

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 24 avril 2013

N° de pourvoi: 11-15204

ECLI:FR:CCASS:2013:SO00818

Publié au bulletin

Rejet

M. Bailly (conseiller doyen faisant fonction de président), président

SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu que M. X... a été engagé par la caisse régionale de Crédit agricole mutuel de Paris Ile-de-France (la Caisse) à compter du 1er février 1976 ; qu'il a passé avec succès les épreuves d'aptitude aux fonctions de sous-directeur organisées dans le groupe ; qu'ayant été licencié pour faute grave le 27 juin 2005, il a conclu une transaction le 7 juillet 2005 ; qu'il a saisi ultérieurement la juridiction prud'homale afin d'obtenir réparation d'une discrimination pratiquée à son encontre en raison de son orientation sexuelle du fait de sa non-accession à des fonctions de sous-directeur ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la Caisse fait grief à l'arrêt de dire que la discrimination n'avait pas été l'objet de la transaction, alors, selon le moyen :

1°/ qu'il résulte des articles 2044 et 2049 du code civil que la transaction règle les différends, nés ou à naître, qui s'y trouvent compris, soit que les parties aient manifesté leur intention par des expressions spéciales ou générales, soit que l'on reconnaisse cette intention par une suite nécessaire de ce qui est exprimé ; que la transaction qui a pour objet de mettre fin aux différends nés ou à naître ayant trait à l'exécution du contrat de

travail rend irrecevable toute action du salarié tendant à obtenir l'indemnisation de prétendus faits de discrimination dont il aurait été victime au cours du déroulement de sa carrière, que de tels faits aient d'ailleurs ou non fait l'objet d'une négociation spécifique lors de la conclusion de la transaction ; qu'en l'espèce, l'acte transactionnel du 7 juillet 2005 stipulait que « les parties ont décidé de se retrouver sur la base de concessions réciproques pour rechercher, sous l'égide de leurs conseils, une solution au règlement de leurs différends nés ou à naître ayant trait à l'exécution et à la cessation du contrat de travail qui les liait » ; que l'article 3 prévoyait que Monsieur X... obtenait une somme nette de 253 650 euros et précisait que « la concession de M. X... est d'accepter les conditions et modalités de la rupture de son contrat de travail et de se déclarer rempli de tous les droits qu'il pouvait tenir tant de son contrat de travail que du droit commun ou de la convention collective et réparé de son entier préjudice » ; qu'enfin, l'article 6 stipulait que « sous réserve de l'exécution intégrale du présent protocole d'accord intervenu librement après négociation, les parties soussignées renoncent irrévocablement à tous autres droits, instances, actions ou indemnités de quelque nature que ce soit » et que « la présente transaction règle définitivement le litige intervenu entre les parties (...) » ; qu'en affirmant, d'une part, que les parties n'avaient invoqué dans le préambule que l'intention du salarié de saisir le conseil de prud'hommes d'une contestation de la rupture de son contrat de travail, d'autre part, que l'indemnisation correspondait à « l'équivalent de vingt mois de salaire » tandis que le salarié justifiait d'une ancienneté de vingt-neuf années, et enfin qu'« aucune mention ne fait explicitement état du fait que la transaction portait aussi sur le règlement d'un contentieux relatif à une difficulté en lien avec le déroulement de la carrière du salarié au sein de l'entreprise », pour en déduire et que la discrimination alléguée n'était pas incluse dans la périmètre de la transaction, lorsque le différend lié à une prétendue discrimination était inclus dans le périmètre de la transaction comme constituant un « différend né ou à naître ayant trait à l'exécution du contrat », la cour d'appel a violé les articles 2044, 2048 et 2049 du code civil ;

2°/ qu'une transaction peut valablement inclure plusieurs chefs de contestation pourvu que l'employeur verse au salarié une indemnisation supérieure au minimum légal et conventionnel auquel le salarié a incontestablement droit au regard des contestations existant entre les parties ; qu'en l'espèce, dans la transaction, la Caisse contestait l'ensemble des prétentions du salarié se rapportant tant à l'exécution qu'à la rupture du contrat de travail ; que la cour d'appel a relevé que le salarié avait perçu une somme de 274 898,16 euros brut, soit 253 650 euros net, à titre d'indemnité transactionnelle, somme qui correspondait à « vingt mois de salaire » ; qu'à supposer qu'elle ait voulu signifier que cette somme était insuffisante pour valoir comme concession de l'employeur en contrepartie de la renonciation du salarié à exercer toute action du chef d'une prétendue discrimination et de la rupture du contrat de travail, lorsqu'il ne résultait d'aucune de ses constatations que le salarié aurait eu un droit certain à une quelconque somme supérieure au montant de cette indemnité transactionnelle, la cour d'appel a violé les articles 2044, 2048 et 2049 du code civil ;

3°/ qu'il était constant que M. X... ne contestait que la portée de la transaction à l'égard des faits de discrimination alléguée ; qu'en affirmant, eu égard aux circonstances dans lesquelles il était intervenu, que le licenciement également visé par la transaction « ne pouvait être justifié par une faute du salarié », lorsqu'une telle appréciation se rapportant au licenciement ne pouvait en aucun cas préjuger de la portée de la transaction à l'égard de la discrimination alléguée qui était seule en litige, la cour d'appel a statué par un motif inopérant et privé sa décision de base légale au regard des articles 2044, 2048 et 2049 du

code civil ;

Mais attendu qu'ayant relevé qu'en dépit de l'insertion d'une formule très générale, la transaction ne faisait état que d'un litige portant sur la rupture du contrat de travail, la cour d'appel a estimé que la discrimination alléguée par le salarié n'était pas incluse dans cette transaction ; que le moyen, qui s'attaque en ses deux dernières branches à des motifs surabondants, n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :

Attendu que la Caisse fait grief à l'arrêt de retenir l'existence d'une discrimination en raison de l'orientation sexuelle du salarié et de la condamner au paiement de diverses sommes à ce titre, alors, selon le moyen :

1°/ que les juges du fond ne peuvent méconnaître l'objet du litige ; qu'en l'espèce, la Caisse soutenait que l'accusation proférée par M. X... était « infâmante », concluait au « mal-fondé » de ses demandes d'indemnisation pour de prétendus faits de discrimination dont il aurait été victime, offrait de démontrer que l'absence d'évolution de carrière de M. X... tenait à son refus exprès de travailler en province et rappelait qu'elle n'était pas responsable des choix retenus par des entités juridiquement distinctes du groupe situées à l'étranger et sur lesquelles elle ne disposait d'aucun pouvoir de décision ; qu'elle en concluait que « rien en tout cas n'est lié à son homosexualité, qui n'a jamais été un frein au développement d'une carrière au sein du Crédit agricole » ; qu'en affirmant que l'employeur ne « conteste pas formellement » la discrimination alléguée, la cour d'appel dénaturé les conclusions de la Caisse et méconnu l'objet du litige, en violation de l'article 1134 du code civil et des articles 4 et 5 du code de procédure civile ;

2°/ que ne saurait relever d'aucune discrimination liée à son orientation sexuelle le défaut de promotion d'un salarié cadre à des fonctions de direction s'il s'explique par des raisons objectives et pertinentes, tels son refus de mobilité hors d'un secteur très demandé et la répartition géographique des postes convoités dans l'entreprise ; qu'en l'espèce, la Caisse faisait valoir que le Crédit agricole était « surtout provincial » (69 600 salariés en province contre seulement 5 400 salariés auprès de la Caisse nationale, 520 des 580 postes de direction étant situés hors du secteur parisien), ajoutant que les postes parisiens étaient les plus convoités et que les premières affectations à un poste de direction à la Caisse nationale supposaient un parcours en province ; qu'elle faisait ensuite valoir, au moyen d'une lettre de l'intéressé en date du 29 octobre 2004, que M. X... avait expressément fait savoir qu'il ne souhaitait pas « pour des raisons personnelles, travailler en province » ; qu'elle en déduisait que l'absence de promotion au poste convoité de sous-directeur d'une caisse régionale était imputable à un choix personnel de M. X..., qui ne l'avait du reste pas empêché d'exercer des fonctions de cadre supérieur (directeur du management commercial d'un réseau de vingt-trois agences et de cent cinquante personnes, puis responsable de la communication commerciale, poste comportant le management de cinq personnes, de la communication interne et du marché haut de gamme, etc...) ; qu'en se bornant à relever que M. X... avait postulé en vain à plusieurs reprises à un poste de sous-directeur, qu'il était l'un des seuls de sa promotion à n'avoir pas obtenu de poste de sous-directeur, que la Caisse ne pouvait soutenir ne pas avoir disposé de postes en son

sein, et enfin que des salariés avaient témoigné d'une ambiance générale « homophobe » dans l'entreprise, pour en déduire que M. X... avait subi une discrimination liée à son orientation sexuelle, sans concrètement s'expliquer sur le point de savoir si le refus catégorique de M. X... de travailler dans une des caisses régionales de province ne pouvait pas expliquer l'impossibilité objective pour l'entreprise de lui trouver un poste de sous-directeur d'une caisse régionale dans le seul secteur parisien, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1132-1 du code du travail ;

3°/ qu'après avoir rappelé son souhait exprès de ne pas travailler « pour des raisons personnelles » en province, M. X... indiquait, dans son courrier précité du 29 octobre 2004 notifié à son directeur général, que « c'est la raison pour laquelle, d'ailleurs, le responsable de l'époque de la gestion des carrières des cadres de direction, Jean Y..., lui avait proposé de faire aux Etats-Unis le stage de fins de parcours, normalement prévu en caisse régionale (...) » ; qu'en affirmant que M. X... affirmait avoir dû faire son stage de fin de parcours aux Etats-Unis et non dans une caisse régionale en raison de « l'état des mentalités » et de la prétendue « gêne » de la direction qui « estimait qu'il devait plutôt exercer ses fonctions en région parisienne ou sur des postes à l'international », sans à aucun moment s'expliquer sur le courrier qu'elle visait par ailleurs et dont il résultait au contraire que c'était bien le salarié qui avait sollicité son affectation dans un secteur autre que la province pour effectuer son stage, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1132-1 du code du travail ;

4°/ que l'employeur ne saurait se voir imputer la responsabilité du refus d'entités juridiquement distinctes situées à l'étranger d'accueillir la candidature d'un de ses salariés, sauf à ce que le juge constate que l'employeur dispose d'un pouvoir de décision qui lui permette d'imposer une telle candidature ; qu'en se bornant à relever, d'une part, que les activités du Crédit agricole s'étaient développées à l'international, d'autre part, que les « modalités » d'évolution de carrière dépendaient de la Fédération nationale du Crédit agricole, dont relevait la Caisse au même titre que toutes les autres caisses régionales, et enfin que la Caisse pouvait « recommander la candidature » de M. X..., lorsqu'il ne résultait d'aucune de ses constatations que la Caisse aurait disposé d'un quelconque pouvoir de décision lui permettant d'influer sur le processus de recrutement par des sociétés situées à l'étranger, ni même sur la Fédération nationale dont elle était l'une des filiales, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1132-1 du code du travail ;

