20 mars 2026
Cour d'appel de Bourges
RG n° 25/00802

Chambre Sociale

Texte de la **décision**

Entête

SM/CV

N° RG 25/00802

N° Portalis DBVD-V-B7J-DYGA

Décision attaquée :

du 15 mai 2025

Origine :

conseil de prud'hommes - formation paritaire de CHÂTEAUROUX

CAISSE RÉGIONALE DE CRÉDIT AGRICOLE MUTUEL DU CENTRE OUEST

C/

M. [F] [C]

---

copie officieuse + exp.

- Me LE ROY DES BARRES

- Me Julio ODETTI

le 20/03/2026

COUR D'APPEL DE BOURGES

CHAMBRE SOCIALE

ARRÊT DU 20 MARS 2026

7 Pages

APPELANTE :

CAISSE RÉGIONALE DE CRÉDIT AGRICOLE MUTUEL DU CENTRE OUEST

[Adresse 1]

Représentée par Me Adrien-Charles LE ROY DES BARRES, avocat postulant, du barreau de BOURGES

Plaidant par Me Carine NIORT de la SELAS FIDAL, avocat plaidant, du barreau de LIMOGES

INTIMÉ :

Monsieur [F] [C]

[Adresse 2]

Représenté par Me Julio ODETTI, avocat au barreau de CHÂTEAUROUX

COMPOSITION DE LA COUR

Lors des débats :

PRÉSIDENT : Mme VIOCHE, présidente de chambre, rapporteur

en l'absence d'opposition des parties et conformément aux dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile.

GREFFIER LORS DES DÉBATS : Mme MAGIS, greffière

Lors du délibéré : Mme VIOCHE, présidente de chambre

Mme de LA CHAISE, présidente de chambre

Mme CHENU, conseillère

DÉBATS : À l'audience publique du 06 février 2026, la présidente ayant pour plus ample délibéré, renvoyé le prononcé de l'arrêt à l'audience du 20 mars 2026 par mise à disposition au greffe.

ARRÊT : Contradictoire - Prononcé publiquement le 20 mars 2026 par mise à disposition au greffe.

Exposé du litige

* * * * *

FAITS ET PROCÉDURE:

La [Adresse 3], ci-après dénommée le [1], est un établissement bancaire qui employait plus de 11 salariés au jour de la rupture.

Suivant contrat d'apprentissage conclu le 28 septembre 2004, M. [F] [C] a été engagé par le [1] du 1er octobre 2004 au 30 septembre 2005 en vue de préparer un BTS Forces de Ventes.

Suivant contrat à durée indéterminée en date du 26 septembre 2005, M. [C] a été engagé par cette société à compter du 1er octobre 2005 en qualité d'assistant commercial, moyennant un salaire brut mensuel de 1 392,08 euros, outre un treizième mois et une rémunération extra-conventionnelle, soit une rémunération annuelle brute 'd'environ 21 688,13 euros', contre 151,67 heures de travail effectif par mois.

En dernier lieu, M. [C] percevait un salaire brut mensuel de 2 902,86 euros.

La convention collective nationale du [1] s'est appliquée à la relation de travail.

Par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 7 février 2024, M. [C] a été convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement, fixé le 14 février suivant, et a été mis à pied à titre conservatoire.

Il a été licencié pour faute grave le 25 février 2024.

Le 29 mars 2024, M. [C] a saisi le conseil de prud'hommes de Châteauroux, section agriculture, d'une action visant à contester son licenciement et obtenir paiement de diverses sommes au titre de la rupture de son contrat de travail

Le [1] s'est opposé aux demandes et a réclamé une somme pour ses frais de procédure.

Par jugement du 15 mai 2025, auquel il est renvoyé pour plus ample exposé, le conseil de prud'hommes, jugeant le licenciement sans cause réelle et sérieuse, a condamné le [1] à payer à M. [C] les sommes suivantes :

-1 026,66 euros à titre de rappel de salaire pour mise à pied injustifiée, outre 102,66 euros au titre des congés payés

afférents,

-5 833,54 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre 583,35 euros au titre des congés payés afférents,

-58 320 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Il a également ordonné au [1], sous astreinte, de remettre au salarié un certificat de travail et une attestation de travail conformes, l'a condamné à payer à M. [C] la somme de 1 500 euros à titre d'indemnité de procédure ainsi qu'aux dépens, a débouté les parties de leurs demandes plus amples ou contraires et le [1] de sa propre demande pour frais irrépétibles.

Le 30 juillet 2025, par la voie électronique, le [1] a régulièrement relevé appel de cette décision.

DEMANDES ET MOYENS DES PARTIES:

Pour un plus ample exposé des moyens et prétentions des parties, la cour se réfère expressément à leurs conclusions.

