

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 8 juin 2016

N° de pourvoi: 15-11324 15-11478 15-11479 15-11480 15-11481 15-11482 15-11483
15-11484 15-11485 15-11486 15-11487 15-11488 15-11489 15-11490 15-11491
15-11492 15-11493 15-11494 15-11495 15-11496 15-11497 15-11498 15-11499
15-11500 15-11501 15-11502 15-11503 15-11504 15-11505 15-11506 15-11507
15-11508 15-11509 15-11510 15-11511 15-11512 15-11513 15-11514 15-11515
15-11516 15-11517 15-11518 15-11519 15-11520 15-11521 15-11522 15-11523
15-11524 15-11525 15-11526 15-11527 15-11528 15-11529 15-11530 15-11531
15-11532 15-11533 15-11534 15-11535 15-11536 15-11537 15-11538 15-11539
15-11540 15-11541 15-11542 15-11543 15-11544 15-11545 15-11546 15-11547
15-11548 15-11549 15-11550 15-11551 15-11552 15-11553 15-11554 15-11555
15-11556 15-11557 15-11558 15-11559 15-11560 15-11561 15-11562 15-11563
15-11564 15-11565 15-11566 15-11567 15-11568 15-11569 15-11570 15-11571
15-11572 15-11573 15-11574 15-11575 15-11576 15-11577 15-11578 15-11579
15-11580 15-11581 15-11582 15-11583 15-11584 15-11585 15-11586 15-11587
15-11588 15-11589 15-11590 15-11591 15-11592 15-11593 15-11594 15-11595
15-11596 15-11597 15-11598 15-11599 15-11600 15-11601 15-11602 15-11603
15-11604 15-11605 15-11606 15-11607 15-11608 15-11609 15-11610 15-11611
15-11612 15-11613 15-11614 15-11615 15-11616 15-11617 15-11618 15-11619
15-11620 15-11621 15-11622 15-11623 15-11624 15-11625 15-11626 15-11627
15-11628 15-11629 15-11630 15-11631 15-11632 15-11633 15-11634 15-11635
15-11636 15-11637 15-11638 15-11639 15-11640 15-11641 15-11642 15-11643
15-11644 15-11645 15-11646 15-11647 15-11648 15-11649 15-11650 15-11651
15-11652 15-11653 15-11654 15-11655 15-11656 15-11657 15-11658 15-11659
15-11660 15-11661 15-11662 15-11663 15-11664 15-11665 15-11666 15-11667
15-11668 15-11669 15-11670 15-11671 15-11672 15-11673 15-11674 15-11675
15-11676 15-11677 15-11678 15-11679 15-11680 15-11681 15-11682 15-11683
15-11684 15-11685 15-11686 15-11687 15-11688 15-11689 15-11690 15-11691
15-11692 15-11693 15-11694 15-11695 15-11696 15-11697 15-11698 15-11699
15-11700 15-11701 15-11702 15-11703 15-11704 15-11705 15-11706 15-11707
15-11708 15-11709 15-11710 15-11711 15-11712 15-11713 15-11714 15-11715
15-11716 15-11717 15-11718 15-11719 15-11720 15-11721 15-11722 15-11723
15-11724 15-11725 15-11726 15-11727 15-11728 15-11729 15-11730 15-11731
15-11732 15-11733 15-11734 15-11735 15-11736 15-11737 15-11738 15-11739
15-11740 15-11741 15-11742 15-11743 15-11744 15-11745 15-11746 15-11747
15-11748 15-11749 15-11750 15-11751 15-11752 15-11753 15-11754 15-11755
15-11756 15-11757 15-11758 15-11759 15-11760 15-11761 15-11762 15-11763
15-11764 15-11765 15-11766 15-11767 15-11768 15-11769 15-11770 15-11771
15-11772 15-11773 15-11774 15-11775 15-11776 15-11777 15-11778 15-11779
15-11780 15-11781 15-11782 15-11783 15-11784 15-11785 15-11786 15-11787
15-11788 15-11789 15-11790 15-11791 15-11792 15-11793 15-11794 15-11795
15-11796 15-11797 15-11798 15-11799 15-11800 15-11801 15-11802 15-11803
15-11804 15-11805 15-11806 15-11807 15-11808 15-11809 15-11810 15-11811
15-11812 15-11813 15-11814 15-11815 15-11816 15-11817 15-11818 15-11819
15-11820 15-11821 15-11822 15-11823 15-11824 15-11825 15-11826 15-11827
15-11828 15-11829 15-11830 15-11831 15-11832 15-11833 15-11834 15-11835
15-11836 15-11837 15-11838 15-11839 15-11840 15-11841 15-11842 15-11843