5°/ que l'ambiance homophobe, fût-elle avérée au sein de l'entreprise, ne saurait suffire à attester la discrimination alléguée par un salarié dans le déroulement de sa carrière si celui-ci reposait sur des éléments objectifs extérieurs à tout motif discriminatoire ; qu'en se bornant à relever que cinq salariés estimaient que l'évolution de carrière de M. X... s'expliquait par une prétendue « ambiance » homophobe dans l'entreprise, lorsque de telles affirmations générales, à les supposer même fondées, ne faisaient pas précisément apparaître que des actes de discrimination déterminés auraient été commis à l'encontre de M. X..., lequel avait du reste exercé des fonctions de cadre supérieur impliquant le management de plusieurs salariés (jusqu'à cent cinquante salariés), la cour d'appel a statué par un motif inopérant et privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1132-1 du code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que la cour d'appel a relevé que, postérieurement à son inscription sur la liste d'aptitude de sous-directeur, le salarié avait postulé en vain à quatorze reprises à un poste de sous-directeur ou à un poste de niveau équivalent, qu'il a répondu à des propositions de postes à l'international, à une proposition de poste dans une filiale à Paris, qu'il est le seul de sa promotion de 1989 à ne pas avoir eu de poste bien que son inscription sur la liste d'aptitude ait été prorogée à deux reprises en 1995 et en 2000 et qu'il était parmi les candidats les plus diplômés et que plusieurs témoins font état d'une ambiance homophobe dans les années 70 à 90 au sein de l'entreprise ; qu'elle a pu en déduire que ces éléments laissaient présumer l'existence d'une discrimination en raison de son orientation sexuelle ;

Et attendu, ensuite, qu'ayant relevé que la Caisse ne pouvait soutenir utilement, d'une part, qu'elle n'avait pas disposé de poste de direction en son sein propre entre 1989 et 2005, d'autre part, qu'elle n'avait pas été en mesure de recommander activement la candidature de son salarié sur des postes à l'international, la cour d'appel a pu décider que les justifications avancées par l'employeur ne permettaient pas d'écarter l'existence d'une discrimination en raison de l'orientation sexuelle du salarié ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la caisse régionale de Crédit agricole mutuel (CRCAM) de Paris Ile-de-France aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la CRCAM de Paris Ile-de-France à payer à M. X... la somme de 2 500 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-quatre avril deux mille treize. MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils, pour la caisse régionale de Crédit agricole mutuel (CRCAM) de Paris Ile-de-France.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR dit que la discrimination et le retentissement en résultant sur le déroulement de la carrière du salarié n'avaient pas été inclus dans le périmètre de la transaction et D'AVOIR en conséquence condamné la caisse régionale de

crédit agricole mutuel de PARIS et d'ILE-DE-France à payer à monsieur X... les sommes de 35 000 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice moral subi et 580 000 euros au titre du préjudice financier découlant de l'entrave au déroulement de sa carrière et de perte de ses droits à retraite consécutifs à la discrimination subie

AUX MOTIFS QUE M. X... ne conclut pas à la nullité de la transaction mais soutient qu'elle n'a pas porté sur l'indemnisation à lui revenir pour la discrimination subie du fait de son orientation sexuelle dans le déroulement de sa carrière et de la conséquence en résultant sur des droits à indemnités de retraite ; que le crédit agricole considère quant à lui que la transaction n'avait pas pour objet exclusif de régler les conséquences de la rupture du contrat de travail mais de régler globalement l'ensemble de tous les différents liés à l'exécution et à la rupture du contrat de travail, dès lors que les motifs de sa demande, à savoir la discrimination alléguée et ses conséquences, étaient connus de lui avant la signature de la transaction pour en avoir fait état dans une lettre adressée à son employeur, dès le mois d'octobre 2004 ; que la transaction signée le 8 juillet 2005 est ainsi libellée : "M. X... a été engagé par la caisse régionale de crédit agricole... suivant un contrat écrit à durée indéterminée à compter du 1er février 1976. Convoqué le 1er juin 2005 pour un entretien préalable à une mesure de licenciement qui s'est déroulé le 17 juin 2005, M. X... a été licencié pour faute grave par lettre recommandée avec accusé de réception du 28 juin 2005. Diverses contestations sont intervenues et M. X... a informé le crédit agricole de son intention de saisir le conseil de prud'hommes de Paris d'une action visant à obtenir réparation du préjudice matériel et professionnel que lui cause la rupture de son contrat de travail. Sans pour autant reconnaître le bien-fondé de la thèse adverse, les parties ont alors décidé de se retrouver sur la base de concessions réciproques pour rechercher, sous l'égide de leurs conseils, une solution au règlement de leurs différends nés ou à naître ayant trait à l'exécution et à la cessation d'Élit contrat de travail qui les liait. En cet état, il a été convenu ce qui suit article 1 : « Le licenciement de M. X... est confirmé à la date du 30 juin 2005, date depuis laquelle M. X... ne fait plus partie du personnel du crédit agricole, article 2. Les parties conviennent que M. X... a été rempli de ses droits dans le cadre du solde de tout compte au titre des salaires et droits à congés... Article 3. Pour indemniser M. X... des conditions dans lesquelles son contrat de travail a été rompu, tant dans la forme que dans le fond, les parties sont convenues de lui attribuer une somme brute de 274 989,16 euros (soit en net 253 650 € après déduction de la CSG et de la CRDS.) Il est expressément stipulé que cette somme, attribuée à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral et matériel causé par la rupture du contrat de travail et en contrepartie de la renonciation de Monsieur X... à poursuivre sa procédure prud'homale n'a pas de nature salariale. Le règlement de la somme nette de 253 650 € intervient dès la signature des présentes pour solde de tout compte par chèque bancaire dont quittance sous réserve d'encaissement. La concession de M. X... est d'accepter les conditions et modalités de la rupture de son contrat de travail et de se déclarer rempli de tous les droits qu'il pouvait tenir tant de son contrat de travail que du droit commun ou de la convention collective et réparé de son entier préjudice. La concession du crédit agricole est d'allouer à M. X... des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi.

