

5 février 2020

Cour d'appel de Bordeaux

RG n° 17/01926

CHAMBRE SOCIALE SECTION A

Texte de la décision

Entête

COUR D'APPEL DE BORDEAUX

CHAMBRE SOCIALE - SECTION A

ARRÊT DU : 5 FÉVRIER 2020

(Rédacteur : Madame Annie Cautres, conseillère)

PRUD'HOMMES

N° RG 17/01926 - N° Portalis DBVJ-V-B7B-JYFZ

c/

SCS BARCLAYS Patrimoine devenue MILLEIS Patrimoine

Nature de la décision : AU FOND

Grosse délivrée le :

à :

Décision déferée à la cour : jugement rendu le 06 mars 2017 (RG n° F 13/03504) par le conseil de prud'hommes - formation de départage de BORDEAUX, section Encadrement, suivant déclaration d'appel du 27 mars 2017,

APPELANT :

Monsieur [T] [Z]

né le [Date naissance 1] 1965 à [Localité 4] de nationalité Française, demeurant [Adresse 3]

assisté de Me Franck DUPOUY de la SCP INTERBARREAUX D'AVOCATS DUPOUY, avocat au barreau de BORDEAUX,
représenté par Me Emmanuel GINDRE, avocat au barreau de LYON

INTIMÉE :

SCS BARCLAYS Patrimoine devenue MILLEIS Patrimoine, prise en la personne de son représentant légal domicilié en cette qualité en son siège social [Adresse 2]

N° SIRET : 712 018 308 00650

assistée de Me Philippe LECONTE de la SELARL LEXAVOUE BORDEAUX, avocat au barreau de BORDEAUX,
représentée par Me Alexandra TUIL, avocate au barreau de PARIS

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 07 mai 2019 en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Madame Annie Cautres, conseillère, chargée d'instruire l'affaire,

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la cour, composée de :

Madame Annie Cautres, conseillère, faisant fonction de présidente

Madame Isabelle Lauqué, conseillère

Madame Bérengère Vallée, conseillère

Greffier lors des débats : A.-Marie Lacour-Rivière,

ARRÊT :

- contradictoire,

- prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues à l'article 450 alinéa 2 du code de procédure civile,

- prorogé au 5 février 2020 en raison de la charge de travail de la cour.

Exposé du litige

EXPOSE DU LITIGE

Monsieur [T] [Z] a été engagé par la SCS Barclays Patrimoine à compter du 3 juin 1994 dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, en qualité de conseiller financier.

Le 16 décembre 2013, Monsieur [T] [Z] a saisi le conseil de prud'hommes de Bordeaux aux fins de voir prononcer la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de la SCS Barclays Patrimoine.

Par jugement de départage en date du 6 mars 2017, le conseil de prud'hommes de Bordeaux a :

condamné la SCS Barclays Patrimoine à payer à Monsieur [T] [Z] la somme de 6.088,00 euros au titre du dépassement des 209 jours prévus par la convention de forfait, outre la somme de 108,80 euros au titre des congés payés,

rejeté toutes autres demandes plus amples ou contraires,

prononcé l'exécution provisoire du présent jugement,

condamné la SCS Barclays Patrimoine aux entiers dépens de l'instance,

condamné la SCS Barclays Patrimoine à payer à Monsieur [T] [Z] la somme de 1.500,00 euros au titre des frais irrépétibles.

Par déclaration en date du 27 mars 2017, Monsieur [T] [Z] a relevé appel de ce jugement dans des conditions de forme et de délai qui ne sont pas discutées.

Par courrier du 8 octobre 2018, la société Barclays Patrimoine devenue Milleis Patrimoine a notifié à Monsieur [Z] son licenciement pour motif économique.

Aux termes de ses dernières conclusions transmises par RPVA au greffe de la Cour d'appel de Bordeaux le 7 janvier 2019 auxquelles la cour se réfère expressément Monsieur [T] [Z] conclut à :

la confirmation du jugement dont appel en ce qu'il a condamné la SCS Barclays Patrimoine devenue Milleis Patrimoine à lui payer les sommes au titre du dépassement des 209 jours prévus par le forfait, au titre des congés payés afférents ainsi qu'au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Moyens

la réformation du jugement pour le surplus et, statuant à nouveau, demande à la cour

de :

A titre principal :

- juger que la SCS Milleis Patrimoine a commis des manquements graves et réitérés à son encontre,
- prononcer la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de la société Milleis Patrimoine et fixer la date de la rupture au 8 octobre 2018 ;