15-11844 15-11845 15-11846 15-11847 15-11848 15-11849 15-11850 15-11851
15-11852 15-11853 15-11854 15-11855 15-11856 15-11857 15-11858 15-11859
15-11860 15-11861 15-11862 15-11863 15-11864 15-11865 15-11866 15-11867
15-11868 15-11869 15-11870 15-11871 15-11872 15-11873 15-11874 15-11875
15-11876 15-11877 15-11878 15-11879 15-11880 15-11881 15-11882 15-11883
15-11884 15-11885 15-11886 15-11887 15-11888 15-11889 15-11890 15-11891
15-11892 15-11893 15-11894 15-11895 15-11896 15-11897 15-11898 15-11899
15-11900 15-11901 15-11902 15-11903 15-11904 15-11905 15-11906 15-11907
15-11908 15-11909 15-11910 15-11911 15-11912 15-11913 15-11914 15-11915
15-11916 15-11917 15-11918 15-11919 15-11920 15-11921 15-11922 15-11923
15-11924 15-11925 15-11926 15-11927 15-11928 15-11929 15-11930 15-11931
15-11932 15-11933 15-11934 15-11935 15-11936 15-11937 15-11938 15-11939
15-11940 15-11941 15-11942 15-11943 15-11944 15-11945 15-11946 15-11947
15-11948 15-11949 15-11950 15-11951 15-11952 15-11953 15-11954 15-11955
15-11956 15-11957 15-11958 15-11959 15-11960 15-11961 15-11962 15-11963
15-11964 15-11965 15-11966 15-11967 15-11968 15-11969 15-11970 15-11971
15-11972 15-11973 15-11974 15-11975 15-11976 15-11977 15-11978 15-11979
15-11980 15-11981 15-11982 15-11983 15-11984 15-11985 15-11986 15-11987
15-11988 15-11989 15-11990 15-11991 15-11992 15-11993 15-11994 15-11995
15-11996 15-11997 15-11998 15-11999 15-12000 15-12001 15-12002 15-12003
15-12004 15-12005 15-12006 15-12007 15-12008 15-12009 15-12010 15-12011
15-12012 15-12013 15-12014 15-12015 15-12016 15-12017 15-12018 15-12019
15-12020 15-12021

ECLI:FR:CCASS:2016:SO01040

Publié au bulletin

Cassation partielle sans renvoi

M. Frouin (président), président

SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Rousseau et Tapie, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Vu la connexité, joint les pourvois n° U 15-11. 324 et M 15-11-478 à B 15-12 021 ;
Donne acte à Mme X..., Mme Y... et M. Z... (n° U 15-11-324), à M. A... (n° J 15-11. 982), et
Mme B... (n° U 15-12. 014) du désistement de leurs pourvois incidents ;
Attendu, selon les arrêts attaqués, que la caisse régionale de Crédit agricole mutuel de
l'Eure et la caisse régionale de Crédit agricole mutuel de la Seine-Maritime ont fusionné le
20 avril 2001 pour former la caisse régionale de Crédit agricole mutuel de
Normandie-Seine (la caisse) ; qu'à l'occasion de cette fusion, la caisse régionale de Crédit
agricole mutuel de l'Eure a dénoncé un accord atypique conclu le 8 mai 1976 et prévoyant
le paiement, à l'ensemble de ses salariés, d'une prime de résidence ; que, par un arrêt
définitif du 3 mars 2010, il a été jugé que la prime de résidence versée aux seuls salariés