Article 4...

Article 5...

Article 6

Sous réserve de l'exécution intégrale du présent protocole d'accord intervenu librement après négociations, les parties soussignées renoncent irrévocablement à tous autres droits, instance, action ou indemnité de quelque nature que ce soit. La présente transaction règle définitivement le litige intervenu entre les Parties, conformément aux dispositions des articles 2044 et suivants du Code civil et notamment l'article 2052 dudit code aux termes duquel la transaction entre les parties autorité de la chose jugée en dernier ressort...

Article 7...

Que la transaction est régie par les articles 2044 à 2058 du Code civil ; qu'aux termes de l'article 2048 du dit Code, la renonciation qui y est faite a tous droits, actions et prétentions ne s'entend que de ce qui est relatif au différend qui y a donné lieu ; que l'article suivant dispose que la transaction ne règle que les différends qui s'y trouvent compris, soit que les parties aient manifesté leur intention par des expressions spéciales ou générales, soit que l'on reconnaisse cette intention par une suite nécessaire de ce qui y est exprimé ; qu'ainsi, les effets d'une transaction sont-ils cantonnés aux droits et prétentions qui ont été envisagés au moment de la signature de l'acte, et ce, en dépit d'une formule de renonciation très large ; que s'il est patent qu'en préambule de l'accord, les parties ont décidé dans une formule générale de se retrouver sur la base de concessions réciproques pour rechercher... une solution au règlement de leurs différends nés ou à naître ayant trait à l'exécution ou à la cessation du contrat de travail, force est de constater que préalablement, les parties avaient évoqué le licenciement pour faute, grave signifié le 28 juin 2005 et l'intention manifestée par le salarié de saisir le conseil de prud'hommes d'une action visant à obtenir réparation du préjudice matériel et professionnel que lui causait la rupture de soit contrat du travail ; qu'aux termes de l'article 3 précédemment relaté, les parties ont précisé que la somme de 274 898,16 € et indemniser M. X... des conditions dans lesquelles son contrat de travail a été rompu... et correspondait à des dommages et intérêts en réparation du préjudice moral et matériel causé par la rupture du contrat de travail et en contrepartie de la renonciation de M. X... à poursuivre sa procédure prud'homale" ; qu'au surplus, l'indemnisation a été fixée dans la transaction à l'équivalent de 20 mois de salaire. Or, M. X... embauché en 1976 avait une ancienneté de 29 années et le licenciement intervenait alors qu'il était âgé de près de 60 ans ; qu'il en résulte qu'aucune mention ne fait explicitement état du fait que la transaction portait aussi sur le règlement d'un contentieux relatif à une difficulté en lien avec le déroulement de la carrière du salarié au sein de l'entreprise ; qu'au surplus, l'événement invoqué par l'employeur pour établir que le licenciement pouvait être justifié et révélé par la lettre de doléance d'un attire salarié était ancien comme remontant à 2002 ; qu'aussi, en l'absence d'avertissement, de mise en garde et de la persistance ou d'un renouvellement de faits fautifs survenus moins de deux mois avant le licenciement, celui-ci ne pouvait être justifié par une faute du salarié ; que l'examen de L'ensemble de ces éléments permet de relever que les parties, en dépit de deux formules générales reprises dans la transaction à savoir : une solution au règlement de leurs différends nés ou à naître ayant trait à l'exécution et à la cessation du contrat de travail qui les liait... et.... les parties soussignées renoncent irrévocablement à tous autres droits, instance, action ou indemnité de quelque nature que ce soit. La présente transaction règle définitivement le litige intervenu entre les parties, ne se sont accordées que sur la question relative à la rupture du contrat de travail ; que la discrimination et le retentissement en résultant sur le déroulement de la carrière du salarié

n'ont pas été inclus dans le périmètre de cette transaction ; que le jugement déféré sera en conséquence infirmé sur ce point.

