

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 21 octobre 2009

N° de pourvoi: 08-42699

Non publié au bulletin

Rejet

M. Bailly (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), président

Me Spinosi, SCP Gatineau et Fattaccini, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Grenoble, 2 avril 2008) que M. X..., engagé par le crédit agricole en 1972 en qualité d'agent administratif et occupant en dernier lieu des fonctions de responsable d'agence rattaché, a été licencié pour faute grave le 18 janvier 2006 ;

Sur le pourvoi incident du salarié, qui est préalable :

Attendu que M. X... fait grief à l'arrêt de décider que son licenciement est fondé sur une cause réelle et sérieuse et de le débouter en conséquence de sa demande d'indemnité pour rupture abusive du contrat de travail alors, selon le moyen :

1° / que constitue une mesure discriminatoire la décision par laquelle l'employeur refuse d'accorder à un salarié une promotion qu'il a accordée à l'ensemble des salariés placés dans une situation identique à celle de l'intéressé, quand cette décision ne repose pas sur des éléments objectifs ; que la cour d'appel, qui relève que le salarié licencié n'a pas bénéficié de la promotion accordée par l'employeur aux autres salariés du même secteur géographique exerçant les mêmes fonctions, tout en écartant implicitement l'existence d'une discrimination, sans constater que l'employeur établit que la différence de traitement est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, a violé l'article L. 122-45, recodifié à l'article L. 1132-1 du code du travail ;

2° / que ne donne pas de base légale à sa décision au regard de l'article L. 122-45, recodifié à l'article L. 1132-1 du code du travail, la cour d'appel, qui conclut implicitement à l'absence de discrimination, en relevant que l'intéressé ne remplissait pas les conditions pour être nommé en promotion, après le seul examen des évaluations individuelles de M. X..., sans procéder, comme elle y était pourtant invitée, à une comparaison de la situation de ce dernier avec celle des autres salariés exerçant les mêmes fonctions, au vu notamment de l'ensemble des évaluations individuelles ;

Mais attendu que M. X... n'invoquant aucun des critères de discrimination illicite prévus par l'article L. 1132-1 du code du travail, le moyen manque en droit ;

Sur le pourvoi principal de l'employeur :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'écarter la faute grave alors, selon le moyen,

que constitue une faute grave celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; que commet une telle faute le salarié, cadre responsable d'établissement, qui refuse de prendre une nouvelle affectation qui n'implique aucune modification de son contrat de travail et continue à se présenter sur son ancien lieu de travail ; qu'en effet par une telle attitude le salarié ne fait pas seulement preuve d'insubordination, mais perturbe gravement le fonctionnement de l'entreprise, empêchant le responsable qui le remplace d'exercer normalement ses fonctions tout en laissant sans direction l'établissement qu'il refuse de diriger ; que ni l'ancienneté, ni le désir d'obtenir une simple information de l'employeur ne sont de nature à justifier ce comportement qui interdit radicalement la poursuite de la relation de travail, le salarié refusant d'exercer ses fonctions et rendant impossible le bon fonctionnement de l'entreprise ; qu'en l'espèce, il est constant que le salarié, responsable d'un établissement du Crédit agricole Sud Rhône Alpes, a refusé de rejoindre son nouveau poste, laissé ainsi vacant, et a continué à se présenter dans son ancienne agence malgré l'arrivée de son remplaçant ; qu'en écartant la qualification de faute grave au prétexte de l'ancienneté du salarié et de « l'absence d'explication sur les motifs de son choix de l'employeur alors que cette demande d'explication était parfaitement légitime » quand ces circonstances n'étaient pas de nature à justifier un comportement d'obstruction, totalement disproportionné de la part d'un cadre de haut niveau, la cour d'appel ayant elle-même admis, au moins implicitement, que le choix de l'employeur était légitime, elle a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a constaté que le salarié avait refusé de rejoindre son poste, a pu décider, qu'en raison de son ancienneté et de l'absence d'explication par l'employeur sur les raisons pour lesquelles il était muté sans promotion dans une autre agence, ses manquements aux obligations contractuelles ne caractérisaient pas une faute grave ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois tant principal, qu'incident ;

Laisse à chaque partie la charge de ses propres dépens ;

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

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt ;

Moyen produit, au pourvoi principal, par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils, pour le Crédit agricole sud Rhône Alpes ;