de l'ancienne caisse de l'Eure constituait un avantage individuel acquis s'incorporant à leur contrat de travail ; qu'en application, pour les premiers, de la convention collective nationale du Crédit agricole du 4 novembre 1987, pour les seconds, de l'accord du 18 janvier 2011 modifiant l'annexe à la convention collective nationale des cadres de direction du Crédit agricole, les chefs d'agence, qui relèvent de la catégorie des cadres, et les cadres de direction, qui appartiennent à la catégorie des cadres dirigeants, perçoivent une indemnité de logement ; que M. C... et sept cent trente et un salariés de la caisse, appartenant à la catégorie des cadres et des employés, ont saisi la juridiction prud'homale de demandes au titre de la prime de résidence et de l'indemnité de logement ; Sur le premier moyen, pris en sa première branche et sur les troisième et quatrième moyens des pourvois incidents des salariés :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les moyens annexés, qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ; Sur le premier moyen pris en ses deuxième à huitième branches et sur le deuxième moyen, réunis, des pourvois incidents des salariés, après avis donné aux parties en application des dispositions de l'article 1015 du code de procédure civile :

Attendu que les salariés font grief aux arrêts de les débouter de leur demande en dommages-intérêts pour violation du principe d'égalité de traitement s'agissant de l'indemnité de logement dont bénéficient les chefs d'agence et les cadres de direction alors, selon le moyen :

1°/ que les exposants faisaient valoir dans leurs écritures d'appel que dans des conclusions signifiées le 15 décembre 2009 dans le cadre de la procédure l'opposant au syndicat CFDT, la caisse régionale de Crédit agricole mutuel Normandie-Seine avait reconnu que « jusqu'en 2006, les directeurs d'agence étaient astreints à une obligation de résidence » et que « trois situations pouvaient alors se présenter :- Le salarié est logé ; - La caisse régionale ne dispose pas de logement adapté au salarié (nombre d'enfants, situations particulières ...) et une indemnité de logement était alors versée au salarié ; - Le salarié ne souhaitait pas habiter sur place et aucune indemnité ne lui était versée », ce dont ils déduisaient que la banque avait ainsi avoué que l'unique raison du versement de l'indemnité de logement tenait à l'obligation de résidence à laquelle étaient astreints certains salariés ; qu'en s'abstenant de rechercher, comme elle y était invitée, s'il ne résultait pas de ces conclusions un aveu de la part du Crédit agricole de ce que le versement de l'indemnité de résidence était exclusivement lié à l'obligation de résidence imposée à certains salariés et non à l'existence de contraintes auxquelles seraient astreintes certaines catégories de personnel, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1354 du code civil, l'article L. 1121-1 du code du travail et le principe d'égalité de traitement ;

2°/ que la seule appartenance à une catégorie professionnelle ne saurait en elle-même être regardée comme une considération de nature professionnelle justifiant, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement, même résultant d'un accord collectif, entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives et spécifiques au regard de l'avantage en cause, dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence ; que les exposants faisaient valoir que l'exclusion des salariés n'occupant pas les fonctions de directeur de groupe ou de chef d'agence du bénéfice de l'indemnité de résidence était injustifiée au regard de l'absence de différence de situation des salariés par rapport à cet avantage particulier ; que pour rejeter les demandes indemnitaires du salarié fondées sur l'inégalité de traitement par rapport aux directeurs de groupe et chefs d'agence, la cour d'appel, par motifs propres et adoptés, a estimé que l'octroi de l'indemnité de résidence aux seuls chefs d'agence tenait compte des spécificités de leur situation, notamment au regard des conditions d'exercice de leurs fonctions, en termes de disponibilité commerciale et de mobilité pouvant contraindre les intéressés à louer un second logement