A titre subsidiaire :

- juger que son licenciement pour motif économique est dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

En tout état de cause :

- juger que les stipulations contractuelles applicables en matière de frais professionnels et de congés payés sont illicites,
- condamner la SCS Milleis Patrimoine à lui payer les sommes suivantes :
 - 172 691,23 euros à titre de remboursement des frais professionnels,
 - 90 869,15 euros à titre d'indemnité de congés payés,
 - 150 000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat,
 - 180 000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
 - 76 589,00 euros à titre d'indemnité de licenciement,
- la condamner à lui remettre des documents de fin de contrat dûment rectifiés sur la base des condamnations à intervenir sous astreinte de 50,00 euros par jour de retard,
- débouter la SCS Milleis Patrimoine de ses demandes reconventionnelles,

- la condamner à lui payer la somme de 5 000,00 euros au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile. 5 février 2020
procureur

Aux termes de ses dernières conclusions transmises par RPVA au greffe de la Cour d'appel de Bordeaux le 1er avril 2019 auxquelles la cour se réfère expressément, la société Barclays Patrimoine conclut à :

la confirmation du jugement dont appel en ce qu'il a débouté Monsieur [Z] des demandes suivantes :

- 150.710,56 euros à titre de remboursement de frais professionnels,
- 69.527,55 euros bruts à titre d'indemnité compensatrice de congés payés,
- 150.000 euros à titre de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail,
- 19.656,20 euros bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre la somme de - 1.965,62 euros au titre des congés payés afférents,
- 62.506,11 euros à titre d'indemnité de licenciement,
- 235.000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- remise des documents de fin de contrat dûment rectifiés sur la base des condamnations à intervenir sous astreinte de 50 euros par jour de retard ;

la réformation du jugement ce qu'il l'a condamnée au paiement des sommes suivantes

- 6.088 euros bruts au titre du dépassement des 209 jours prévus par la convention de forfait annuel en jours,
- 108,80 euros bruts au titre des congés payés y afférents,
- 1.500 euros au titre des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile.

Et en conséquence, statuant à nouveau, l'employeur demande à la cour de condamner Monsieur [Z] au paiement de la somme de 5.000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile, ainsi qu'aux entiers dépens.

L'ordonnance de clôture est intervenue le 4 avril 2019.

Motivation

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur la demande au titre des frais professionnels

Attendu que c'est par une très exacte appréciation du droit applicable aux éléments de l'espèce que les premiers juges ont dit que M. [Z] était recevable à solliciter le remboursement de ses frais professionnels depuis le 16 décembre 2008 compte tenu des règles de prescription applicables ;

Attendu que les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent lui être remboursés sans qu'ils ne puissent être imputés sur la rémunération qui lui est due, à moins qu'il n'ait contractuellement été prévu qu'il en conservait la charge moyennant le versement d'une somme fixée à l'avance de manière forfaitaire et à la condition que la rémunération proprement dite du travail reste au moins égale au SMIC ;

Attendu cependant que dans certaines situations, l'employeur ne procède ni à un remboursement ni à une prise en charge directe des frais, ceux-ci étant censés être inclus forfaitairement dans la rémunération totale du salarié ;

Attendu que les professions relevant de l'article 5 de l'annexe IV du code général des impôts, qui comportent des frais dont le montant est notoirement supérieur à celui prévu à l'arrêté du 20 décembre 2002, peuvent bénéficier d'une déduction forfaitaire spécifique calculée selon les taux fixés par l'article 5 susvisé et dans la limite de 7 600 euros ;

Attendu que les parties ne contestent nullement que les fonctions exercées par M. [Z] permettent l'application de la déduction forfaitaire spécifique

susvisée ;

Attendu que l'arrêté du 25 juillet 2005, modifiant celui du 20 décembre 2002, prévoit en son article 6 'Les professions, prévues à l'article 5 de l'annexe IV du code général des impôts dans sa rédaction en vigueur au 31 décembre 2000, qui comportent des frais dont le montant est notoirement supérieur à celui résultant du dispositif prévu aux articles précédents peuvent bénéficier d'une déduction forfaitaire spécifique. Cette déduction est, dans la limite de 7 600 euros par année civile, calculée selon les taux prévus à l'article 5 de l'annexe IV du code précité. L'employeur peut opter pour la déduction forfaitaire spécifique lorsqu'une convention ou un accord collectif du travail l'a explicitement prévu ou lorsque le comité d'entreprise ou les délégués du personnel ont donné leur accord.