Il est fait grief à la décision attaquée d'AVOIR dit que le licenciement de Monsieur X... ne reposait pas sur une faute grave, mais seulement sur une cause réelle et sérieuse et d'AVOIR en conséquence condamné le Crédit Agricole Sud Rhône Alpes à payer à Monsieur X... 1. 279 euros à titre de rappel de salaire outre congés payés afférents, 10. 770, 87 euros d'indemnité de préavis outre congés payés afférents, 86. 166, 96 euros d'indemnité conventionnelle de licenciement et une somme au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE dans le cadre d'un projet de développement (« l'ambition du projet est de se donner les moyens d'atteindre les objectifs de développement commercial fixés dans le plan à moyen terme » CPD chapitre 3, 31), le Crédit Agricole a informé M. X... par courrier en date du 2 / 11 / 2005 de sa nomination au poste de responsable de l'agence de La Roche de Glun ; qu'ayant constaté que tous les responsables de bureau rattachés affectés à des postes de pesée équivalente (515) de son secteur (Valence) s'étaient vu proposer un poste en promotion (585), M. X... a écrit le 22 / 11 / 2005 à son employeur pour demander les motifs de cette absence de promotion alors que l'agence qu'il avait

dirigée depuis 1992 se voyait affectée au 1er janvier 2006 une pesée de 585 au lieu de 515 (la nouvelle pesée est le résultat de l'application de deux critères : pour 50 le total des encours de crédit et de collecte de l'agence et pour 50 le nombre de clients commerciaux tous marchés de l'agence), ce qui traduisait le résultat de l'activité de l'équipe qu'il avait animée ; qu'il rappelait avoir oralement refusé cette proposition de mutation ; que le courrier en réponse qui lui a été adressé le 6 / 12 / 2005 ne répond pas à sa question, se contentant d'invoquer la mise en oeuvre d'un plan de mobilité concernant environ 100 personnes, plan s'inscrivant dans une politique de la direction générale « qui souhaite ainsi répondre aux souhaits d'évolution de carrière des collaborateurs et favoriser un turnover nécessaire pour les métiers de management » et rappelant qu'il est affecté à l'agence Etoile depuis le 1er décembre 1992 ; qu'il était ajouté que la mobilité était prévue à son contrat de travail et qu'il était intégré dans cette mobilité un rapprochement de son domicile ; que par courrier en date du 12 / 12 / 2005, M. X... réitérait ses questions et invoquait une discrimination et à terme une rétrogradation « car l'affectation en qualité de responsable d'une agence dotée d'un coefficient 515 m'enlève toute illusion sur la possibilité de passer responsable d'une agence dotée d'un coefficient 585 avant la fin de ma vie professionnelle » ; que par courrier du 23 / 12 / 2005, le Crédit Agricole contestait l'existence d'une discrimination ou d'une rétrogradation dans la mesure où il restait responsable d'agence et conservait le même salaire et lui répondait que « la décision de vous affecter dans une nouvelle agence s'inscrit uniquement dans le cadre du plan de mobilité qui concerne l'ensemble des responsables d'agence de la caisse régionale » ; que M. X... appartenant au secteur de Valence, il convient de rechercher si pour les postes comparables à celui qu'il occupait et pour un positionnement fonctionnel et hiérarchique équivalent, il a subi un traitement comparable ; qu'il ne peut donc, dans ce cadre être comparé qu'avec les 5 autres responsables de bureau rattaché (Y..., Z..., A..., B... et C...) ; que dans cette comparaison, il apparaît qu'il est le seul qui sera affecté à une agence de pesée 515 après mise en oeuvre du plan, tous les autres étant affectés à des agences de pesée 585 ; qu'à ce niveau il existe donc une différence de traitement qui doit reposer sur des éléments objectifs et vérifiables pour ne pas être discriminatoire ; qu'au niveau non plus du secteur, mais de la totalité de la région, le Crédit Agricole indique qu'il existait 51 responsables de bureau rattaché dont 23 ont conservé leur niveau de classification 515 et 27 ont accédé à un niveau 585 ; que le Crédit Agricole conteste que le groupe des 6 responsables de bureau rattaché de Valence constitue un groupe autonome ; que cependant s'il relève du pouvoir de direction de l'employeur de décider des promotions de ses salariés, ces promotions ne peuvent être fondées sur des motifs purement arbitraires ; que cela est vrai tant vis-à-vis du groupe des responsables de bureau rattaché de Valence que des autres ; qu'il résulte des éléments produits par le Crédit Agricole (entretiens d'évaluation) et des remarques y figurant et que le Crédit Agricole a surligné qu'il était en fait demandé à M. X... de « faire des progrès en terme d'équipement de la clientèle des professionnels, de faire preuve de plus d'autorité dans le management quotidien (respect des plannings) et de réactivité pour lancer les campagnes commerciales » (2003), « manager avec un peu plus de rigueur au quotidien, s'imposer comme le leader du point de vente » (2004) et « avoir plus de rigueur dans son management quotidien, afin de permettre une atteinte des objectifs. Etre le vrai leader du point de vente et ne pas se laisser embarquer dans ses collaborateurs » (2005) ; qu'il est également produit par le Crédit Agricole quelques résultats montrant qu'en 2005, l'agence d'Etoile a connu des résultats inférieurs aux résultats de Portes les Valences et de Donzère ; que cependant plus de 100 agences étaient concernées ; qu'en réalité, le refus de M. X... n'a pas porté sur la mutation que le Crédit Agricole entendait lui imposer, mais sur le fait qu'en l'affectant, sans explication, à un poste sans promotion, au contraire des responsables de bureau rattaché appartenant au même secteur que lui, il subissait un déclassement alors qu'il travaillait depuis 34 ans pour le même employeur et voyait