pour éviter des changements de vie à l'ensemble de la famille ou la perte d'emploi du conjoint ; que cependant, la disponibilité commerciale n'était en rien une spécificité professionnelle exigée des seuls chefs d'agence et n'était inversement pas imposée à certains cadres administratifs régionaux qui percevaient l'indemnité de résidence, en sorte que la disponibilité commerciale était sans rapport avec l'avantage en cause ; qu'en outre, les justifications avancées au titre de la mobilité, pour éviter les changements de vie de la famille ou la perte d'emploi du conjoint, étaient étrangères à toute considération professionnelle propre aux bénéficiaires de l'avantage litigieux, étant observé que l'indemnité était allouée sans condition relative à la situation familiale et que la pièce adverse n° 52 visée par les premiers juges établissait que deux tiers des chefs d'agence et directeurs de groupe mutés l'étaient à moins de 40 km de leur agence initiale, sans qu'il soit donc nécessaire de louer un second logement ; qu'en statuant ainsi par des motifs impropres à établir une différence de situation des salariés au regard de l'avantage en cause, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1121-1 du code du travail et du principe d'égalité de traitement ;

3°/ que de surcroît qu'il résulte de la clause du Chapitre V « Contreparties en cas de contraintes particulières » de la convention collective nationale du Crédit agricole, qu'« en cas d'obligation de résidence posée par la Caisse régionale », les salariés avaient droit à la mise à disposition d'un logement ou, à défaut, à une indemnité compensatoire de logement ; que les exposants soulignaient que l'indemnité de logement versée à certains salariés avait pour objet de compenser l'obligation de demeurer à proximité de l'agence, non d'encourager la mobilité des directeurs de groupe ou d'agence ; qu'en jugeant néanmoins que le versement de l'indemnité de logement aux seuls directeurs de groupe et chefs d'agence ne méconnaissait pas le principe d'égalité de traitement dans la mesure où il était justifié par les contraintes inhérentes aux fonctions des intéressés, en matière de mobilité et de disponibilité, la cour d'appel, qui a apprécié la légitimité de la disparité de traitement entre salariés à l'aune de critères qui n'étaient pas ceux posés par la convention collective, a violé l'article 1134 du code civil, ensemble l'article L. 1121-1 du code du travail et le principe d'égalité de traitement ;

4°/ que les salariés soulignaient également que la preuve du caractère illégitime de la disparité de traitement, au regard du versement de l'indemnité de logement, résultait du fait qu'antérieurement à la fusion des caisses de Crédit agricole mutuel de l'Eure et de la Seine-Maritime en avril 2001, l'ensemble des salariés de la caisse de l'Eure bénéficiait du versement de cette prime, même s'ils n'appartenaient pas à la catégorie des directeurs de groupe ou des chefs d'agence et en déduisaient que l'argument de la banque justifiant l'inégalité de traitement des salariés, tiré de l'obligation de domiciliation des salariés bénéficiaire de la prime, et des contraintes inhérentes à leurs fonctions, n'était ni réel, ni pertinent ; qu'en s'abstenant de répondre à ce moyen déterminant, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

5°/ que les exposants faisaient encore valoir qu'il était stipulé dans l'annexe à la convention collective nationale du Crédit agricole qu'« en outre, tout salarié qui occupe un emploi qui correspond, selon la caisse régionale, à un emploi-repère de chef d'agence (...) bénéficie de la contrepartie énoncée ci-dessus à savoir l'indemnité de logement, tant qu'il occupe ces fonctions » et en déduisaient qu'il résultait de cette clause que les chefs d'agence ne bénéficiaient de cet avantage qu'à raison de leurs fonctions, sans considération particulière pour des contraintes qui leur seraient imposées ou pour des considérations de nature professionnelle ; qu'en s'abstenant de rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, s'il ne résultait pas de la stipulation précitée que l'octroi de l'indemnité de logement était réservée aux chefs d'agence du seul fait de l'appartenance à une catégorie professionnelle, fonctions occupées par ceux-ci, et non au prétendu motif invoqué a posteriori par la banque fondé sur les conditions dans lesquelles les directeurs de groupe et chefs d'agence exerçaient leurs fonctions, la cour d'appel a privé sa décision de base

légale au regard de l'article L. 1121-1 du code du travail, ensemble le principe d'égalité de traitement ;

