

SOC.

LG

COUR DE CASSATION

---

Audience publique du 13 octobre 2021

Cassation partielle

M. CATHALA, président

Arrêt n° 1148 FS-B

Pourvoi n° S 19-20.561

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

---

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

---

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 13 OCTOBRE 2021

M. [Q] [R], domicilié [Adresse 1], a formé le pourvoi n° S 19-20.561 contre l'arrêt rendu le 5 juin 2019 par la cour d'appel de Poitiers (chambre sociale), dans le litige l'opposant à la société caisse régionale de Crédit agricole mutuel (CRCAM) de la Touraine et du Poitou, société anonyme, dont le siège est [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Thomas-Davost, conseiller référendaire, les observations de Me Balat, avocat de M. [R], de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la caisse régionale de Crédit agricole mutuel de la Touraine et du Poitou, et l'avis de Mme Rémerly, avocat général, après débats en l'audience publique du 1er septembre 2021 où étaient présents M. Cathala, président, Mme Thomas-Davost, conseiller référendaire rapporteur, M. Schamber, conseiller doyen, Mmes Cavrois, Monge, MM. Sornay, Rouchayrole, Flores, Mme Lecaplain-Morel, conseillers, Mmes Ala, Techer, conseillers référendaires, Mme Rémerly, avocat général, et Mme Lavigne, greffier de chambre,

## Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Poitiers, 5 juin 2019), M. [R] a été engagé le 13 mars 1992, par la caisse régionale de Crédit agricole de la Touraine et du Poitou en qualité d'agent administratif. Il a été promu directeur d'agence et a signé une convention de forfait en jours prévoyant 206 jours de travail annuel le 29 juin 2006. La relation de travail était soumise à la convention collective nationale du Crédit agricole du 4 novembre 1987.

2. Le salarié a démissionné par lettre recommandée le 11 avril 2016.

3. Il a saisi la juridiction prud'homale le 9 décembre 2016 aux fins, notamment, d'obtenir la requalification de sa démission en prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur produisant les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, avec toutes conséquences de droit, ainsi que le paiement d'une somme au titre des congés payés et le prononcé de la nullité de la convention de forfait en jours.

## Examen des moyens

Sur le second moyen, ci-après annexé

4. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Sur le moyen relevé d'office

5. Après avis donné aux parties conformément à l'article 1015 du code de procédure civile, il est fait application de l'article 620, alinéa 2, du même code.

Vu l'alinéa 11 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, l'article 151 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne se référant à la Charte sociale européenne et à la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, l'article L. 212-15-3 ancien du code du travail, dans sa rédaction applicable, interprété à la lumière des articles 17, § 1, et 19 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 et de l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne :

6. Le droit à la santé et au repos est au nombre des exigences constitutionnelles.

7. Il résulte des articles susvisés de la directive de l'Union européenne que les Etats membres ne peuvent déroger aux dispositions relatives à la durée du temps de travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur.

8. Toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect de durées raisonnables de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires.

9. Pour débouter le salarié de sa demande en nullité de la convention individuelle de forfait en jours, l'arrêt retient qu'il est établi que la convention collective du Crédit agricole et son annexe 2 autorisent la signature d'une convention de forfait pour un cadre du niveau de responsabilité et d'autonomie du salarié, qu'il a été prévu par la convention de forfait en jours signée que la durée quotidienne de travail devait rester en moyenne inférieure à la durée maximale prévue pour les personnes dont le décompte du temps de travail s'effectue en heures, soit alors dix heures, qu'en cas de situation durable d'amplitude journalière forte de travail, un point serait fait avec la hiérarchie pour rechercher des moyens d'y remédier et que le salarié bénéficiait, au-delà des deux jours de repos hebdomadaires consécutifs dont le dimanche, de cinquante-six jours de congés dans l'année, compte tenu d'un droit à congé payé complet.

