

COUR D'APPEL DE BORDEAUX

CHAMBRE SOCIALE - SECTION A

ARRÊT DU : 05 FÉVRIER 2020

(Rédacteur : Madame Catherine Rouaud-Folliard, présidente)

N° RG 18/00208 - N° Portalis DBVJ-V-B7C-KHBM

CAISSE RÉGIONALE DE CRÉDIT AGRICOLE MUTUEL DE TOULOUSE

c/

Monsieur O... V...

Nature de la décision : AU FOND

SUR RENVOI DE CASSATION

Notifié par LRAR le :

LRAR non parvenue pour adresse actuelle inconnue à :

La possibilité reste ouverte à la partie intéressée de procéder par

voie de signification (acte d'huissier).

Certifié par le Greffier en Chef,

Grosse délivrée le :

à

Décision déferée à la cour : jugement rendu le 12 septembre 2013 (RG n° F 11/02693) par le conseil de prud'hommes de Toulouse - formation de départage, section Encadrement,

après arrêt de la cour de cassation rendu le 13 décembre 2017, cassant partiellement l'arrêt de la cour d'appel de Toulouse du 08 janvier 2016, suivant déclaration de saisine du 10 janvier 2018 de la cour d'appel de Bordeaux, cour de renvoi,

DEMANDERESSE SUR RENVOI DE CASSATION :

Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel de Toulouse, siret n° 776 916 207, agissant poursuites et diligences de ses représentants légaux domiciliés en cette qualité audit siège social, [...]

représentée par Maître Albin TASTE de la SCP CABINET LEXIA, avocat au barreau de BORDEAUX,

assistée de Maître Héloïse LOPEZ substituant Maître Benoît DUBOURDIEU de la SCP CAMILLE & ASSOCIÉS, avocats au barreau de TOULOUSE,

DÉFENDEUR SUR RENVOI DE CASSATION :

Monsieur O... V..., né le [...] à TOULOUSE (31000), de nationalité française, demeurant [...],

représenté par Maître Laurène D'AMIENS de la SCP Claire LE BARAZER & Laurène D'AMIENS, avocates au barreau de BORDEAUX,

assisté de Maître Véronique L'HOTE de la SCP SABATTE - L'HOTE- ROBERT, avocats au barreau de TOULOUSE,

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 05 novembre 2019 en audience publique, devant la cour composée de :

Madame Nathalie Pignon, présidente

Madame Catherine Rouaud-Folliard, présidente Madame Sylvie Heras de Pedro, conseillère

qui en ont délibéré.

Greffière lors des débats : Anne-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.

EXPOSÉ DU LITIGE

M. O... V... a été embauché en qualité de technicien bancaire par la Caisse Régionale du Crédit Agricole de Toulouse et du Midi toulousain selon contrat de travail à durée indéterminée du 10 août 1998. Le 2 décembre 2010, M. V... a été élu membre du comité d'entreprise.

Par lettre datée du 5 juillet 2011, M. V... a informé la directrice des ressources humaines de sa démission motivée par 'l'évolution des conditions de travail depuis le début de l'année, qui m'empêche d'exécuter sereinement mon contrat. Ayant toujours été très impliqué dans la structure, je m'en trouve d'autant plus psychologiquement affecté'.

Le 2 novembre 2011, M. V... a saisi le conseil de prud'hommes de Toulouse d'une demande de requalification de sa démission en un licenciement nul avec ses conséquences financières à raison des pressions qu'il a subies et de la modification de son contrat de travail sans son accord ayant entraîné une dégradation de son état de santé.

Par jugement de départage en date du 12 septembre 2013, le conseil de prud'hommes de Toulouse a considéré que la rupture du contrat équivalait à un licenciement nul et a condamné la Caisse Régionale du Crédit Agricole de Toulouse à verser à M. V... les sommes de :

- 43.000 euros au titre de l'indemnité de licenciement ;
- 120.000 euros au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- 2.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens ;
- a fixé la moyenne des trois derniers mois de salaire à la somme de 3.877,11 euros.