Sur les demandes d'indemnisation des préjudices en lien avec une discrimination : Que dès lors que le salarié fait état de ce qu'il a subi une discrimination ayant eu pour conséquence d'entraver le déroulement de sa carrière, il lui appartient d'établir au soutien de ses demandes des faits précis qui laissent présumer qu'il a été victime d'une telle discrimination à charge pour l'employeur de démontrer que le déroulement de carrière du salarié a été justifié par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; que d'après les éléments produits et non contestés, M. X..., diplômé ESSEC a été recruté en 1976 en qualité de directeur d'agence, puis a été nommé en tant que responsable commercial en charge d'un réseau d'agences à Paris ; dans le dernier état de ses fonctions, il était cadre supérieur en charge de la communication interne et événementielle ainsi que des relations avec les caisses locales ; qu'il est aussi établi qu'il a passé un concours interne exigeant un parcours constitué d'épreuves orales, écrites et de stages lequel concours lui a permis d'accéder une liste d'aptitude aux fonctions de sous-directeur de caisse régionale dès 1989 ; que Monsieur X... fait remarquer sans être particulièrement contesté sur ce point que l'employeur avait accepté qu'il fit, à titre exceptionnel, son stage de fin de parcours aux Etats-Unis et non dans une caisse régionale prenant ainsi en compte son cas particulier dès lors qu'en raison de son homosexualité, de la « gêne » de la direction du Crédit Agricole et de l'état des mentalités à cet égard : la direction estimait qu'il devait plutôt exercer ses fonctions en région parisienne ou sur des postes à l'international ; que postérieurement à cette inscription sur la liste d'aptitude, M. X... a postulé, en vain à plusieurs reprises, soit à 14 reprises, à un poste de sous-directeur ou à un poste de niveau équivalent, a répondu à des propositions de postes à l'international, à une proposition de poste dans une filiale à Paris de la caisse nationale du crédit agricole et au crédit agricole d'Ile-de-France même dont le siège est à Paris ; qu'il n'est pas contesté que l'examen du memento des cadres de direction publié par la fédération nationale du crédit agricole révèle qu'il est le seul de sa promotion de 1989 à ne pas avoir eu de poste, bien que son inscription sur la liste d'aptitude aux fonctions de sous-directeur ait été prorogée à deux reprises en 1995 et en 2000 et qu'il était parmi les candidats l'un des plus diplômés ; qu'il communique également plusieurs attestations de collègues qui témoignent de façon précise et concordante qu'il a fait preuve d'un professionnalisme dûment reconnu, qu'il n'a pas pour autant bénéficié d'une évolution normale de carrière sur un poste de sous-directeur conforme à son parcours, en raison d'une discrimination liée à son orientation sexuelle qu'il ne cachait pas ; que l'un des témoins, M. Z... atteste de ce que dans les années 70-80-90, la direction générale était très conservatrice et conformiste et ne pouvait admettre qu'un cadre de direction, au regard de ses responsabilités soit connu pour son homosexualité que la crainte alors exprimée était que cela nuise à son autorité de manager et à l'image de l'entreprise ; que M. A... témoigne de l'ambiance homophobe régnant dans l'entreprise ; qu'ainsi, M. X... établit-il la réalité de faits précis de nature à établir qu'il a fait l'objet d'une discrimination à l'origine d'une entrave à l'évolution normale de sa carrière ; que la caisse régionale agricole de Paris et d'Ile de France estime que d'une part, que M. X... n'a pas postulé sur des postes de cadres de direction pour les caisses régionales de province alors que 520 postes ont été pourvus au cours de cette période, d'autre part, qu'elle ne peut se voir reprocher le fait que d'autres entités du groupe n'aient pas donné suite aux candidatures présentées par M. X... ; qu'or, il sera d'abord observé que l'employeur qui soutient que la discrimination invoquée par M. X... et ses conséquences étaient incluses dans le périmètre de la transaction, ne la conteste pas formellement dans son principe ; Qu'au surplus, il résulte des éléments produits que les modalités mêmes d'évolution des carrières des cadres

dépendaient directement de la fédération nationale du crédit agricole avec laquelle étaient en lien toutes les caisses régionales y compris celle de Paris Ile de France et les entités à l'international, que la caisse régionale de Paris Ile de France ne peut soutenir utilement d'une part, qu'elle n'a pas disposé de postes de direction en son sein propre entre 1989 et 2005, ni d'autre part, qu'elle ne pouvait recommander activement la candidature de son salarié sur des postes à l'international, dont les activités se sont notoirement développées, dans les années 1990-2000 à la faveur de la mondialisation ; que dans ces conditions, M. X... est recevable et fondé à solliciter, outre l'indemnisation du préjudice moral subi du fait de la discrimination elle-même, la réparation de son préjudice financier résultant de la répercussion qu'a eu sur le déroulement de sa carrière, la discrimination subie et Correspondant tant au manque à gagner entre 1989 et 2005 qu'à la perte ses droits à la retraite ; que s'agissant du préjudice moral évoqué, la cour le fixera équitablement à la somme de 35 000 euros ; que par ailleurs, pour établir son préjudice financier, M. X... verse aux débats une étude réalisée par un cabinet d'audit ; que d'après ce rapport, l'existence dans la convention collective des cadres de direction de la fédération du crédit agricole de trois coefficients, (930, 1020, 1100 points) pour le poste de sous-directeur que M. X... aurait pu occuper a conduit à proposer trois évaluations du préjudice financier, étant observé que les coefficients correspondent à des niveaux de responsabilités différentes qui dépendent de l'affectation et de l'évolution de carrière ; que quatre éléments ont été retenus, à savoir la perte de salaire potentiel, la perte correspondant à une indemnité compensatrice de logement de fonction, la perte en matière de droits à la retraite, et la perte cri matière de retraite chapeau ; que l'employeur ne formule aucune observation particulière quant à l'étude et à la projection comptable soumises aux débats ; que dans ces conditions, la cour dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer à la somme de 580 000 € le montant du préjudice financier subi par M. X... ; que le jugement déféré sera infirmé et la caisse de crédit agricole de Paris Ile de France sera condamnée à verser à M. X... les sommes suivantes : - 35 000 € à titre de dommages-intérêts pour le préjudice moral subi, - 580 000 € au titre du préjudice financier découlant de l'entrave au déroulement de sa carrière et de la perte des droits la retraite consécutifs à la discrimination subie

1°) ALORS QU'il résulte des articles 2044 et 2049 du Code civil que la transaction règle les différends, nés ou à naître, qui s'y trouvent compris, soit que les parties aient manifesté leur intention par des expressions spéciales ou générales, soit que l'on reconnaisse cette intention par une suite nécessaire de ce qui est exprimé ; que la transaction qui a pour objet de mettre fin aux différends nés ou à naître ayant trait à l'exécution du contrat de travail rend irrecevable toute action du salarié tendant à obtenir l'indemnisation de prétendus faits de discrimination dont il aurait été victime au cours du déroulement de sa carrière, que de tels faits aient d'ailleurs ou non fait l'objet d'une négociation spécifique lors de la conclusion de la transaction ; qu'en l'espèce, l'acte transactionnel du 7 juillet 2005 stipulait que « les parties ont décidé de se retrouver sur la base de concessions réciproques pour rechercher, sous l'égide de leurs conseils, une solution au règlement de leurs différends nés ou à naître ayant trait à l'exécution et à la cessation du contrat de travail qui les liait » ; que l'article 3 prévoyait que Monsieur X... obtenait une somme nette de 253 650 euros et précisait que « la concession de Monsieur X... est d'accepter les conditions et modalités de la rupture de son contrat de travail et de se déclarer rempli de tous les droits qu'il pouvait tenir tant de son contrat de travail que du droit commun ou de la convention collective et réparé de son entier préjudice » ; qu'enfin, l'article 6 stipulait que « sous réserve de l'exécution intégrale du présent protocole d'accord intervenu librement après négociation, les parties soussignées renoncent irrévocablement à tous autres droits, instances, actions ou indemnités de quelque nature