Pourvoi N°19-20.561-Chambre sociale  
10. En statuant ainsi, alors que les dispositions de l'annexe 2 -durée et organisation du temps de travail- à la convention collective nationale du Crédit agricole du 4 novembre 1987, issue de l'accord sur le temps de travail au Crédit agricole du 13 janvier 2000, qui se bornent à prévoir que le nombre de jours travaillés dans l'année est au plus de 205 jours, compte tenu d'un droit à congé payé complet, que le contrôle des jours travaillés et des jours de repos est effectué dans le cadre d'un bilan annuel, défini dans le présent accord et qu'un suivi hebdomadaire vérifie le respect des règles légales et conventionnelles les concernant en matière de temps de travail, notamment les onze heures de repos quotidien, sans instituer de suivi effectif et régulier permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable, ne sont pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et à assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, ce dont il se déduisait que la convention de forfait en jours était nulle, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute M. [R] de sa demande de nullité de la convention de forfait en jours, et en ce qu'il condamne M. [R] aux dépens et le déboute de sa demande au titre des frais irrépétibles, l'arrêt rendu le 5 juin 2019, entre les parties, par la cour d'appel de Poitiers ;

Remet, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Limoges ;

Condamne la caisse régionale de Crédit agricole mutuel de Touraine et du Poitou aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la caisse régionale de Crédit agricole mutuel de Touraine et du Poitou et la condamne à payer à M. [R] la somme de 3 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du treize octobre deux mille vingt et un.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par Me Balat, avocat aux Conseils, pour M. [R]

#### PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt confirmatif attaqué d'avoir débouté M. [R], salarié, de sa demande de nullité de la convention individuelle de forfait jours ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE, nonobstant les évolutions législatives régissant les conventions de forfait, il est constant que la convention individuelle de forfait établie sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle doit nécessairement être passée par écrit et avec l'accord du salarié ; qu'aux termes de l'article L. 3121-39 du code du travail, la conclusion d'une convention de forfait en heures ou en jours (dans la limite annuelle de 218 jours) doit être prévue par un accord d'entreprise ou d'établissement ou à défaut une convention ou un accord de branche déterminant les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait ainsi que la durée annuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établi et fixant les caractéristiques principales de ces conventions ; qu'il est constant que cette convention ou cet accord collectif doit préciser également les modalités de décompte des journées et demijournées travaillées et de prise des journées et demi-journées de repos, déterminer les conditions de contrôle de son application, et prévoir les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte ; qu'en application de l'article L. 3121-43 du code du travail, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année, dans la limite de la durée annuelle de travail fixée par l'accord collectif visé par l'article L. 3121-39, soit les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du