A défaut, il appartient à chaque salarié d'accepter ou non cette option. Celle-ci peut alors figurer soit dans le contrat de travail ou un avenant au contrat de travail, soit faire l'objet d'une procédure mise en oeuvre par l'employeur consistant à informer chaque salarié individuellement par lettre recommandée avec accusé de réception de ce dispositif et de ses conséquences sur la validation de ses droits, accompagné d'un coupon-réponse d'accord ou de refus à retourner par le salarié. Lorsque le travailleur salarié ou assimilé ne répond pas à cette consultation, son silence vaut accord définitif. L'assiette des cotisations est alors constituée par le montant global des rémunérations, indemnités, primes, gratifications ou autres acquises aux intéressés, y compris, le cas échéant, les indemnités versées au travailleur salarié ou assimilé à titre de remboursement des frais professionnels, à l'exception de celles versées, d'une part, à certaines professions bénéficiant d'une déduction forfaitaire spécifique dont le montant est notoirement inférieur à la réalité des frais professionnels exposés par le travailleur salarié ou assimilé et, d'autre part, de celles versées au titre d'avantages venant en contrepartie de contraintes professionnelles particulièrement lourdes. La liste limitative de ces exceptions est jointe en annexe du présent arrêté. L'application de ces dispositions s'entend sans préjudice des dispositions du sixième alinéa de l'article R. 242-1 du code de la sécurité sociale' ;

Attendu qu'un accord d'entreprise est intervenu le 22 février 2007 prévoyant en son article premier 'conformément aux ^{5 février 2020} dispositions prévues à l'article 6 de l'arrêté du 25 juillet 2005, il est convenu que Barclays Finance, continuera à faire application pour le calcul des cotisations sociales dues aux conseillers financiers relevant de la catégorie des commis des prestataires de services d'investissement, de la déduction forfaitaire spécifique prévue à l'article 5 de l'annexe IV du code général des impôts dans sa rédaction en vigueur au 31 décembre 2000. L'application de ces dispositions s'effectue en concomitance avec l'accord d'entreprise concernant le régime article 83 signé le 23 décembre 2006" ;

Attendu que l'employeur a donc opté pour la déduction forfaitaire spécifique pour les frais professionnels des conseillers financiers, option rendue possible par l'accord d'entreprise en date du 22 février 2007 ;

Attendu que le contrat de travail de M. [Z] prévoit en son article 13 'tous les frais exposés par le conseiller dans le cadre de son activité, et notamment les frais de déplacement sont à sa charge exclusive, le montant des rémunérations définies aux articles 10 et 11 tenant compte desdits frais' ;

Que cette clause n'a nullement été modifiée par les avenants successifs signés entre les parties ;

Attendu que jusqu'en 2007 M. [Z] avait la possibilité d'accepter ou non cette option en l'absence d'accord collectif ou de clause contractuelle sur ce point ;

Que cependant les demandes formulées au titre des frais professionnels ne couvrent pas cette période de temps en raison des règles de prescription susvisées ;

Attendu que postérieurement à l'intervention de l'accord d'entreprise, l'option de l'employeur pour la déduction forfaitaire spécifique s'impose à M. [Z] ;

Attendu que c'est donc par une très exacte appréciation du droit applicable aux éléments de l'espèce que les premiers juges ont débouté le salarié de sa demande au titre des frais professionnels ;

Que le jugement du conseil de prud'hommes de Bordeaux en date du 6 mars 2017 sera confirmé sur ce point ;

Sur la demande au titre des congés payés

Attendu qu'il convient de constater que la somme réclamée au titre des congés payés tient compte des règles de prescription applicables à la présente espèce ;

Attendu que le contrat de travail de M. [Z] prévoit en son article 16 'le conseiller aura droit annuellement à des congés payés conformément à la réglementation en vigueur. L'époque en sera déterminée selon les décisions prises chaque année par la société.