Par arrêt en date du 8 janvier 2016, la cour d'appel de Toulouse a :

- confirmé le jugement sur le rejet du harcèlement et l'indemnité conventionnelle de licenciement ;

- infirmé le jugement pour le surplus, et, statuant à nouveau,

- dit que le licenciement est nul à raison des modifications des fonctions du salarié sans son accord alors qu'il était protégé ;

- condamné la Caisse Régionale du Crédit Agricole de Toulouse à payer à M. V... les sommes de :

- 83.487,71 euros au titre de l'indemnité forfaitaire pendant la période de protection ;

- 27.000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul ;

- 2.000,00 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

- condamné la Caisse Régionale du Crédit Agricole de Toulouse aux entiers dépens d'appel.

Par arrêt en date du 13 décembre 2017, la Cour de cassation a cassé et annulé l'arrêt mais seulement en ce qu'il a dit que le licenciement est nul et a condamné la Caisse Régionale du Crédit Agricole de Toulouse à payer à M. V... les sommes de 83.487,71 euros au titre de l'indemnité forfaitaire pendant la période de protection et 27.000 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement nul.

Par arrêt en date du 20 juin 2018, la Cour de cassation a rejeté la requête en rectification d'erreur matérielle présentée par la Caisse Régionale et précisé que la cassation prononcée s'étend nécessairement à la disposition confirmative de l'arrêt de la cour d'appel relative à la condamnation de l'employeur au paiement d'une indemnité de licenciement qui s'y rattache par un lien d'indivisibilité et de dépendance nécessaire.

Par déclaration en date du 10 janvier 2018, la Caisse Régionale du Crédit Agricole de Toulouse a saisi la cour d'appel de Bordeaux, désignée juridiction de renvoi.

Aux termes de ses dernières conclusions du 2 août 2018, la Caisse Régionale du Crédit Agricole de Toulouse conclut à la réformation du jugement en ce qu'il a dit que la rupture devait produire les effets d'un licenciement nul et l'a condamnée à verser à M. V...les sommes de :

- 43.000 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement ;
- 120.000 euros de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

A titre principal, la Caisse Régionale demande à la cour de :

- dire que la rupture du contrat de travail de M. V... doit produire les effets d'une simple démission ;
- à titre subsidiaire, si par extraordinaire la cour considérait que la prise d'acte s'analyse en un licenciement, de :
 - dire que le licenciement n'est pas nul mais dépourvu de cause réelle et sérieuse ;
 - dire que M. V... ne peut prétendre qu'au versement des sommes suivantes :
 - 43.000 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement ;
 - 26.364 euros au titre des dommages-intérêts ;
 - à titre infiniment subsidiaire, si la cour considérait que le licenciement doit s'analyser en un licenciement nul, dire que l'indemnité forfaitaire due au titre du non-respect du statut protecteur doit être chiffrée à 82.983,56 euros ;
- en tout état de cause, condamner M. V... à lui verser la somme de 3.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Aux termes de ses dernières conclusions du 25 juillet 2018, M. V... conclut à la confirmation du jugement en ce qu'il a requalifié sa démission en prise d'acte de la rupture du contrat de travail produisant les effets d'un licenciement nul compte tenu de son statut protecteur,

M. V... demande à la cour de :

- condamner la Caisse Régionale du Crédit Agricole de Toulouse à lui verser les sommes suivantes :

- 43.000 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement ;

- 180.600 euros à titre de dommages et intérêts ;

- 3.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

- débouter la Caisse Régionale du Crédit Agricole de Toulouse de l'intégralité de ses demandes.

- condamner la même aux entiers dépens.

En application des dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, la cour renvoie

aux conclusions des parties pour l'exposé de leurs moyens.

MOTIFS

La cour est saisie des demandes de M. V... aux fins de requalification de sa démission en prise d'acte de la rupture de son contrat de travail produisant les effets d'un licenciement nul compte tenu de son statut protecteur et des demandes en paiement d'une indemnité conventionnelle de licenciement et de dommages et intérêts.

Sur la requalification de la démission de M. V...