Pourvoi N°19-20.561-Chambre sociale  
13 octobre 2021

temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable dans l'atelier, le service ou l'équipe auquel ils sont intégrés, soit les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités confiées ; que les dispositions de l'article L. 3121-46 du code du travail issues de la loi du 20 août 2008 sont applicables aux conventions individuelles de forfait en jours en cours d'exécution, ce qui impose dans tous les cas à l'employeur d'organiser un entretien annuel individuel avec le salarié ayant conclu une telle convention, pour vérifier sa charge de travail, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle et familiale, ainsi que sa rémunération ; qu'en l'espèce, M. [R] a signé le 29 juin 2006, alors qu'il était promu directeur d'agence, une convention de forfait prévoyant un temps de travail annuel maximal de 206 jours, compte tenu d'un droit à congé payé complet ; qu'il n'est pas contesté et au surplus établi que la convention collective du crédit agricole et son annexe 2 autorisent la signature d'une telle convention pour un cadre du niveau de responsabilité et d'autonomie de M. [R] ; qu'il a été prévu par la convention de forfait jours signée que la durée quotidienne de travail devait rester en moyenne inférieure à la durée maximale prévue pour les personnes dont le décompte du temps de travail s'effectue en heures, soit alors 10 heures, qu'en cas de situation durable d'amplitude journalière forte de travail, un point serait fait avec la hiérarchie pour rechercher des moyens d'y remédier et que le salarié bénéficiait, au-delà des deux jours de repos hebdomadaires consécutifs dont le dimanche, de 56 jours de congés dans l'année, compte tenu d'un droit à congé payé complet ; que les deux jours de congés consécutifs sont prévus par l'article 41 de la convention collective applicable ; que, pour conclure à la nullité de la convention de forfait jours, M. [R] fait valoir qu'en dépit de ses demandes réitérées, la caisse régionale de crédit agricole de la Touraine et du Poitou n'a pas organisé d'entretien annuel pour vérifier sa charge de travail et le respect de sa vie privée ; que par ailleurs, au titre des griefs articulés contre la caisse régionale de crédit agricole de la Touraine et du Poitou pour solliciter la requalification de sa démission en prise d'acte, M. [R] soutient notamment que son droit à repos, à savoir 11h par jour et deux jours consécutifs, n'a pas été respecté et qu'il venait travailler le lundi ; que les entretiens annuels tenus entre le représentant de la caisse régionale de crédit agricole de la Touraine et du Poitou et M. [R] sont produits aux débats pour les années 2012 à 2015 inclus et, contrairement aux affirmations du salarié, une rubrique y est consacrée à la convention de forfait, la charge de travail, l'organisation du travail, l'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle ainsi que la rémunération, le salarié devant répondre par oui ou non dans chaque rubrique ; que, pour chaque entretien, M. [R] n'a formulé aucune observation sur sa charge de travail ni d'ailleurs ses conditions de travail, et n'a pas sollicité d'entretien complémentaire avec le directeur des ressources humaines ou son supérieur hiérarchique, alors que les deux possibilités lui étaient ouvertes ; qu'il a également été reconnu comme réussissant dans ses missions et ses qualités managériales ont été soulignées ; que, plus particulièrement, lors de l'entretien concernant l'année 2015, notifié en mars 2016, et donc antérieur à la démission, M. [R] a expressément reconnu que les échanges avaient concerné la convention de forfait et la vérification de la charge de travail, de l'organisation du travail, de l'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle et de la rémunération ; que le salarié n'a exprimé aucun commentaire, ainsi qu'il y était autorisé ; que c'est donc à tort que M. [R] reproche à la caisse régionale de crédit agricole de la Touraine et du Poitou de ne pas avoir organisé les entretiens individuels exigés pour l'exécution régulière d'une convention de forfait jours ; qu'en outre, la caisse régionale de crédit agricole de la Touraine et du Poitou justifie qu'en 2014, M. [R] a travaillé 203,5 jours, qu'en 2015 il a travaillé 203 jours, et qu'il a pour chaque année bénéficié de la totalité de ses congés sans aucun report, ce décompte mentionnant également et expressément qu'il a bénéficié de tous ses "week-ends (dimanche et lundi)" comptabilisés comme 104 jours non travaillés, M. [R] ne démontrant pas avoir contesté ce décompte durant le contrat de travail ; que, de même, M. [R] ne fournit aucun relevé de son temps de travail et ne peut solliciter qu'il soit enjoint à la caisse régionale de crédit agricole de la Touraine et du Poitou de communiquer ses relevés de « badgeage », alors qu'il n'étaye pas la réalité du temps de travail allégué et qu'il ne peut ainsi demander une mesure destinée à suppléer à sa propre carence ; qu'au surplus, la cour constate à nouveau que M. [R] qui se prévaut d'une nullité de la convention de forfait jours et d'un temps de travail excessif n'a formé devant le conseil de prud'hommes aucune demande de paiement des éventuelles heures supplémentaires accomplies ; qu'en conséquence, la cour déboute M. [R] de sa demande de nullité de la convention de forfait jours et de sa demande concernant l'injonction devant être faite à la caisse régionale de crédit agricole de la Touraine et du Poitou de lui communiquer ses relevés de « badgeage » ; qu'en conséquence, la cour confirme la décision déferée de ces chefs mais prononce explicitement le débouté dans le dispositif de l'arrêt ;