Le montant des émoluments défini aux articles 10 et 11 tient compte de la rémunération du conseiller pendant la durée de ses congés. Aucune indemnité ne lui sera versée à ce titre ;

Attendu que s'il n'est pas interdit aux parties de prévoir expressément dans le contrat de travail une rémunération mensuelle forfaitaire incluant l'indemnité de congés payés, c'est à la condition que cela n'aboutisse pas pour le salarié à un résultat moins favorable que la stricte application des dispositions légales ou conventionnelles, et, pour un salarié payé à la commission, que soit prévue une majoration du taux desdites commissions ;

Attendu que le contrat de travail prévoit que le montant des émoluments tient compte de sa rémunération pendant la durée des congés, sans mention explicite des termes 'majoration des taux des commissions correspondant aux congés payés' ;

Que cependant la mention prévue au contrat doit être lue comme majoration de la rémunération du fait de la prise en compte des congés payés ;

Que d'ailleurs les bulletins de paie de M. [Z] depuis 2009 contiennent une ligne spécifique mentionnant la prise en compte de 1/10ème de son droit à congés

payés ;

Attendu que le salarié ne peut donc soutenir qu'il n'a pas été rémunéré durant ses congés, sa situation n'aboutissant nullement à un résultat moins favorable que l'application des règles relatives au calcul des congés payés ;

Attendu que par ailleurs il appartient au salarié qui sollicite l'attribution d'une indemnité de congés payés d'établir qu'il a été empêché de prendre ses congés par la faute de son employeur ;

Que le salarié ne soutient pas cet élément, se contentant de soutenir qu'il n'a pas été rémunéré durant ses congés pris ;

Attendu que c'est donc par une juste appréciation du droit applicable aux éléments de l'espèce que les premiers juges ont débouté le salarié de sa demande de ce chef ;

Que le jugement du conseil de prud'hommes de Bordeaux en date du 6 mars 2017 sera confirmé sur ce point ;

Sur la demande au titre du dépassement des jours travaillés en vertu de la convention de forfait en jours

Attendu que par avenant au contrat de travail signé entre les parties en date du 20 décembre 2004 les dispositions suivantes ont été prévues 'Du fait de votre activité et de votre position de cadre, vous relevez de l'article 5 de l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail conclu le 16 décembre 2004. Un décompte annuel de la durée du travail sous forme de jours de présence vous est désormais applicable. Votre rémunération annuelle brute à ce jour correspond à 209 jours (non compris le jour de solidarité) travaillés par an se décomposant comme suit: 365 jours, 104 jours de repos, 27 jours de congés payés, le 1er mai, 8 jours fériés en moyenne par an et un nombre de jours de repos supplémentaires par an dépendant du nombre de jours fériés' ;

Attendu que comme l'ont justement souligné les premiers juges, dans le cadre d'un litige relatif à l'existence ou au nombre de jours travaillés par le salarié dans le cadre d'une convention de forfait en jours, l'employeur doit fournir au juge des éléments de nature à justifier des jours effectivement travaillés par le salarié ;

Qu'au vu de ces éléments et ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, le cas échéant, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ;

Attendu qu'il résulte de l'article 5 de l'accord d'entreprise sur l'aménagement et la réduction du temps de travail applicable aux conseillers financiers en date du 16 décembre 2004 que 'l'organisation du travail des cadres devra faire l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veillera notamment aux éventuelles surcharges de travail. Dans ce cas, il y aura lieu de procéder à une analyse de la situation, de prendre le cas échéant, toutes les mesures adaptées pour respecter, en particulier la durée minimale du repos quotidien et ne pas dépasser, sauf circonstances exceptionnelles, le nombre de jours travaillés' ;

Attendu que l'employeur ne produit au dossier aucune pièce de nature à justifier des jours effectivement travaillés par le salarié (pas de comptabilisation, pas d'entretien d'évaluation du salarié notamment) ;

Attendu que M. [Z] quant à lui produit au dossier ses bulletins de salaire, les captures d'écran des compteurs internes des jours travaillés, ses entretiens d'évaluation ;

Attendu qu'au vu de ces éléments il est démontré que M. [Z] a dépassé le nombre de jours travaillés en 2013 sans que

l'employeur ne mette rien en oeuvre pour éviter la surcharge de travail ;

Attendu que l'accord et le contrat de travail ne prévoyant rien sur ce point, il y a lieu de faire application des dispositions légales prévues à l'article L. 3121-45 du code du travail, dans sa version alors applicable à la présente espèce ;

Que le taux de majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire ne peut être inférieur à 10% ;

Attendu que c'est donc par une très juste appréciation du droit applicable aux éléments de l'espèce que les premiers juges ont condamné l'employeur à payer à M. [Z] la somme de 6 088 euros au titre du dépassement des 209 jours de travail ainsi que celle de 608,80 euros au titre des congés payés afférents ;

Que le jugement du conseil de prud'hommes de Bordeaux en date du 6 mars 2017 sera confirmé sur ce point ;