6°/ que les exposants faisaient valoir qu'aux termes d'un accord collectif conclu en 2009, le versement de l'indemnité compensatoire de logement avait été abrogé au sein de la caisse régionale de Crédit agricole Alsace-Vosges, en raison de la suppression de l'obligation pour les directeurs de résider dans la circonscription de leur agence ; qu'ils en déduisaient que cet accord, dont la caisse de Crédit agricole de Normandie-Seine avait nécessairement eu connaissance, permettait d'établir que le seul objet de l'indemnité en cause était de compenser les frais de logement des salariés et non de rémunérer les contraintes qui auraient pesé sur cette catégorie de personnel ; qu'en s'abstenant de rechercher, comme elle y était invitée, si l'accord négocié en 2009 par les partenaires sociaux de la caisse de Crédit agricole d'Alsace-Vosges ne démontrait pas que contrairement à ce prétendait la banque, le versement d'une indemnité compensatoire de logement aux seuls directeurs de groupe et d'agence n'était pas justifié par les obligations professionnelles particulières de ces salariés, mais uniquement par l'obligation de résidence qui leur était antérieurement imposée, de sorte que le caractère exclusif de cette indemnité avait perdu toute justification dès lors que cette obligation de résidence avait elle-même été supprimée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du code civil, ensemble l'article L. 1121-1 du code du travail et le principe d'égalité de traitement ;

7°/ qu'en tout état de cause que lorsqu'il est saisi d'une contestation en ce sens, le juge doit rechercher si une inégalité de traitement entre catégories de salariés au regard d'un avantage particulier, fût-elle justifiée en son principe, n'est pas excessive eu égard à la situation des salariés en cause au regard de cet avantage ; que les exposants faisaient précisément valoir, à titre subsidiaire, que l'appréciation par le juge du bien-fondé d'une inégalité de rémunération catégorielle incluait un contrôle de proportionnalité de la différence de traitement et qu'en l'espèce, la différence existant entre les salariés bénéficiant de l'indemnité de logement (les directeurs de groupe et d'agence, les cadres de direction) et les autres n'était pas telle qu'elle justifiait une exclusion pure et simple de l'octroi de cette indemnité pour cette seconde catégorie de salariés ; qu'en s'abstenant de rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si l'exclusion du bénéfice de l'indemnité de logement des salariés n'exerçant pas les fonctions de directeurs de groupe ou de chefs d'agence n'était pas disproportionnée au regard de la différence de situation respective des catégories de salariés en cause, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1121-1 du code du travail, ensemble le principe d'égalité de traitement ;

8°/ que la seule appartenance à une catégorie professionnelle ne saurait en elle même être regardée comme une considération de nature professionnelle justifiant, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement, même résultant d'un accord collectif, entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives au regard de l'avantage en cause, dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence ; qu'en l'espèce, les exposants faisaient valoir que l'exclusion des salariés n'occupant pas les fonctions de cadre de direction du bénéfice de l'indemnité de résidence était injustifiée au regard de l'absence de différence de situation des salariés au regard de cet avantage particulier ; que pour rejeter les demandes indemnitaires des salariés fondées sur l'inégalité de traitement par rapport aux cadres de direction, la cour d'appel, par motifs propres et adoptés, a estimé que l'octroi de l'indemnité de logement aux cadres de direction tenait compte des spécificités de leur situation, notamment au regard des conditions d'exercice de leurs fonctions, en termes de disponibilité commerciale et de mobilité, pouvant contraindre les intéressés à louer un second logement pour éviter des changements de vie à l'ensemble de la famille ; que cependant, la disponibilité commerciale n'était en rien une

spécificité professionnelle exigée des seuls cadres de direction et était sans rapport avec l'avantage en cause ; qu'en outre, les justifications avancées au titre de la mobilité pour éviter les changements de vie de la famille, étaient étrangères à toute considération professionnelle propre aux bénéficiaires de l'avantage litigieux dès lors qu'ils n'étaient pas assujettis à cette obligation, étant observé au surplus que l'indemnité était allouée sans condition relative à la situation familiale ; qu'en statuant ainsi, par des motifs impropres à établir une différence de situation des salariés au regard de l'avantage en cause, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du code civil, ensemble l'article L. 1121-1 du code du travail et le principe d'égalité de traitement ;