ET AUX MOTIFS ÉVENTUELLEMENT ADOPTÉS QUE, sur les atteintes au droit au repos, M. [R] était soumis à un régime de forfait jours depuis le 29 juin 2006 conformément aux dispositions législatives et à la réglementation interne à l'entreprise ; qu'en sa qualité de cadre autonome, il décidait de ses jours et de ses horaires de travail ; que le fait que M. [R] venait travailler les lundis résulte d'un choix de sa part mais ne lui était pas imposé par son employeur qui n'était

Pourvoi N°19-20.561-Chambre sociale  
d'ailleurs pas tenu informé de cette situation ; qu'il ne peut donc être fait grief à la banque du choix fait par le salarié de venir travailler sur ses jours de repos hebdomadaire ; que le compte-rendu du CHSCT de 2013 ne fait d'ailleurs aucune observation sur la charge de travail et l'amplitude horaire du personnel encadrant ;

13 octobre 2021

ALORS, D'UNE PART, QU' un entretien annuel individuel doit être organisé par l'employeur avec le salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours, pour vérifier sa charge de travail, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle et familiale, ainsi que sa rémunération ; que la cour d'appel a retenu que le compte-rendu des entretiens annuels de M. [R] étaient versés aux débats pour les années 2012 à 2015 inclus et que les formulaires pré-imprimés sur lesquels ils étaient rédigés comportaient une rubrique afférente à la convention de forfait, la charge de travail, l'organisation du travail, l'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle ainsi que la rémunération, de sorte que M. [R] n'était pas fondé à reprocher à l'employeur de ne pas avoir organisé les entretiens individuels exigés pour l'exécution régulière d'une convention de forfait jours ; qu'en statuant ainsi, cependant que, comme le faisait valoir M. [R] dans ses écritures (conclusions d'appel n° 3 , p. 6), aucun des formulaires produits aux débats, hormis celui de 2015, ne comportait d'annotations manuscrites de sa part ou du représentant de l'employeur qui puissent établir que l'organisation et sa charge de travail ainsi que l'amplitude de ses journées d'activité avaient effectivement été évoquées pendant les entretiens annuels des années 2012 à 2014 inclus, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard de l'article L. 3121-46 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ;

ET ALORS, D'AUTRE PART, QUE la preuve des heures de travail accomplies par le salarié n'incombe spécialement à aucune des parties et que le salarié doit seulement étayer sa demande par la production d'éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments contraires ; qu'en retenant que M. [R] n'étayait pas la réalité du temps de travail allégué, tout en constatant que les problèmes d'organisation et de surcharge de travail dans l'agence qu'il dirigeait avaient été signalés dès 2011 par le cabinet d'expertise Secafi, puis 2013 par les membres du CHSCT, puis encore en 2014 par les délégués du personnel, ce dont il résultait que des éléments suffisants étaient versés aux débats par M. [R] pour permettre à l'employeur de répondre par la production d'éléments contraires établissant ses horaires exacts, la cour d'appel a violé l'article L. 3171-4 du code du travail.

## SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt confirmatif attaqué d'avoir constaté que la démission de M. [R], salarié, était non équivoque, et d'avoir débouté celui-ci de sa demande de requalification en prise d'acte et de ses demandes au titre d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE la démission constitue une rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié ; que, selon une jurisprudence constante, la démission ne se présume pas, même si elle n'est soumise à aucune règle de forme et si la rédaction d'un écrit n'est pas exigée, et doit résulter d'une volonté claire et non équivoque du salarié, exclusive de tout vice de consentement ; que la prise d'acte ne permet au salarié de rompre le contrat de travail aux torts de l'employeur qu'en cas de manquement suffisamment grave de l'employeur empêchant la poursuite du contrat de travail ; que si les griefs invoqués contre l'employeur sont fondés la prise d'acte produit les effets d'un licenciement abusif, en cas contraire elle produit les effets d'une démission du salarié ; qu'en l'espèce, M. [R] a démissionné par lettre recommandée avec accusé réception du 16 avril 2016 ne comportant aucune réserve et n'articulant aucun grief contre la caisse régionale de crédit agricole de la Touraine et du Poitou ; que c'est seulement par lettre de son conseil en date du 10 novembre 2016, soit sept mois plus tard, que M. [R] a fait valoir que sa démission avait été "contrainte" en exposant que l'article L. 4121-1 du code du travail et les dispositions conventionnelles n'avaient pas été respectés par la caisse régionale de crédit agricole de la Touraine et du Poitou et qu'il avait ainsi subi, d'une part, une pénibilité de travail due à l'insuffisance de collaborateurs, à des tâches trop importantes et à la taille et la localisation de l'agence, et, d'autre part, des atteintes à son droit à repos en raison des amplitudes journalières importantes et de la nécessité de travailler le lundi ; que M. [R] a saisi le 9 décembre 2016 soit près de huit mois plus tard le conseil de prud'hommes pour faire requalifier la démission du 16 avril 2016 en prise d'acte produisant les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ; qu'il a alors argué notamment d'un manquement réitéré, persistant et grave à l'obligation de santé et sécurité au travail imposée par l'article L. 1421-1 du code du travail, caractérisé par la pénibilité du poste occupé en raison d'un nombre insuffisant de