Sur la demande au titre de l'exécution déloyale du contrat de travail

Attendu que conformément à l'article L.1222-1 du code du travail, le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi ;

Attendu que le salarié fait valoir divers points au soutien de sa demande ;

Sur les atteintes collectives aux droits des salariés

Attendu que M. [Z] produit au dossier différents procès-verbaux du comité d'entreprise et du CHSCT ;

Que si ceux-ci peuvent évoquer une chute des effectifs, il ressort de ces éléments que contrairement aux dires de M. [Z] un plan de sauvegarde de l'emploi est mentionné dans le procès-verbal du comité d'entreprise en date du 14 novembre 2013 dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise (le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit selon ce document 206 suppressions de postes avec une grande majorité de départs volontaires ou de mobilité interne) ;

Attendu que M. [Z] ne peut valablement soutenir que l'entreprise a réduit drastiquement le nombre des salariés en dehors de tout cadre juridique de licenciements économiques ou de plan de sauvegarde de l'emploi ;

Attendu que de la même façon s'il est évoqué dans ces documents une lourdeur des tâches administratives et des dysfonctionnements des différents outils informatiques, rien ne permet d'établir la déloyauté de l'employeur à ce sujet ;

Que par exemple l'expertise du CHSCT d'août 2016 concernant le projet de cession partielle d'activité fait état concernant les conseillers financiers :

qu'ils se trouvent face à des contraintes et des contradictions (un travail de plus en plus administratif laissant moins de place au coeur de métier de 'chasseur') ;

qu'ils se trouvent mal aimés par la direction de Barclays du fait de la lourdeur des process mis en place par la direction ;

Attendu que pourtant en 2015 l'entreprise avait mis en place un travail sur la quantification de la charge de travail administrative et du temps administratif passé par un conseiller financier, témoignant ainsi de son souci de remédier à cette difficulté ;

Attendu que si différents documents produits par M. [Z] font état de mal être au travail (des cas de suicide, des licenciements pour inaptitude) , il est souvent procédé par affirmations sur la responsabilité de l'employeur sur ce point ;

Attendu que les éléments évoqués plus haut, concernant le traitement des frais professionnels et des congés payés, ne démontrent pas de stratégie dilatoire et déloyale de l'employeur ;

Qu'il convient de constater que M. [Z] n'a aucunement contesté la déduction forfaitaire spécifique avant 2007 alors qu'il en avait la possibilité au vu de l'absence d'accord collectif sur ce point et de sa parfaite connaissance du système mis en place ;

Sur les atteintes individuelles aux droit de M. [Z]

sur les pressions managériales

Attendu que M. [Z] produit au dossier un certain nombre de courriels à l'appui de ses allégations de pressions managériales ;

Que leur lecture attentive démontre :

que les courriels produits sont tous envoyés dans le seul mois d'octobre 2013 et concernent le manque de conquête sur

l'ouverture de nouveaux comptes ;

que les autres courriels datent de la période de septembre à décembre 2016 dénonçant les faibles résultats de M. [Z] sur cette période ;

un courriel en 2018 où il est reproché à M. [Z] de ne pas avoir traité la campagne BVIE ;

Attendu que ces seuls éléments (espacés dans le temps) sont insuffisants pour caractériser des pressions managériales entraînant une dégradation des conditions de travail de M. [Z] ;

sur les dysfonctionnements des outils de travail et l'explosion des tâches administratives

Attendu que M. [Z] produit au dossier deux courriers en date du 24 février 2016 et mai 2016 adressés à sa direction mentionnant explicitement l'absence de fiabilité et les dysfonctionnements récurrents des outils informatiques mis à sa disposition ;

Que différents courriels du dossier adressés au service informatique démontrent des pannes au niveau des messageries, des applications et réseaux et des réactivations ;

Que cependant ces mêmes courriels révèlent la prise en compte des pannes avec des délais de résolution de problèmes ;

Attendu que l'examen de toutes ces pièces permet de relever que ces pannes ne dépassent pas le stade anormal de tout fonctionnement informatique dans le cadre du travail ;

Qu'au surplus rien ne permet de cerner que sur ce point l'employeur a fait preuve de déloyauté concernant les outils informatiques ;

Attendu que s'il apparaît incontestable que les tâches administratives des conseillers financiers ont été augmentées, rien au dossier ne permet de lister quelles tâches seraient indues eu égard aux fonctions exercées ;