que ce soit » et que « la présente transaction règle définitivement le litige intervenu entre les parties (...) » ; qu'en affirmant, d'une part, que les parties n'avaient invoqué dans le préambule que l'intention du salarié de saisir le conseil de prud'hommes d'une contestation de la rupture de son contrat de travail, d'autre part que l'indemnisation correspondait à « l'équivalent de 20 mois de salaire » tandis que le salarié justifiait d'une ancienneté de 29 années, et enfin qu'« aucune mention ne fait explicitement état du fait que la transaction portait aussi sur le règlement d'un contentieux relatif à une difficulté en lien avec le déroulement de la carrière du salarié au sein de l'entreprise », pour en déduire et que la discrimination alléguée n'était pas incluse dans la périmètre de la transaction, lorsque le différend lié à une prétendue discrimination était inclus dans le périmètre de la transaction comme constituant un « différend né ou à naître ayant trait à l'exécution du contrat », la cour d'appel a violé les articles 2044, 2048 et 2049 du code civil ;

2°) ALORS QU'une transaction peut valablement inclure plusieurs chefs de contestation pourvu que l'employeur verse au salarié une indemnisation supérieure au minimum légal et conventionnel auquel le salarié a incontestablement droit au regard des contestations existant entre les parties ; qu'en l'espèce, dans la transaction, la CRCAM Ile-de-France contestait l'ensemble des prétentions du salarié se rapportant tant à l'exécution qu'à la rupture du contrat de travail ; que la cour d'appel a relevé que le salarié avait perçu une somme de 274 898,16 euros brut, soit 253 650 euros net, à titre d'indemnité transactionnelle, somme qui correspondait à « 20 mois de salaire » ; qu'à supposer qu'elle ait voulu signifier que cette somme était insuffisante pour valoir comme concession de l'employeur en contrepartie de la renonciation du salarié à exercer toute action du chef d'une prétendue discrimination et de la rupture du contrat de travail, lorsqu'il ne résultait d'aucune de ses constatations que le salarié aurait eu un droit certain à une quelconque somme supérieure au montant de cette indemnité transactionnelle, la cour d'appel a violé les articles 2044, 2048 et 2049 du code civil ;

3°) ALORS QU'il était constant que Monsieur X... ne contestait que la portée de la transaction à l'égard des faits de discrimination alléguée ; qu'en affirmant, eu égard aux circonstances dans lesquelles il était intervenu, que le licenciement également visé par la transaction « ne pouvait être justifié par une faute du salarié », lorsqu'une telle appréciation se rapportant au licenciement ne pouvait en aucun cas préjuger de la portée de la transaction à l'égard de la discrimination alléguée qui était seule en litige, la cour d'appel a statué par un motif inopérant et privé sa décision de base légale au regard des articles 2044, 2048 et 2049 du code civil.

SECOND MOYEN DE CASSATION (Subsidiaire)

Il est fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR condamné la caisse régionale de crédit agricole mutuel de PARIS et d'ILE-DE-France à payer à monsieur X... les sommes de 35 000 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice moral subi et de 580 000 euros au titre du préjudice financier découlant de l'entrave au déroulement de sa carrière et de perte de ses droits à retraite consécutifs à la discrimination subie

AUX MOTIFS QUE Sur les demandes d'indemnisation des préjudices en lien avec une discrimination : Que dès lors que le salarié fait état de ce qu'il a subi une discrimination