1) Ceux du [1] :

Aux termes de ses dernières conclusions remises au greffe le 15 décembre 2025, poursuivant l'infirmation en toutes ses dispositions du jugement déféré, il demande à la cour, statuant à nouveau, de :

-à titre principal, débouter M. [C] de l'intégralité de ses prétentions,

-à titre subsidiaire, juger que le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse et en conséquence, le condamner à verser au salarié les différentes sommes se rapportant à cette qualification,

-à titre infiniment subsidiaire, si la cour ne retenait l'existence ni d'une faute grave ni d'une cause réelle et sérieuse, le condamner à verser au salarié les différentes sommes se rapportant à cette qualification, tout en limitant les dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse à une somme équivalente à 3 mois de salaire, soit 8 748 euros,

-en tout état de cause, condamner M. [C] à lui payer la somme de 3 000 euros à titre d'indemnité de procédure ainsi qu'aux dépens de première instance et d'appel, en accordant à Me Le Roy des Barres le bénéfice de l'article 699 du code de procédure civile.

2) Ceux de M. [C] :

Aux termes de ses dernières conclusions remises au greffe le 29 octobre 2025, il demande à la cour de :

- à titre principal, confirmer en toutes ses dispositions le jugement entrepris,

-à titre subsidiaire, requalifier la faute grave en faute simple et condamner le [1] à lui payer les sommes suivantes :

-1 026,66 euros à titre de rappel de salaire pour mise à pied injustifiée, outre 102,66 euros au titre des congés payés afférents,

-5 833,54 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre 583,35 euros au titre des congés payés afférents,

-11 083,72 euros à titre d'indemnité légale de licenciement.

Il réclame en outre que la cour ordonne à l'employeur, sous astreinte, de lui remettre un certificat de travail et une attestation [2] conformes, et condamne ce dernier à lui payer la somme de 1 500 euros au titre de ses frais irrépétibles d'appel ainsi qu'aux entiers dépens d'appel.

xxxx

La clôture de la procédure est intervenue le 17 décembre 2025.

Motivation

MOTIFS DE LA DÉCISION:

1) Sur la contestation du licenciement et les demandes financières afférentes:

L'article L. 1235-1 du code du travail dispose qu'en cas de litige, le juge à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, et au besoin après toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute existe, il profite au salarié.

La cause réelle est celle qui présente un caractère d'objectivité. Elle doit être existante et exacte ce qui oblige le juge à vérifier que d'autres faits allégués par le salarié ne sont pas la véritable cause du licenciement. La cause sérieuse est celle d'une gravité suffisante pour rendre impossible la poursuite des relations contractuelles.

La faute grave, enfin, est une cause réelle et sérieuse mais d'une gravité telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

Seuls les manquements volontaires à une obligation professionnelle ou les erreurs professionnelles consécutives à la mauvaise volonté délibérée du salarié peuvent être considérés comme fautifs.

L'employeur qui invoque la faute grave pour licencier doit en rapporter la preuve, conformément aux dispositions des articles 1353 du code civil et 9 du code de procédure civile.

En l'espèce, la lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige, est ainsi rédigée :

'Monsieur,

Nous vous rappelons que:

-vous avez été embauché en Contrat à Durée Déterminée le 1er octobre 2004 en apprentissage à l'agence de [Localité 1] [M].

-Puis, vous avez été recruté en Contrat à Durée Indéterminée le 1er mai 2005 à la [Localité 2] d'Appui Commercial.

-Vous avez évolué sur différents postes et depuis le 5 janvier 2021, vous occupez le poste de chargé ' relations prescripteurs ' à l'agence [3] Conseil de [Localité 1].

-Dans le cadre de vos fonctions, vous ne disposez pas d'un portefeuille clients en gestion. Vous intervenez en appui du réseau d'agences pour l'instruction des dossiers de financement habitat et les produits associés.

Depuis votre embauche, vous avez suivi de nombreuses formations liées à la conformité. Or, nous avons constaté dans l'exercice de votre activité professionnelle les faits suivants:

1ère faute: vous avez effectué des opérations non légitimes au profit d'une cliente

'Le 16 août 2023, vous avez clôturé un Compte sur Livret et un Compte'Tiwi', pour le compte de la fille mineure de Madame [A] [T], cliente de l'agence de [Localité 3], suivie dans le portefeuille de [B] [J], Conseiller Commercial des Particuliers.

' Le 18 août 2023, vous avez ouvert un livret A pour le compte de la fille de Mme [A] [T].

'Le 03 janvier 2024, vous avez instruit et accordé un prêt personnel-PAC PERSO-à Madame [A] [T] pour un montant de 7 000 euros sur 120 mois au taux de 6,65% avec les frais de dossiers de 70€.

Les opérations ci-dessus ne relèvent pas de votre activité normale de charge des ' relations prescripteurs'. Ces opérations n'ont aucun lien avec un financement habitat. Vous n'auriez pas dû effectuer ces opérations.