Que le système de validation mis en place avec les fiches de suivi constitue bien un élément destiné à sécuriser les dossier d'assurance vie (pièces 11-17 de l'appelant) ;

Qu'en effet M. [Z] se contente de mettre en avant l'augmentation des tâches administratives au détriment de son coeur

de métier sans pour autant l'analyser à l'aune des transformations inhérentes aux évolutions sociétales (notamment sur le plan de la sécurisation des procédures mises en place) ;

Qu'il est d'ailleurs surprenant que ce salarié n'ait jamais formulé (à titre individuel ou de façon collective) de demande de rémunération fixe aux fins de tenir compte des nouveaux enjeux de ses fonctions ;

sur le changement unilatéral des règles établies au détriment des clients

Attendu que M. [Z] se contente de donner un seul exemple concernant le placement 'the dream' sans étayer en quoi ce point constitue un comportement déloyal de l'employeur ;

Sur les atteintes au contrat de travail et modifications unilatérales

sur les conditions et conséquences de sa promotion en qualité de manager

Attendu que par avenant au contrat de travail en date du 2 mars 2009 M. [Z] a été nommé ' manager' ;

Que l'article 6 dudit avenant prévoit explicitement 'mouvements d'effectifs: aucun droit n'est attaché à la disposition d'équipes ou de personnes et la direction se réserve la possibilité de procéder à tout mouvement nécessaire à l'intérêt de l'entreprise. Néanmoins en cas de modification significative de la composition de l'équipe, à l'initiative de l'entreprise, par exemple par nomination d'un conseiller comme manager les niveaux d'objectifs conditionnant l'obtention des primes d'objectifs seront réajustés en conséquence. Si les modifications se traduisent par une réduction d'effectifs, le montant de la commission de production d'équipe des 12 derniers mois et le montant de la commission forfaitaire complémentaire, imputables à cette réduction, feront l'objet d'une garantie sur une période d'au moins six mois' ;

Attendu que ces dispositions contractuelles ont pris en compte le nombre de membres de l'équipe et la fluctuation possible des effectifs ;

Attendu cependant que son avenant au contrat de travail prévoit explicitement 'votre activité est principalement centrée sur le développement, l'animation et le coaching de l'équipe que vous encadrez. A ce titre il est convenu que votre activité de conseiller financier doit progressivement se réduire dans le temps (pour les années suivantes la poursuite de cette réduction fera l'objet d'une discussion et d'un accord annuel entre vous et la direction)' ;

Attendu qu'il est démontré que M. [Z] a disposé d'une équipe très réduite

Attendu que les documents produits en pièce 7-4 démontrent que M. [Z] a dû faire face à des départs des trois conseillers financiers sous sa responsabilité en 2010 (il s'agit de départs en raison des insuffisances de résultats) ;

Attendu que cependant ce sont des raisons objectives, indépendantes de l'attitude de l'employeur, qui ont conduit à ce que M. [Z] fonctionne en tant que manager avec une équipe très réduite ;

Que la baisse de son chiffre d'affaires trouve donc une explication étrangère à la déloyauté de l'employeur ;

Attendu que par avenant en date du 22 juin 2011 M. [Z] est redevenu conseiller financier sans mission d'encadrement et a été placé sous la responsabilité de M. [C] ;

Qu'il est spécifié que 'l'arrêt de votre mission d'encadrement et de l'ensemble des dispositions ou droits y étant attachés (notamment commissions fixes, forfaitaires et variables des managers) s'accompagnera de la réaffectation de votre code principal de conseiller des clients actuellement positionnés sur votre code 'bis' ainsi que de la réaffectation des clients orphelins du bureau dont vous conviendrez avec le directeur du bureau' ;

Attendu qu'aucun document produit au dossier ne permet d'établir que cette réaffectation en qualité de conseiller financier a été contrainte et que l'employeur a fait preuve sur ce plan de déloyauté ;

sur le paiement parfois extrêmement tardif des commissions

Attendu que si des courriels existent sur ce point démontrant des erreurs et lenteurs dans le paiement des commissions, ce point ne peut en aucun cas caractériser une déloyauté de l'employeur ;

Qu'en effet les bases de calculs complexes des commissions peuvent générer sans mauvaise foi aucune les erreurs et lenteurs invoquées ;

sur les modifications des taux et barèmes de commissionnement impactant la rémunération

Attendu que si ce point est abordé lors des comités d'entreprise, on note par exemple que lors de celui du 14 novembre 2013 la direction n'était nullement hostile à une amélioration du commissionnement mais en tenant compte des nécessaires régulateurs aux fins d'éviter les conflits d'intérêt ;