ayant eu pour conséquence d'entraver le déroulement de sa carrière, il lui appartient d'établir au soutien de ses demandes des faits précis qui laissent présumer qu'il a été victime d'une telle discrimination à charge pour l'employeur de démontrer que le déroulement de carrière du salarié a été justifié par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; que d'après les éléments produits et non contestés, M. X..., diplômé ESSEC a été recruté en 1976 en qualité de directeur d'agence, puis a été nommé en tant que responsable commercial en charge d'un réseau d'agences à Paris ; dans le dernier état de ses fonctions, il était cadre supérieur en charge de la communication interne et événementielle ainsi que des relations avec les caisses locales ; qu'il est aussi établi qu'il a passé un concours interne exigeant un parcours constitué d'épreuves orales, écrites et de stages lequel concours lui a permis d'accéder une liste d'aptitude aux fonctions de sous-directeur de caisse régionale dès 1989 ; que Monsieur X... fait remarquer sans être particulièrement contesté sur ce point que l'employeur avait accepté qu'il fit, à titre exceptionnel, son stage de fin de parcours aux Etats-Unis et non dans une caisse régionale prenant ainsi en compte son cas particulier dès lors qu'en raison de son homosexualité, de la « gêne » de la direction du Crédit Agricole et de l'état des mentalités à cet égard : la direction estimait qu'il devait plutôt exercer ses fonctions en région parisienne ou sur des postes à l'international ; que postérieurement à cette inscription sur la liste d'aptitude, M. X... a postulé, en vain à plusieurs reprises, soit à 14 reprises, à un poste de sous-directeur ou à un poste de niveau équivalent, a répondu à des propositions de postes à l'international, à une proposition de poste dans une filiale à Paris de la caisse nationale du crédit agricole et au crédit agricole d'Ile-de-France même dont le siège est à Paris ; qu'il n'est pas contesté que l'examen du mémento des cadres de direction publié par la fédération nationale du crédit agricole révèle qu'il est le seul de sa promotion de 1989 à ne pas avoir eu de poste, bien que son inscription sur la liste d'aptitude aux fonctions de sous-directeur ait été prorogée à deux reprises en 1995 et en 2000 et qu'il était parmi les candidats l'un des plus diplômés ; qu'il communique également plusieurs attestations de collègues qui témoignent de façon précise et concordante qu'il a fait preuve d'un professionnalisme dûment reconnu, qu'il n'a pas pour autant bénéficié d'une évolution normale de carrière sur un poste de sous-directeur conforme à son parcours, en raison d'une discrimination liée à son orientation sexuelle qu'il ne cachait pas ; que l'un des témoins, M. Z... atteste de ce que dans les années 70-80-90, la direction générale était très conservatrice et conformiste et ne pouvait admettre qu'un cadre de direction, au regard de ses responsabilités soit connu pour son homosexualité que la crainte alors exprimée était que cela nuise à son autorité de manager et à l'image de l'entreprise ; que M. A... témoigne de l'ambiance homophobe régnant dans l'entreprise ; qu'ainsi, M. X... établit-il la réalité de faits précis de nature à établir qu'il a fait l'objet d'une discrimination à l'origine d'une entrave à l'évolution normale de sa carrière ; que la caisse régionale agricole de Paris et d'Ile de France estime que d'une part, que M. X... n'a pas postulé sur des postes de cadres de direction pour les caisses régionales de province alors que 520 postes ont été pourvus au cours de cette période, d'autre part, qu'elle ne peut se voir reprocher le fait que d'autres entités du groupe n'aient pas donné suite aux candidatures présentées par M. X... ; qu'or, il sera d'abord observé que l'employeur qui soutient que la discrimination invoquée par M. X... et ses conséquences étaient incluses dans le périmètre de la transaction, ne la conteste pas formellement dans son principe ; Qu'au surplus, il résulte des éléments produits que les modalités mêmes d'évolution des carrières des cadres dépendaient directement de la fédération nationale du crédit agricole avec laquelle étaient en lien toutes les caisses régionales y compris celle de Paris Ile de France et les entités à l'international, que la caisse régionale de Paris Ile de France ne peut soutenir utilement d'une part, qu'elle n'a pas disposé de postes de direction en son sein propre entre 1989 et 2005, ni d'autre part, qu'elle ne pouvait recommander activement la candidature de son salarié sur des postes à l'international, dont les activités

se sont notoirement développées, dans les années 1990-2000 à la faveur de la mondialisation ; que dans ces conditions, M. X... est recevable et fondé à solliciter, outre l'indemnisation du préjudice moral subi du fait de la discrimination elle-même, la réparation de son préjudice financier résultant de la répercussion qu'a eu sur le déroulement de sa carrière, la discrimination subie et Correspondant tant au manque à gagner entre 1989 et 2005 qu'à la perte ses droits à la retraite ; que s'agissant du préjudice moral évoqué, la cour le fixera équitablement à la somme de 35 000 euros ; que par ailleurs, pour établir son préjudice financier, M. X... verse aux débats une étude réalisée par un cabinet d'audit ; que d'après ce rapport, l'existence dans la convention collective des cadres de direction de la fédération du crédit agricole de trois coefficients, (930, 1020, 1100 points) pour le poste de sous-directeur que M. X... aurait pu occuper a conduit à proposer trois évaluations du préjudice financier, étant observé que les coefficients correspondent à des niveaux de responsabilités différentes qui dépendent de l'affectation et de l'évolution de carrière ; que quatre éléments ont été retenus, à savoir la perte de salaire potentiel, la perte correspondant à une indemnité compensatrice de logement de fonction, la perte en matière de droits à la retraite, et la perte cri matière de retraite chapeau ; que l'employeur ne formule aucune observation particulière quant à l'étude et à la projection comptable soumises aux débats ; que dans ces conditions, la cour dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer à la somme de 580 000 € le montant du préjudice financier subi par M. X... ; que le jugement déféré sera infirmé et la caisse de crédit agricole de Paris Ile de France sera condamnée à verser à M. X... les sommes suivantes : - 35 000 € à titre de dommages-intérêts pour le préjudice moral subi, - 580 000 € au titre du préjudice financier découlant de l'entrave au déroulement de sa carrière et de la perte des droits la retraite consécutifs à la discrimination subie

1°) ALORS QUE les juges du fond ne peuvent méconnaître l'objet du litige ; qu'en l'espèce, la CRCAM Ile de France soutenait que l'accusation proférée par Monsieur X... était « infâmante », concluait au « mal fondé » de ses demandes d'indemnisation pour de prétendus faits de discrimination dont il aurait été victime, offrait de démontrer que l'absence d'évolution de carrière de Monsieur X... tenait à son refus exprès de travailler en province et rappelait qu'elle n'était pas responsable des choix retenus par des entités juridiquement distinctes du groupe situées à l'étranger et sur lesquelles elle ne disposait d'aucun pouvoir de décision ; qu'elle en concluait que « rien en tout cas n'est lié à son homosexualité, qui n'a jamais été un frein au développement d'une carrière au sein du Crédit Agricole » (conclusions p. 6) ; qu'en affirmant que l'employeur ne « conteste pas formellement » la discrimination alléguée, la cour d'appel a dénaturé les conclusions de la CRCAM Ile-de-France et méconnu l'objet du litige, en violation des articles 1134 du code civil et des articles 4 et 5 du code de procédure civile ;