l'agence qu'il avait dirigée pendant 13 ans promue au rang supérieur ; qu'il appartenait au Crédit Agricole, s'il estimait que M. X... ne remplissait pas les conditions pour être nommé en promotion, ce que les éléments produits par lui tendent à démontrer, de l'en informer exactement et non de refuser de lui donner les motifs de la décision de ne pas le faire bénéficier d'une promotion ; que la mise en oeuvre du plan de réorganisation ne pouvait être imposée sans justification ou explication sur les conditions de sa mise en oeuvre qui ne pouvait reposer sur un simple arbitraire managérial, fut-il revendiqué ; que dans ces conditions, si le refus de M. X... de rejoindre le poste qui lui a été assigné est fautif dès lors qu'il avait contractuellement cette obligation, ce refus ne peut constituer une faute grave, tant au regard de son ancienneté que de l'absence d'explication sur les motifs du choix de l'employeur alors que cette demande d'explication était parfaitement légitime ; qu'il y a donc lieu dans ces conditions, le licenciement reposant sur une cause réelle et sérieuse de faire droit aux demandes salariales de M. X... dont les chiffres, qui correspondent aux droits du salarié, ne sont pas discutés par le Crédit Agricole ; ALORS QUE constitue une faute grave celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; que commet une telle faute le salarié, cadre responsable d'établissement, qui refuse de prendre une nouvelle affectation qui n'implique aucune modification de son contrat de travail et continue à se présenter sur son ancien lieu de travail ; qu'en effet par une telle attitude le salarié ne fait pas seulement preuve d'insubordination, mais perturbe gravement le fonctionnement de l'entreprise, empêchant le responsable qui le remplace d'exercer normalement ses fonctions tout en laissant sans direction l'établissement qu'il refuse de diriger ; que ni l'ancienneté, ni le désir d'obtenir une simple information de l'employeur ne sont de nature à justifier ce comportement qui interdit radicalement la poursuite de la relation de travail, le salarié refusant d'exercer ses fonctions et rendant impossible le bon fonctionnement de l'entreprise ; qu'en l'espèce, il est constant que le salarié, responsable d'un établissement du Crédit Agricole Sud Rhône Alpes, a refusé de rejoindre son nouveau poste, laissé ainsi vacant, et a continué à se présenter dans son ancienne agence malgré l'arrivée de son remplaçant ; qu'en écartant la qualification de faute grave au prétexte de l'ancienneté du salarié et de « l'absence d'explication sur les motifs de son choix de l'employeur alors que cette demande d'explication était parfaitement légitime » quand ces circonstances n'étaient pas de nature à justifier un comportement d'obstruction, totalement disproportionné de la part d'un cadre de haut niveau, la Cour d'appel ayant elle-même admis, au moins implicitement, que le choix de l'employeur était légitime, elle a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du Code du travail.

Moyen produit, au pourvoi incident, par Me Spinosi, avocat aux Conseils, pour M. X... ; Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir décidé que le licenciement de Monsieur X... est fondé sur une cause réelle et sérieuse et d'avoir en conséquence débouté ce dernier de sa demande d'indemnité pour rupture abusive du contrat de travail ; Aux motifs que : « M. X... appartenant au secteur de Valence, il convient de rechercher si pour les postes comparables à celui qu'il occupait et pour un positionnement fonctionnel et hiérarchique équivalent, il a subi un traitement comparable ; qu'il ne peut donc, dans ce cadre être comparé qu'avec les 5 autres responsables de bureau rattaché (Y..., Z..., A..., B... et C...) ; que dans cette comparaison, il apparaît qu'il est le seul qui sera affecté à une agence de pesée 515 après mise en oeuvre du plan, tous les autres étant affectés à des agences de pesée 585 ; Qu'à ce niveau, il existe donc une différence de traitement qui doit reposer sur des éléments objectifs et vérifiables pour ne pas être discriminatoire ; qu'au niveau non plus du secteur mais de la totalité de la région, le Crédit Agricole indique qu'il existait 51 responsables de bureau rattaché dont 23 ont conservé leur niveau de classification 515 et 27 ont accédé à un niveau 585 ;