La Caisse Régionale de Crédit Agricole fait valoir pour l'essentiel que les prétendues pressions subies par M. V... ont été définitivement écartées, que ce dernier ne produit aucune pièce pour étayer l'accroissement de son temps de travail administratif, que la création - dès l'été 2010 - de deux agences patrimoniales regroupant des chargés de clientèle patrimoniales, n'a pas affecté M. V... qui relevait de la banque privée créée en 2008 et dédiée à la clientèle haut de gamme et que les clients qui attestent ne connaissaient ni l'organisation interne de la banque ni la date de prise d'effet de la nouvelle organisation qui est intervenue, en tout état de cause, avant que M. V... ne devienne salarié protégé. La Caisse Régionale ajoute que les griefs, s'ils étaient établis, n'empêchaient pas la poursuite du contrat de travail de M. V... qui a effectué son préavis et qui instrumentalise son mandat alors qu'il démissionne pour rejoindre une autre société.

M. V... fait valoir qu'un nouveau directeur nommé en janvier 2010 a assigné des objectifs de plus en plus élevés en l'absence de moyens adaptés, que plusieurs salariés ont quitté l'entreprise et que son état de santé s'est dégradé, qu'une nouvelle organisation décidée en 2010 a eu pour effet de le déqualifier et d'accroître fortement son temps de travail administratif en lui confiant, en 2011, un nombre important de nouveaux clients au titre de nouvelles fonctions de chargé de clientèle traitant des opérations courantes de gestion (débits, prêt) alors qu'il était conseiller privé uniquement en charge de clients ayant plus de 800.000 euros d'avoirs ou plus de 150.000 euros de flux positifs au Crédit Agricole et qu'aucune modification de son contrat de travail ou de ses conditions de travail ne pouvait lui être imposée en tant que salarié protégé. Selon M. V..., les contrats de travail ou avenants versés par la société pour fixer la date d'effet de la réorganisation au cours de l'année 2010 intéressent des salariés qui ne relevaient pas de la banque privée au sein de laquelle il exerçait des fonctions de conseiller privé.

Lorsqu'un salarié démissionne en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture constitue une prise d'acte et produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission.

Par ailleurs, aucune modification de son contrat de travail ou de ses conditions de travail ne peut être imposée au salarié protégé. Le manquement de l'employeur commis en violation de ce principe et qui justifie la prise d'acte emporte les effets d'un licenciement nul.

La démission de M. V... est motivée et il revient à la cour d'examiner la réalité et la gravité des manquements de l'employeur allégués par le salarié.

Le dispositif de l'arrêt de la cour d'appel de Toulouse n'a pas été cassé en ce qu'il a confirmé le rejet par le premier juge du harcèlement et le moyen aujourd'hui tiré des mauvaises relations qui auraient existé entre un nouveau directeur - M. U... - et M. V... est aujourd'hui inopérant.

Recruté en 1998 en qualité de technicien bancaire de classe 2, M. V... était, depuis 2008, conseiller privé de classe 3, niveau G position 11. Ce poste relevait de la division Banque privée dont il est établi qu'elle s'intéressait aux clients dits 'hauts de gamme' disposant d'avoirs supérieurs à 800.000 euros ou de flux positifs de plus de 150.000 euros au Crédit Agricole et ayant, selon la Caisse elle-même, des 'besoins et des attentes spécifiques'.

M. V... dit avoir subi un changement de ses attributions et de son contrat de travail en 2011 suite à une réorganisation prévue en 2010 qui l'aurait contraint à s'occuper de nombreux autres clients et à devoir traiter des opérations courantes de gestion telles que les débits ou les demandes de prêt au lieu de ne gérer que l'aspect fiscal et patrimonial des avoirs de ses clients fortunés. M. V... renvoie à l'examen des fiches de poste de conseiller privé et de chargé de clientèle patrimoniales. La Caisse répond que la création de ce dernier poste, résultant de la création d'agences patrimoniales distinctes de la Banque privée, n'a pas touché le poste de M. V....

Trois organigrammes sont produits qui indiquent qu'en novembre 2010, ont été créées - en sus de la banque privée existante - deux agences patrimoniales. Selon la fiche de poste cotée 9 de M. V..., le conseiller privé gérait un portefeuille de clientèle haut de gamme complexe en proposant une offre spécifique (bilan patrimonial, mise en oeuvre de stratégies patrimoniales, gestion sous mandat), développait ce portefeuille, participait à l'analyse des évolutions du marché, assistait le réseau grand public en matière d'expertise juridique et fiscale. Les compétences requises comprennent donc l'expertise juridique et fiscale des clients haut de gamme. Ce poste relève de la classe III (responsable de management), position 11, niveau G et une formation supérieure en gestion de patrimoine (DESS, Mastère de préférence) est indiquée.

