages-intérêts devant être alloués au salarié à la somme qui est précisée au dispositif », soit la somme de 2 500 euros ; qu'en statuant de la sorte, quand il lui appartenait d'évaluer concrètement le quantum de la chance perdue par le salarié de bénéficier de l'extension à son profit de l'indemnité de résidence auparavant accordée aux personnels de la Caisse de Crédit Agricole de l'Eure, la cour d'appel a violé l'article 1382 du code civil, ensemble l'article L. 1121-1 du code du travail et le principe de réparation intégrale du préjudice, sans perte ni profit pour la victime.