Pourvoi N°19-20.561-Chambre sociale  
collaborateurs et d'une surcharge de travail, d'amplitudes journalières de travail importantes, d'un travail fourni le lundi, 13 octobre 2021  
de l'absence de repos quotidien durant 11 heures et de l'absence de repos sur deux jours consécutifs, l'employeur méconnaissant également sur ces points les dispositions conventionnelles afférentes à l'exécution d'une convention de forfait jours ; que la caisse régionale de crédit agricole de la Touraine et du Poitou objecte tout d'abord que la demande de requalification de la démission en prise d'acte est tardive, alors même que M. [R] ne démontre pas l'existence d'un différend avec son employeur, antérieur ou contemporain à sa démission ; que la caisse régionale de crédit agricole de la Touraine et du Poitou conteste ensuite tout manquement grave tel qu'allégué par M. [R] et pouvant rendre impossible la poursuite de la relation de travail ; que M. [R] ne peut contester sa volonté expresse et claire de démissionner, compte tenu des termes de la lettre du 11 avril 2016 ; que l'énoncé de cette lettre n'est pas, à lui seul, équivoque, puisque M. [R] n'y vise aucun grief contre la caisse régionale de crédit agricole de la Touraine et du Poitou ; que, de même, M. [R] ne communique aucune pièce caractérisant, comme il le prétend, une réclamation réitérée antérieure à sa démission et faite à son employeur et concernant ses conditions de travail dans son agence, sa surcharge de travail, l'insuffisance de collaborateurs, l'obligation de venir travailler le lundi pour satisfaire à l'exécution de ses missions, le non-respect de la convention collective sur le contrôle de l'exécution de la convention de forfait jours ; que la cour a d'ailleurs, par les motifs précédents, auxquels elle se réfère et reprend, débouté M. [R] de sa demande de nullité de la convention de forfait et souligné l'absence de protestation ou doléance exprimée par le salarié sur ses conditions de travail et sa charge de travail, y compris au titre de l'année 2015, selon entretien dont le bilan a été notifié en mars 2016 ; que M. [R] a été reconnu apte sans réserve lors de la visite périodique tenue le 10 avril 2013 et ne justifie pas avoir saisi le médecin du travail ou le CHSCT ou tout autre organisme ou praticien pour antérieurement ou concomitamment à sa démission se plaindre de ses conditions de travail et/ou d'une dégradation de sa santé, aucune atteinte à sa santé imputable aux conditions de travail n'étant établie d'ailleurs ; qu'en effet, le certificat du docteur [F], aux termes duquel le médecin « déclare que M. [R] a présenté un épuisement professionnel l'ayant conduit à démissionner de son poste de travail » est inopérant dès lors que le praticien précise avoir examiné M. [R] le 4 avril 2017 soit un an après la démission et que surtout il n'a pas personnellement constaté les conditions de travail mais seulement reçu les déclarations de M. [R] ; que ce dernier ne produit pas d'arrêt de travail antérieur ou concomitant à sa démission et pouvant se rattacher à ses conditions de travail ; qu'au contraire il résulte d'un échange de mails intervenu le 25 mai 2016 avec M. [G], responsable ressources humaines, que M. [R] a rencontré une grave difficultés du tendon du bras droit et a précisé alors « rien de dramatique pour ma santé » sans évoquer un épuisement professionnel, son message se terminant même par un smiley et « encore merci, amicalement » ; que les visites faites dans l'agence de [Localité 1] par deux membres du CHSCT le 13 mars 2013, les attestations de M. [C] et M. [P] sur l'état des locaux, l'attestation de Mme [S] sur sa propre situation professionnelle, les avis du cabinet d'expertise Secafi en date du 16 mai 2011, les procès-verbaux du CHSCT du 11 juin 2013 et de la réunion des délégués du personnel du 5 juin 2014 concernant les conditions de travail à la caisse régionale de crédit agricole de la Touraine et du Poitou sont anciens au regard de la date de démission et en tout cas n'ont pas provoqué de réaction personnelle de M. [R] pour se plaindre spécifiquement de sa situation, la cour ayant déjà, dans les motifs précédents qu'elle reprend, discuté des entretiens individuels tenus avec le salarié y compris pour l'année 2015 et à l'occasion desquels il n'a pas signalé de difficultés ; qu'en outre, dans la lettre de démission, M. [R] a sollicité une dispense d'exécution de préavis et sa rémunération, pour « rechercher ou créer son nouvel emploi », ce qui sous-entend un projet personnel fondant la démission ; que M. [R] ne peut dénier avoir rencontré, le 22 avril 2016 et à son agence, M. [B], agissant en sa qualité de directeur ressources humaines, celui-ci attestant avoir cherché à comprendre les motivations de la décision de M. [R], avoir interrogé le salarié sur ses intentions, M. [R] réitérant sa volonté de démissionner pour se réorienter professionnellement et avoir le projet de racheter ou créer une entreprise tout en refusant le bénéfice d'un congé de création d'entreprise ; qu'aucun indice ne permet de mettre en doute le caractère probant de cette pièce, M. [R] procédant par affirmation inopérante sur ce point voire en contradiction avec les vérifications effectuées par la cour, l'attestation du témoin étant parfaitement signée et la copie du passeport du témoin annexée ; que, de même, par mail du 24 mai 2016 adressé à M. [G], responsable ressources humaines, M. [R] a précisé « partir sans être fâché » et à nouveau n'a pas articulé le moindre reproche contre son employeur ou sur ses conditions de travail ; que les autres mails échangés entre M. [R] et M. [G] et M. [H], service paie, ont uniquement eu pour objet de déterminer la nature du congé afférent à la période de préavis, le désaccord des parties étant discuté dans les motifs subséquents mais étant postérieur à la démission ; qu'enfin la dénonciation du solde de tout compte intervenue par lettre du 20 septembre 2016 ne concernait que les jours de congés non payés et le débat dont la cour est saisie, relatif à l'éventuelle dispense d'activité accordée à M. [R] durant le préavis ; qu'aucune remise en cause de la démission n'y était énoncée et aucun autre grief n'y était développé, étant observé à nouveau que le litige concernant le paiement des jours de congés a trouvé naissance au terme du contrat de travail et donc postérieurement à la démission, sans caractériser un différend antérieur ou contemporain à cette démission ; qu'ainsi, c'est tardivement que M. [R] a fait valoir une

Pourvoi N°19-20.561-Chambre sociale  
démision contrainte par lettre de son conseil du 10 novembre 2016, postérieure de sept mois à sa lettre du 11 avril 2016 ; qu'en conséquence de ces motifs la cour confirme la décision déferée en ce qu'elle a débouté M. [R] de sa demande de requalification de la démission en prise d'acte produisant les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et en ce qu'elle a débouté M. [R] de l'ensemble de ses demandes afférentes à un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