La fiche du chargé de clientèles patrimoniales issue de la création des agences patrimoniales ne se réfère ni à une clientèle haut de gamme ni aux compétences requises pour le poste précédent. Il s'agit pour ce salarié, d'identifier et analyser les besoins de clients et prospects en matière de collecte, crédits, assurances et services. Le profil souhaité ne mentionnait pas de diplôme mais une expérience réussie de trois ans dans le conseil. Ce poste relève de la classe II, niveau F, position 9.

Au vu de ces organigrammes, aucun élément n'établit que le poste de conseiller privé aurait été supprimé dans la suite de la création des agences patrimoniales et la Caisse régionale verse l'affectation d'un autre salarié - M. B... - en qualité de chargé de clientèles patrimoniales en août 2010 et sa promotion en qualité de conseiller privé de classe 3 en novembre 2011. Aucune modification de la qualification ou de la classification de M. V... n'apparaît non plus sur ses bulletins de paie.

Il faut cependant examiner s'il a été demandé à M. V... - en dépit du maintien de sa rémunération et de l'indication de son poste de conseiller privé et de sa classification - d'exécuter des tâches relevant d'une qualification inférieure à la sienne, acquise depuis plus de dix ans.

Trois attestations sont produites : Mme S... écrit que, bien que conseillée par M. V... depuis l'ouverture de contrats d'assurance vie en 2008, tout problème lié au quotidien était géré auparavant par l'agence locale de Balma mais qu'en janvier 2011, cette agence l'a renvoyée à M. V... pour monter un dossier de prêt à taux zéro suite à un changement d'organisation. Son fils, M. J..., confirme ce fait, ajoutant que M. V... leur a avoué ne pas avoir l'habitude de monter ce type de dossier. M. et Mme A... attestent avoir apprécié les compétences juridiques et fiscales de M. V... qui était leur conseiller privé depuis plusieurs années, les rôles respectifs de la banque privée (expertise et conseils) et de l'agence bancaire locale (fonctionnement du compte au quotidien) étant alors bien identifiés. Ils se sont rendu compte qu'à partir du début de l'année 2011, M. V... a été amené à gérer leur compte au quotidien et avait moins de temps à consacrer à la gestion des comptes de la banque privée. Il est ainsi suffisamment établi qu'un changement a été opéré dès lors que M. V..., conseiller

privé dédié à la gestion d'avoirs de clients haute de gamme, avait dû prendre en charge des tâches auparavant remplies au sein des agences bancaires locales, par des salariés ne relevant pas de sa qualification et de son expertise. L'employeur remet en vain en cause la fiabilité de ces attestations circonstanciées et concordantes produites dans le

respect des exigences de l'article 202 du code de procédure civile.

Alors que la caisse régionale affirme que la création des agences patrimoniales et des postes de chargés de clientèles patrimoniales n'a pas eu d'impact sur le travail de M. V..., l'évaluation de celui-ci, rédigée en avril 2011, indique - au titre des axes de progrès - que le salarié doit 'appréhender positivement le changement et notre nouvelle organisation positive plus large de nos missions et de nos offres' et - au titre de l'implication personnelle - 's'approprier positivement le changement et mettre votre engagement, dynamisme au service de la nouvelle organisation'.

À un autre conseiller privé démissionnaire, M. I..., l'employeur avait écrit le 24 mai 2011 'qu'il est parfaitement exact que vous êtes amené à suivre la clientèle patrimoniale du Crédit Agricole Toulouse'.

Aux termes de son attestation, M. I... indique qu'au premier trimestre 2011, la mise en oeuvre de cette organisation obligeait à une gestion administrative au quotidien très lourde qui pénalisait le temps commercial et modifiait totalement le fondement de sa profession d'ingénieurs en patrimoine.