Que le Crédit Agricole conteste que le groupe des 6 responsables de bureau rattaché de Valence constitue un groupe autonome ;

Que cependant s'il relève du pouvoir de direction de l'employeur de décider des promotions de ses salariés, ces promotions ne peuvent être fondées sur des motifs purement arbitraires ; que cela est vrai tant vis-à-vis du groupe des responsables de bureau rattaché de Valence que des autres ;

Mais qu'il résulte des éléments produits par le Crédit Agricole (entretiens d'évaluation) et des remarques y figurant et que le Crédit Agricole a surligné qu'il était en fait demandé à M. X... de « faire des progrès en terme d'équipement de la clientèle des professionnels, de faire preuve de plus d'autorité dans le management quotidien (respect des plannings) et de réactivité pour lancer les campagnes commerciales » (2003), « manager avec un peu plus de rigueur au quotidien, s'imposer comme le leader du point de vente » (2004) et « avoir plus de rigueur dans son management quotidien, afin de permettre une atteinte des objectifs. Etre le vrai leader du point de vente et ne pas se laisser embarquer dans ses collaborateurs »

(2005) ;

qu'il est également produit par le Crédit Agricole quelques résultats montrant qu'en 2005, l'agence d'Etoile a connu des résultats inférieurs aux résultats de Porte les Valence et de Donzère ; que cependant plus de 100 agences étaient concernées ;

qu'en réalité, le refus de M. X... n'a pas porté sur la mutation que le Crédit Agricole entendait lui imposer, mais sur le fait qu'en l'affectant, sans explication, à un poste sans promotion, au contraire des responsables de bureau rattaché appartenant au même secteur que lui, il subissait un déclassement alors qu'il travaillait depuis 34 ans pour le même employeur et voyait l'agence qu'il avait dirigée pendant 13 ans promue au rang supérieur ;

qu'il appartenait au Crédit Agricole, s'il estimait que M. X... ne remplissait pas les conditions pour être nommé en promotion, ce que les éléments produits par lui tendent à démontrer, de l'en informer exactement et non de refuser de lui donner les motifs de la décision de ne pas le faire bénéficier d'une promotion ; que la mise en oeuvre du plan de réorganisation ne pouvait être imposée sans justification ou explication sur les conditions de sa mise en oeuvre qui ne pouvait reposer sur un simple arbitraire managérial, fut-il revendiqué ;

que dans ces conditions, si le refus de M. X... de rejoindre le poste qui lui a été assigné est fautif dès lors qu'il avait contractuellement cette obligation, ce refus ne peut constituer une faute grave, tant au regard de son ancienneté que de l'absence d'explication sur les motifs du choix de l'employeur alors que cette demande d'explication était parfaitement légitime ;

qu'il y donc lieu dans ces conditions, le licenciement reposant sur une cause réelle et sérieuse de faire droit aux demandes salariales de M. X... dont les chiffres, qui correspondent aux droits du salarié, ne sont pas discutés par le Crédit Agricole » ;

Alors que constitue une mesure discriminatoire la décision par laquelle l'employeur refuse d'accorder à un salarié une promotion qu'il a accordé à l'ensemble des salariés placés dans une situation identique à celle de l'intéressé, quand cette décision ne repose pas sur des éléments objectifs ; que la cour d'appel, qui relève que le salarié licencié n'a pas bénéficié de la promotion accordée par l'employeur aux autres salariés du même secteur géographique exerçant les mêmes fonctions, tout en écartant implicitement l'existence d'une discrimination, sans constater que l'employeur établit que la différence de traitement est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, a violé l'article L. 122-45, recodifié à l'article L. 1132-1 du code du travail ;

Alors, en tout état de cause, que ne donne pas de base légale à sa décision au regard de l'article L. 122-45, recodifié à l'article L. 1132-1 du code du travail, la cour d'appel, qui

conclut implicitement à l'absence de discrimination, en relevant que l'intéressé ne remplissait pas les conditions pour être nommé en promotion, après le seul examen des évaluations individuelles de Monsieur X..., sans procéder, comme elle y était pourtant invitée, à une comparaison de la situation de ce dernier avec celle des autres salariés exerçant les mêmes fonctions, au vu notamment de l'ensemble des évaluations individuelles.

Décision attaquée : Cour d'appel de Grenoble , du 2 avril 2008