2ème faute: vous êtes le bénéficiaire effectif d'un financement que vous avez instruit et accordé dans votre délégation

' Le 11 janvier 2024, jour de la réalisation du prêt personne que vous avez instruit et accordé à Madame [A] [T], un virement du même montant a été effectué vers votre compte par la cliente.

Ainsi, vous êtes le bénéficiaire effectif du prêt personnel de 7 000€ que vous avez instruit et accordé à la cliente.

Ainsi, il apparaît que vous avez enfreint:

-La charte éthique de la Caisse régionale:

'Page 5: Notre identité et nos valeurs impliquent un comportement de chacun fondé sur une éthique irréprochable...

Page 7: PAR UN COMPORTEMENT ETHIQUE

Professionnalisme et compétences

Les administrateurs, dirigeants et collaborateurs, quelle que soit l'entité ou la zone géographique, doivent connaître et appliquer les lois, règlements, normes et standards professionnels ainsi que les procédures applicables à leur entité, afin de s'y conformer et de les mettre en pratique de manière responsable.

Conduite responsable

Chaque administrateur, dirigeant, collaborateur est porteur de l'image de notre Groupe. En toute situation et en tout lieu, il doit avoir une conduite responsable et éthique: il s'abstient de toute action susceptible de nuire à la réputation et à l'intégrité de l'image de notre Groupe.'

-Les dispositions du règlement intérieur de la Caisse régionale:

'Article 31.2-traitement des opérations des salariés

'Les salariés ne doivent pas utiliser à des fins personnelles les informations de l'entreprise et des clients, les outils, procédures et circuits internes de l'entreprise'.

'Article 31.2-traitement des opérations des familles des salariés

'Les salariés ne peuvent détourner au profit de leur famille ou de tiers, les avantages, facilités bancaires réservés au personnel.

Tout agent dans ce cas, doit, dans un souci d'intégrité s'interdire de réaliser des opérations lui-même tant au profit des membres de sa famille que celui de son concubin ou partenaire de Pacs'

'Article 31.4-relations entre salariés et la clientèle

'A titre personnel, un agent ne doit ni prêter ni emprunter d'argent à des clients de la Caisse Régionale, à fortiori lorsqu'il est en contact à titre professionnel avec eux. Cette interdiction ne s'applique pas aux membres de la famille'.

'Article 31-Gestion des conflits d'intérêts

'Règle de conduite en cas de situation de conflits d'intérêt (réelle ou potentielle)

Tout collaborateur est tenu de porter à la connaissance de sa hiérarchie tout situation réelle, potentielle ou apparente de conflit d'intérêt dont il aurait connaissance (conformément aux dispositions prévues par le code de procédure relative à la remontée des dysfonctionnements).'

Ces fautes ne peuvent être tolérées et sont porteuses de risques pour la Caisse régionale. Elles constituent une faute grave.

(...) Les observations fournies lors de votre entretien préalable à sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave qui a eu lieu le 14 février 2024, ainsi que vos propos tenus lors du Conseil de discipline du 21 février 2024, ne nous ont pas permis de modifier notre appréciation sur les faits rappelés ci-avant et sur leur gravité.

Après réflexion, au regard de l'ensemble des faits graves rappelés ci-dessus, nous avons décidé de vous licencier pour faute grave (...).'

Le [1] reproche donc deux fautes à son salarié :

-d'avoir effectué des opérations bancaires, notamment l'instruction d'une demande de prêt personnel de 7 000 euros émanant d'une cliente puis l'octroi dudit prêt, qui ne relèvent pas de son périmètre d'intervention,

-d'avoir ensuite obtenu de cette cliente qu'elle lui reverse ces fonds sur son propre compte courant.

Au soutien de sa contestation, M. [C] fait valoir :

-d'une part, que la première faute n'est pas fondée dès lors qu'il était titulaire d'une carte de démarcheur lui permettant de réaliser les opérations reprochées,

-d'autre part, qu'il regrette d'avoir commis la seconde faute, que la sanction qui lui est appliquée est disproportionnée alors qu'il avait 20 ans d'ancienneté sans passé disciplinaire, et que la banque n'a subi aucun préjudice, Mme [T] ayant obtenu un prêt à des conditions basiques, sans que des privilèges lui aient été accordés.

Il estime ainsi avoir servi d'exemple, la banque ne pouvant sans hypocrisie contester que des salariés accordent parfois des prêts à leurs connaissances. Il prétend donc qu'elle a voulu faire passer un ' message de pureté et transparence' au sein de l'établissement bancaire, dont il a fait les frais.