Il est ainsi suffisamment démontré que, conseiller privé, M. V... devait cependant accomplir des tâches de gestion quotidienne inférieures à sa qualification et réduisant ses responsabilités ; en cela, l'adjonction de nouvelles tâches - dont l'exécution amputait d'autant son temps de travail de conseiller privé - affectait la nature de ses fonctions et constituait une modification de son contrat de travail - pour laquelle le salarié n'a pas donné son accord - de telle manière qu'elle rendait impossible la poursuite de son contrat, peu important que M. V... ait effectué sa période de préavis.

La Caisse Régionale affirme qu'en tout état de cause, M. V... ne bénéficiait pas du statut de salarié protégé lors de la mise en oeuvre de la réorganisation dont elle affirme qu'elle date de l'été 2010 en produisant des lettres d'affectation à l'agence patrimoniale et le compte rendu de la réunion du comité d'entreprise du 18 juin 2010. M. V... répond que les salariés affectés étaient sans lien avec lui.

M. V... a été élu membre du comité d'entreprise le 2 décembre 2010 mais la période de protection a débuté - selon le protocole électoral du 22 octobre précédent - le 6 novembre 2010, date limite de remise des candidatures.

Le procès - verbal de la réunion du comité d'entreprise du 18 juin 2010 qui évoque le projet 'd'évolution de l'organisation des réseaux et canaux de vente' ne mentionne pas de date d'application de la réorganisation. Les lettres d'affectation de M. D... et Mme G... à la direction des agences clientèles patrimoniales ne suffisent pas à établir que la nouvelle organisation, ambitieuse, a été entièrement mise en oeuvre au cours de l'été 2010 voire avant le mois de novembre 2010, alors, justement qu'un nouvel organigramme a été établi à cette date pour indiquer la création des agences patrimoniales (un autre suivra en mars 2011, confirmant l'évolution de la mise en place de la nouvelle organisation). Par ailleurs, l'évaluation de M. V..., datée du 22 avril 2011 évoque la nouvelle organisation sans qu'aucun élément ne permette d'établir que sa mise en place serait antérieure au mois de novembre 2010.

Dès lors, les manquements de l'employeur sont intervenus alors que M. V... devait bénéficier de son statut protecteur et le rapture de son contrat de travail produit les effets d'un licenciement nul. Le jugement sera confirmé de ce chef.

Les demandes pécuniaires

Le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement n'est pas discuté et le jugement sera confirmé en ce qu'il a condamné la Caisse régionale à payer à M. V... la somme de 43.000 euros de ce chef.

M. V... demande paiement d'une somme de 180.600 euros à titre de dommages et intérêts sans distinguer les montants dus au titre de l'indemnisation forfaitaire et au titre des dommages et intérêts pour licenciement illicite.

L'employeur oppose en vain le défaut de proportionnalité de l'indemnisation forfaitaire dès lors que la jurisprudence ne distingue pas selon que la rupture est ou non étrangère à l'exercice du mandat.

Au titre de la période de protection prenant fin le 2 juin 2013, - soit six mois après la fin du mandat de deux ans - l'indemnité forfaitaire est égale à la somme de 82.983,56 euros.

M. V... ne conteste pas avoir travaillé à nouveau très rapidement au sein de la société Axa et le premier juge a justement fixé le montant total de la somme allouée à M. V... à hauteur de 120.000 euros. Le jugement sera confirmé de ce chef.

Vu l'équité, la Caisse Régionale sera condamnée à payer à M. V... la somme de 3.000 euros au titre des frais irrépétibles engagés dans le cadre de la procédure d'appel.

Succombant, la Caisse Régionale supportera les entiers dépens.

PAR CES MOTIFS

statuant dans les limites de la cassation,

Confirme le jugement du conseil de prud'hommes de Toulouse du 12 septembre 2013 en ce qu'il a :

- dit que la rupture du contrat de travail de M. V... produit les effets d'un licenciement

nul ;

- condamné la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel de Toulouse à payer à M. V... les sommes de :

- 43.000 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement ;

- 120.000 euros à titre de dommages et intérêts ;

- 2.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile et aux entiers dépens ;

y ajoutant,

Condamne la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel de Toulouse à payer à M. V... la somme de 3.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Condamne la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel de Toulouse aux entiers dépens de la procédure d'appel.

Signé par Madame Nathalie Pignon, présidente et par Anne-Marie Lacour-Rivière, greffière, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Anne-Marie Lacour-Rivière Nathalie Pignon