Attendu que le procès-verbal de réunion extraordinaire de la délégation unique du personnel du premier ^{5 février 2020} février 2017, s'il mentionne explicitement que les conseillers ne doivent plus conduire d'actions proactives vis à vis des personnes morales, explique bien que la société ne souhaite pas exposer les conseillers financiers et la banque à des risques concernant ce point ;

Que ces éléments démontrent que concernant ce point, l'employeur n'a pas fait preuve de déloyauté et a même mis en oeuvre une réflexion sur les solutions concrètes ;

Attendu que ces documents ne démontrent pas de déloyauté de la part de l'employeur sur ce point ;

Sur les répercussions sur la santé de M. [Z]

Attendu que M. [Z] produit au dossier son dossier médical de santé au travail ;

Que la lecture de ce document permet d'établir:

que jusqu'en 2009 aucune difficulté n'a été signalée au travail ;

qu'en 2010 il est simplement fait état 'de difficultés à manager l'équipe'. Ce point est tout à fait logique dans la mesure où les conseillers financiers placés sous son autorité vont à cette période être licenciés pour insuffisance de résultat ;

qu'en 2011 et 2012 il est spécifié 'ambiance bizarre, pesante, stressante. Ne se retrouve plus dans les orientations de l'entreprise dit-il'. L'examen date du 6 octobre 2011, soit quelques mois après son retour dans les fonctions de conseiller financier sans qu'il n'y ait rien sur ce point précis ;

qu'en 2013 il est mentionné que le salarié n'a aucune difficulté pour réaliser son travail. Il est seulement spécifié 'une ambiance pénible' ;

Attendu que le dossier médical fait état des propos que M. [Z] a relaté au médecin du travail : 'dit-il', 'il rapporte'... sans analyse réelle de son poste de travail ;

Que le médecin du travail a toujours rendu des avis d'aptitude sans réserve ;

Attendu que le salarié produit également un arrêt de travail en date du 30 août 2017 faisant état d'un syndrome d'épuisement au travail avec des troubles sévères du sommeil et des idéations dépressives dans un contexte persistant de conflit professionnel ;

Que M. [Z] reprendra le travail, selon les pièces du dossier en mi-temps thérapeutique ;

Attendu que si le certificat médical du médecin traitant en date du 7 septembre 2017 fait état d'une altération de l'état de santé de M. [Z] au cours d'un conflit professionnel persistant depuis 2013, aucune pièce médicale ne vient confirmer ce point de 2013 à 2017 ;

Attendu que sur ce point la déloyauté de l'employeur n'est pas suffisamment caractérisée ;

Attendu que l'examen de l'ensemble de ces éléments ne permet pas de retenir de comportement déloyal de l'employeur à l'égard de M. [Z] ;

Que le salarié sera donc débouté de sa demande de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail, le jugement du conseil de prud'hommes de Bordeaux en date du 6 mars 2017 devant être confirmé sur ce point ;

Sur la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur

Attendu que lorsqu'un salarié demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, tout en continuant à travailler à son service, et que ce dernier le licencie ultérieurement pour d'autres faits survenus au cours de la poursuite du contrat, le juge doit d'abord rechercher si la demande de résiliation du contrat était justifiée ;

Que c'est seulement dans le cas contraire qu'il doit se prononcer sur le licenciement notifié par l'employeur ;

Attendu que lorsque le salarié n'est plus au service de son employeur au jour où il est statué sur la demande de résiliation judiciaire, cette dernière prend effet, si le juge la prononce, au jour du licenciement ;

Qu'en l'espèce, la demande de résiliation judiciaire formulée par M. [Z] en date du 16 décembre 2013 est donc antérieure au licenciement prononcé et doit être examinée en premier ;

Attendu que toute résiliation judiciaire à la demande du salarié doit trouver son fondement dans l'inexécution par l'employeur de certaines obligations résultant du contrat de travail présentant une gravité suffisante empêchant la poursuite des relations de travail ;

Qu'à l'appui de sa demande de résiliation judiciaire M. [Z] fait valoir le comportement fautif de son employeur au titre du paiement des frais professionnels, des congés payés, de la durée du travail, de l'exécution déloyale du contrat de travail ;

Attendu que tous ces points ont été développés plus haut ;

Attendu que seul un dépassement du forfait jours au cours de l'année 2013 a été sanctionné quant au comportement de l'employeur à l'égard de M. [Z] ;