Ainsi que le souligne le [1], M. [C] admet que les opérations qu'il a effectuées pour l'une de ses connaissances, à savoir le 16 août 2023 la clôture d'un compte sur Livret et d'un Compte ' Tiwi' dont était titulaire la fille mineure de Mme [T], l'une de ses amies suivie par un conseiller commercial dédié aux particuliers, l'ouverture d'un livret A le 18 août suivant pour le compte de la fille mineure de Mme [T], puis l'instruction d'une demande de prêt personnel de cette dernière et son octroi le 3 janvier 2024, ne concernaient pas un prêt immobilier et excédaient donc son périmètre d'intervention professionnelle.

Il ne conteste pas non plus, même s'il reste particulièrement taisant sur ce point dans ses conclusions, que l'octroi d'un prêt de 7 000 euros à Mme [T] lui a surtout permis de recevoir cette somme sur son propre compte courant par virement de cette dernière, alors que la pièce 28 du [1] montre d'une part, que ledit compte était régulièrement débiteur et d'autre part, que Mme [T], dont il avait indiqué l'adresse sur deux avis d'arrêts de travail le concernant, avait pour le moins un lien de forte proximité avec lui.

Les faits reprochés à M. [C] contreviennent incontestablement aux obligations de probité, laquelle pesait sur lui de manière renforcée en sa qualité de salarié d'un établissement bancaire, et de loyauté envers son employeur. Ils correspondent en outre exactement à la charte éthique adoptée par la banque, dont certaines clauses sont rappelées dans la lettre de licenciement. Enfin, ils constituent un conflit d'intérêt, lequel peut se définir, ainsi que l'a précisé le [1] dans un document interne produit en pièce 20, comme toute situation dans laquelle le pouvoir d'appréciation ou de décision d'une personne physique, d'une personne morale, d'une entreprise ou d'une organisation peut être influencé ou altéré, dans son indépendance ou son intégrité, par des considérations d'ordre personnel, des intérêts directs ou indirects, ou par un pouvoir de pression émanant d'un tiers.

Pour juger que les griefs invoqués par l'employeur ne constituaient pas une faute suffisante pour justifier un licenciement, le conseil de prud'hommes a retenu que Mme [T] a librement viré la somme ainsi obtenue sur le compte courant personnel de M. [C] et que celui-ci regrettait les faits. Cependant, le salarié a lui-même commis les faits volontairement, peu important qu'il ait agi de concert avec un tiers, et les manquements à la probité de la part d'un

conseiller bancaire sont d'une gravité telle qu'ils altèrent le lien de confiance inhérent à la relation de travail, sans que ses regrets ultérieurs soient de nature à le restaurer. En outre, ainsi que l'avance à raison le [1], M. [C], précisément parce qu'il était un professionnel aguerri, ne pouvait se méprendre sur ses obligations, de sorte que la sanction qui a été décidée par l'employeur n'est pas disproportionnée en dépit de sa forte ancienneté et de l'absence de tout passé disciplinaire.

Les faits reprochés et établis présentent donc un degré de gravité tel qu'ils rendaient impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

M. [C] doit dès lors être débouté de ses demandes en paiement d'une indemnité compensatrice de préavis et congés payés afférents, d'un rappel de salaire pour mise à pied injustifiée et congés payés afférents et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

2) Sur les autres demandes :

Au regard de ce qui précède, la demande visant à la remise sous astreinte d'un certificat de travail et d'une attestation [2] conformes n'est pas fondée de sorte que le salarié en est débouté.

M. [C], qui succombe, est condamné aux dépens de première instance et d'appel et débouté en conséquence de sa demande d'indemnité de procédure. En équité, le [1] gardera à sa charge ses propres frais irrépétibles si bien qu'il est également débouté de la demande qu'il forme en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Enfin, il est accordé à Me [D] [Y] Barres le bénéfice des dispositions de l'article 699 du code de procédure civile.

Dispositif

PAR CES MOTIFS:

La cour, statuant par arrêt contradictoire prononcé par mise à disposition du greffe :

INFIRME le jugement déféré en toutes ses dispositions ;

STATUANT À NOUVEAU DES CHEFS INFIRMES et AJOUTANT:

DIT que le licenciement pour faute grave notifié à M. [F] [C] par la [Adresse 3] est fondé ;

DÉBOUTE en conséquence M. [C] de toutes ses prétentions ;

DEBOUTE la [4] de sa demande formée en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

CONDAMNE M. [C] aux dépens de première instance et d'appel et le déboute de sa demande d'indemnité de procédure ;

ACCORDE à Me Adrien-Charles Le Roy des Barres le bénéfice des dispositions de l'article 699 du code de procédure civile.

Ainsi fait, jugé et prononcé les jour, mois et an que dessus ;

En foi de quoi, la minute du présent arrêt a été signée par Mme VIOCHE, présidente de chambre, et Mme MAGIS, greffière à laquelle la minute a été remise par le magistrat signataire.

LA GREFFIÈRE, LA PRÉSIDENTE,

S. MAGIS C. VIOCHE