13 octobre 2021

ET AUX MOTIFS ÉVENTUELLEMENT ADOPTÉS QUE, dans son courrier du 11 avril 2016, M. [R] fait part de son intention de quitter son poste de directeur de l'agence de crédit agricole de Châtellerault-Blossac mais ne relève aucun grief à l'égard de son employeur ; que toutefois, l'absence de mention de griefs ne suffit pas à établir le caractère non équivoque de la démission ; que, de même, le délai de sept mois entre la démission et sa contestation ne permet pas, à lui seul, d'écarter la possibilité que le salarié n'ait pas donné un consentement clair et non équivoque à sa démission ; qu'il y a donc lieu d'examiner les manquements de l'employeur relevés par le salarié pour vérifier s'ils étaient antérieurs ou concomitants à la démission et suffisamment graves pour motiver la rupture du contrat de travail, rendant ainsi la démission équivoque ; ( ) que M. [R] invoque plusieurs manquements de la part de l'employeur dont le cumul justifierait selon lui la rupture du contrat de travail ; que, sur la pénibilité, selon M. [R], elle serait due au nombre de collaborateurs insuffisant, au nombre de tâches importantes à réaliser et à la taille et localisation de l'agence ; qu'il y a lieu de relever que M. [R] n'a, à aucun moment, exprimé face aux instances chargées de répertorier les difficultés professionnelles (CHSCT, médecin du travail) ou par le biais des outils d'évaluation des conditions de travail (entretiens annuels d'évaluation) de difficultés dans l'organisation de son service ou sa charge de travail ; que, de même, il ne rapporte aucun élément médical antérieur à sa démission établissant un état de souffrance au travail, le certificat de son médecin traitant ne faisant que reprendre ses propres déclarations et étant bien postérieur à sa démission, soit un an après ; que l'examen des tableaux des effectifs et leur analyse qualitative démontre que l'agence de Châtellerault-Blossac, y compris en intégrant les effectifs du bureau de Châtellerault-l'Herse, n'avait rien à envier aux autres agences puisqu'elle disposait d'un effectif plus important au regard notamment du volume d'activité de chacune des agences ; que, de surcroît, M. [R] a bénéficié de manière continue de dix-sept collaborateurs entre 2013 et la date de son départ ; que, de même, il disposait d'une animatrice qui pouvait, du fait de son statut de cadre, remplir une partie de ses tâches d'encadrement ainsi que de l'assistance d'un chef de bureau situé à Châtellerault-l'Herse mais qui pouvait assumer directement plusieurs de ses missions ; que l'expertise du cabinet Secafi de 2011 tendant à étayer l'argumentation de M. [R] ne peut être retenue puisqu'elle ne concerne pas la seule agence dont il était le directeur mais l'ensemble des agences du crédit agricole Touraine Poitou ; qu'en outre, suite à ce rapport, la banque a mis en oeuvre plusieurs mesures et outils aux fins de prévenir tous risques au travail et assurer les meilleures conditions de travail aux collaborateurs, notamment à travers la signature d'un accord collectif avec les partenaires sociaux en 2011, renégocié en 2015 ; que, s'agissant du nombre important de ses tâches, M. [R] produit l'attestation de Mme [S], directrice stagiaire, qui indique que malgré des plages horaires de travail élargies, ils n'arrivaient pas à terminer le travail à réaliser ; que ses journées étaient rythmées par l'activité commerciale, le management de l'équipe et des réunions de groupe au cours desquelles les objectifs à atteindre étaient ressassés comme une priorité ; qu'il produit également son agenda repère qui ne démontre pas à lui seul des horaires de travail élargis mais témoigne d'une activité intensive en comparaison avec l'activité d'un directeur d'agence de taille similaire selon un agenda produit par l'employeur ; que l'accumulation de tâches non inhérentes à sa fonction de directeur et qui auraient pu faire l'objet d'une délégation, résulte d'un choix de sa part et d'une volonté de bien faire ; que cette volonté d'agréer son employeur est illustrée par le fait que les objectifs commerciaux fixés étaient largement atteints voire dépassés ; que dans ce même esprit, M. [R] n'a jamais utilisé les outils mis à sa disposition pour alerter son employeur sur la lourdeur de sa charge de travail ; que, de ce fait, ce dernier ne pouvait être conscient des difficultés que M. [R] pouvait rencontrer dans son travail ; que s'agissant de la localisation de l'agence et de sa taille qui aurait conduit M. [R] à être en permanence dérangé, il sera constaté que dans la gestion des locaux, M. [R] était assisté d'un responsable de groupe agence et d'un animateur d'agence auxquels il pouvait déléguer une partie de ces tâches ; qu'enfin, cet aspect n'a jamais fait l'objet de rapport à sa direction afin de pointer une quelconque difficulté à ce sujet ; que, sur les atteintes au droit au repos, M. [R] était soumis à un régime de forfait jours depuis le 29 juin 2006 conformément aux dispositions législatives et à la réglementation interne à l'entreprise ; qu'en sa qualité de cadre autonome, il décidait de ses jours et de ses horaires de travail ; que le fait que M. [R] venait travailler les lundis résulte d'un choix de sa part mais ne lui était pas imposé par son employeur qui n'était d'ailleurs pas tenu informé de cette situation ; qu'il ne peut donc être fait grief à la banque du choix fait par le salarié de venir travailler sur ses jours de repos hebdomadaire ; que le compte-rendu du CHSCT de 2013 ne fait d'ailleurs aucune observation sur la charge de travail et l'amplitude horaire du personnel encadrant ; qu'ainsi, il apparaît que les griefs de M. [R] à l'encontre de son employeur sont, certes, antérieurs à sa démission mais ne sont pas imputables à un manquement de la banque à son obligation de sécurité dans la mesure où, d'une part, M. [R] n'a, à aucun moment,