Que ce manquement n'est pas suffisamment grave et n'empêche nullement la poursuite du contrat de travail ;

Attendu qu'en conséquence M. [Z] sera débouté de sa demande de résiliation du contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur, le jugement du conseil de prud'hommes de Bordeaux en date du 6 mars 2017 devant être confirmé sur ce point ;

Sur le licenciement

Attendu qu'en application de l'article L1233-3 du code du travail, constitue un licenciement économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail consécutives notamment une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité qui doit s'apprécier au niveau de l'entreprise ;

Que la lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige, est motivée par la nécessité de modifier la structure de rémunération des salariés au vu de la directive sur les marchés d'instruments financiers et sur un contexte économique difficile ;

Attendu que M. [Z] se contente de contester les motifs économiques visés dans la lettre de licenciement en faisant valoir

que les revenus générés par l'entreprise n'ont pas été correctement pris en compte et que les fautes de l'employeur sont à l'origine des difficultés économiques de l'entreprise ;

Qu'il ne remet nullement en cause les conditions de son reclassement ;

Attendu que M. [Z] procède par affirmations sans produire aucune pièce au dossier sur ces points, sauf un compte rendu de délégation unique du personnel du 5 novembre 2018 postérieur à son licenciement (réunion ayant trait au licenciement de plusieurs salariés) ;

Attendu que l'employeur produit au dossier le plan de sauvegarde de l'emploi ainsi que son homologation par la DIRECCTE en date du 19 juillet 2018 ;

Attendu qu'il y a lieu de constater que la délégation unique du personnel de la société a fait assigner l'employeur aux fins d'interdiction de la mise en place du plan de sauvegarde de l'emploi devant le juge des référés du tribunal de grande instance de

Paris ;

Que par ordonnance en date du 11 septembre 2018, non discutée par le salarié, cette même délégation a été déboutée de ses demandes avec la motivation suivante 'la société Milléis Patrimoine a dû, dans le cadre de la nouvelle réglementation communautaire applicable au premier janvier 2018 et sous peine de sanction, mettre en conformité les modalités de rémunération de ses salariés en soumettant à ces derniers un avenant au contrat de travail. 70 des 73 salariés de l'entreprise ayant refusé de signer cet avenant, la société Milléis a initié une procédure de licenciement avec mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi. Ce plan de sauvegarde de l'emploi ne répond pas à une orientation stratégique de la société défenderesse, ni à une réorganisation choisie par elle, mais il est une conséquence du refus des salariés de signer l'avenant au contrat de travail, celui-ci étant la conséquence de la mise en conformité avec la réglementation européenne' ;

Attendu qu'il verse également un jugement du tribunal de grande instance de Paris en date du 26 mars 2019, non discuté par le salarié, indiquant que la preuve des manquements de l'employeur n'est pas démontrée (concernant le PSE, réaffectation des clients orphelins, question de baisse des effectifs) ;

Attendu que ce plan de sauvegarde de l'emploi a donc été mis en place en conformité aux dispositions de l'article L.1233-25 du code du travail et L.1233-3 du code du travail ;

Attendu que la lecture de ces seuls documents du dossier est suffisante pour dire que le licenciement économique de M. [Z] est bien fondé, les fautes de l'employeur à l'origine des difficultés économiques n'étant pas démontrées ;

Que le salarié sera donc débouté de ses demandes de ce chef ;

5 février 2020

Sur l'application de l'article 700 du code de procédure civile

Attendu qu'il apparaît équitable en l'espèce de laisser à la charge de chacune des parties les frais irrépétibles non compris dans les dépens d'appel ;

Dispositif

PAR CES MOTIFS

CONFIRME en toutes ses dispositions le jugement du conseil de prud'hommes de Bordeaux en date du 6 mars 2017 ;

Et y ajoutant,

DIT que le licenciement économique de M. [Z] repose sur une cause réelle et sérieuse ;

DEBOUTE M. [T] [Z] de ses demandes concernant le licenciement ;

CONDAMNE M. [T] [Z] aux entiers dépens d'appel ;

DIT n'y avoir lieu à condamnation sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel.

Signé par Madame Annie Cautres conseillère faisant fonction de présidente et par

A.-Marie Lacour-Rivière Annie Cautres

Décision de la Cour de cassation

Cour de cassation Chambre sociale 6 juillet 2022

VOIR LA DÉCISION 

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 06-07-2022
- Cour d'appel de Bordeaux 4A 05-02-2020