2°) ALORS QUE ne saurait relever d'aucune discrimination liée à son orientation sexuelle le défaut de promotion d'un salarié cadre à des fonctions de direction s'il s'explique par des raisons objectives et pertinentes, tels son refus de mobilité hors d'un secteur très demandé, et la répartition géographique des postes convoités dans l'entreprise ; qu'en l'espèce, la CRCAM Ile-de-France faisait valoir que le Crédit Agricole était « surtout provincial » (69 600 salariés en province contre seulement 5 400 salariés auprès de la Caisse Nationale, 520 des 580 postes de direction étant situés hors du secteur parisien), ajoutant que les postes parisiens étaient les plus convoités et que les premières affectations à un poste de direction à la Caisse Nationale supposaient un parcours en province ; qu'elle faisait ensuite valoir, au moyen d'une lettre de l'intéressé en date du 29 octobre 2004, que Monsieur X... avait expressément fait savoir qu'il ne souhaitait pas «

pour des raisons personnelles, travailler en province » (production n° 12) ; qu'elle en déduisait que l'absence de promotion au poste convoité de sous-directeur d'une caisse régionale était imputable à un choix personnel de Monsieur X..., qui ne l'avait du reste pas empêché d'exercer des fonctions de cadre supérieur (directeur du management commercial d'un réseau de 23 agences et de 150 personnes, puis responsable de la communication commerciale, poste comportant le management de 5 personnes, de la communication interne et du marché haut de gamme, etc... cf. courrier de Monsieur X..., p. 2) ; qu'en se bornant à relever que Monsieur X... avait postulé en vain à plusieurs reprises à un poste de sous-directeur, qu'il était l'un des seuls de sa promotion à n'avoir pas obtenu de poste de sous-directeur, que la CRCAM Ile-de-France ne pouvait soutenir ne pas avoir disposé de postes en son sein, et enfin que des salariés avaient témoigné d'une ambiance générale « homophobe » dans l'entreprise, pour en déduire que Monsieur X... avait subi une discrimination liée à son orientation sexuelle, sans concrètement s'expliquer sur le point de savoir si le refus catégorique de Monsieur X... de travailler dans une des caisses régionales de province ne pouvait pas expliquer l'impossibilité objective pour l'entreprise de lui trouver un poste de sous-directeur d'une caisse régionale dans le seul secteur parisien, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1132-1 du code du travail ;

3°) ALORS QU'après avoir rappelé son souhait exprès de ne pas travailler « pour des raisons personnelles » en province, Monsieur X... indiquait dans son courrier précité du 29 octobre 2004 notifié à son directeur général que « c'est la raison pour laquelle, d'ailleurs, le responsable de l'époque de la gestion des carrières des cadres de direction, Jean Y..., lui avait proposé de faire aux Etats-Unis le stage de fins de parcours, normalement prévu en caisse régionale (...) » (production n° 12) ; qu'en affirmant que Monsieur X... affirmait avoir dû faire son stage de fin de parcours aux Etats-Unis et non dans une caisse régionale en raison de « l'état des mentalités » et de la prétendue « gêne » de la direction qui « estimait qu'il devait plutôt exercer ses fonctions en région parisienne ou sur des postes à l'international », sans à aucun moment s'expliquer sur le courrier qu'elle visait par ailleurs et dont il résultait au contraire que c'était bien le salarié qui avait sollicité son affectation dans un secteur autre que la province pour effectuer son stage, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1132-1 du code du travail ;

4°) ALORS QUE l'employeur ne saurait se voir imputer la responsabilité du refus d'entités juridiquement distinctes situées à l'étranger d'accueillir la candidature d'un de ses salariés, sauf à ce que le juge constate que l'employeur dispose d'un pouvoir de décision qui lui permette d'imposer une telle candidature ; qu'en se bornant à relever, d'une part, que les activités du Crédit Agricole s'étaient développées à l'international, d'autre part, que les « modalités » d'évolution de carrière dépendaient de la Fédération Nationale du Crédit Agricole, dont relevait l'exposante au même titre que toutes les autres caisses régionales, et enfin que la CRCAM d'Ile-de-France pouvait « recommander la candidature » de Monsieur X..., lorsqu'il ne résultait d'aucune de ses constatations que la CRCAM d'Ile-de-France aurait disposé d'un quelconque pouvoir de décision lui permettant d'influer sur le processus de recrutement par des sociétés situées à l'étranger, ni même sur la Fédération Nationale dont elle était l'une des filiales, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1132-1 du code du travail ;

5°) ALORS enfin QUE l'ambiance homophobe, fût-elle avérée au sein de l'entreprise, ne saurait suffire à attester la discrimination alléguée par un salarié dans le déroulement de

sa carrière si celui-ci reposait sur des éléments objectifs extérieurs à tout motif discriminatoire ; qu'en se bornant à relever que cinq salariés estimaient que l'évolution de carrière de Monsieur X... s'expliquait par une prétendue « ambiance » homophobe dans l'entreprise (cf. productions n° 7 à 10), lorsque de telles affirmations générales, à les supposer même fondées, ne faisaient pas précisément apparaître que des actes de discrimination déterminés auraient été commis à l'encontre de Monsieur X..., lequel avait du reste exercé des fonctions de cadre supérieur impliquant le management de plusieurs salariés (jusqu'à 150 salariés, cf. lettre du salarié du 18 novembre 2004, production n° 13), la cour d'appel a statué par un motif inopérant et privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1132-1 du code du travail. **Publication :**

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris , du 10 mars 2011