résultent de choix faits par M. [R] dans l'organisation de son travail ; que l'absence de manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, associée à l'absence de réserve de la démission et au délai tardif de sa contestation, conduit à constater que cette démission n'est pas équivoque et qu'elle ne peut donc être requalifiée en prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur ; qu'en conséquence, M. [R] sera débouté de l'ensemble de ses demandes relatives à un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

ALORS, D'UNE PART, QUE, même formulée sans réserve, la démission s'analyse en une prise d'acte de la rupture du contrat de travail s'il résulte des circonstances antérieures ou contemporaines de celle-ci qu'elle était équivoque à la date à laquelle elle a été donnée ; qu'en retenant le caractère non équivoque de la démission de M. [R] en date du 11 avril 2016, tout en constatant que des problèmes d'organisation et de surcharge de travail dans l'agence qu'il dirigeait avaient été signalés en 2011 par le cabinet d'expertise Secafi, en 2013 par les membres du CHSCT, puis encore en 2014 par les délégués du personnel, et sans rechercher dès lors, comme elle y était invitée (conclusions d'appel de l'exposant n° 3, p. 9), si la persistance de ces difficultés, et les amplitudes journalières et hebdomadaires importantes qu'elles induisaient pour les salariés, n'était pas attestée par l'exercice par le médecin du travail, le 20 avril 2018, de son droit d'alerte informant l'employeur des « risques psycho-sociaux majeurs » encourus par ses salariés, et si ces manquements réitérés de l'employeur au respect dû à la sécurité des travailleurs et à leur droit au repos, qui étaient tout à la fois antérieurs et postérieurs à la démission de M. [R], et donc également nécessairement concomitants à celle-ci, ne rendaient pas sa démission équivoque, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard de l'article L. 1231-1 du code du travail ;

ET ALORS, D'AUTRE PART, QUE, lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison des faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient ; qu'ainsi, la cassation encourue sur le fondement du premier moyen de cassation devra emporter la cassation de l'arrêt par voie de conséquence et par application des dispositions de l'article 624 du code de procédure civile, en ce qu'il a débouté M. [R] de sa demande de requalification de sa démission en prise d'acte et de ses demandes au titre d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.