9°/ que de surcroît qu'il résulte de la clause stipulée au Chapitre V « Contreparties en cas de contraintes particulières » de la convention collective nationale du Crédit agricole, qu'« en cas d'obligation de résidence posée par la Caisse régionale », les salariés avaient droit à la mise à disposition d'un logement ou à défaut, à une indemnité compensatoire de logement ; que les exposants soulignaient que l'indemnité de logement versée à certains salariés avait pour objet de compenser l'obligation de demeurer à proximité de l'agence, non d'encourager la mobilité des cadres de direction ; qu'en jugeant néanmoins que le versement de l'indemnité de logement aux seuls cadres de direction ne méconnaissait pas le principe d'égalité de traitement dans la mesure où il était justifié par les contraintes inhérentes aux fonctions des intéressés, en matière de mobilité et de disponibilité, la cour d'appel, qui a apprécié la légitimité de la disparité de traitement entre salariés à l'aune de critères qui n'étaient pas ceux posés par la Convention collective, a violé l'article 1134 du code civil, ensemble l'article L. 1121-1 du code du travail et le principe d'égalité de traitement ;

10°/ que les salariés soulignaient également que la preuve du caractère illégitime de la disparité de traitement, au regard du versement de l'indemnité de logement, résultait du fait qu'antérieurement à la fusion des caisses de Crédit agricole mutuel de l'Eure et de la Seine-Maritime en avril 2001, l'ensemble des salariés de la caisse de l'Eure bénéficiait du versement de cette prime, même s'ils n'appartenaient pas à la catégorie des cadres de direction, et en déduisaient que l'argument de la banque justifiant l'inégalité de traitement des salariés, tiré de l'obligation de domiciliation des salariés bénéficiaire de la prime et des contraintes inhérentes à leurs fonctions, n'était ni réel, ni pertinent ; qu'en s'abstenant de répondre à ce moyen déterminant, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

11°/ que les exposants faisaient valoir qu'aux termes d'un accord collectif conclu en 2009, le versement de l'indemnité compensatoire de logement avait été abrogé au sein de la caisse régionale de Crédit agricole Alsace-Vosges, en raison de la suppression de l'obligation pour les directeurs de résider dans la circonscription de leur agence ; qu'ils en déduisaient que cet accord, dont la caisse de Crédit agricole de Normandie-Seine avait nécessairement eu connaissance, permettait d'établir que le seul objet de l'indemnité en cause était de compenser les frais de logement des salariés et non de rémunérer les contraintes qui auraient pesé sur certaines catégories de personnel ; qu'en s'abstenant de rechercher, comme elle y était invitée, si l'accord négocié en 2009 par les partenaires sociaux de la caisse de Crédit agricole d'Alsace-Vosges ne démontrait pas que contrairement à ce prétendait la banque, le versement d'une indemnité compensatoire de logement aux seuls cadres de direction n'était pas justifié par les obligations professionnelles particulières de ces salariés, mais uniquement par l'obligation de résidence qui leur était antérieurement imposée, de sorte que le caractère exclusif de cette indemnité avait perdu toute justification dès lors que cette obligation de résidence avait elle-même été supprimée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du code civil, ensemble l'article L. 1121-1 du code du travail et le principe d'égalité de traitement ;

12°/ que les exposants faisaient valoir dans leurs écritures d'appel que dans des

conclusions signifiées le 15 décembre 2009 dans le cadre de la procédure l'opposant au syndicat CFDT, la caisse régionale de Crédit agricole mutuel Normandie-Seine avait reconnu que les cadres de direction « bénéficient d'une Convention collective nationale (différente de celle des autres salariés) qui prévoit que les intéressés sont logés ou reçoivent une indemnité s'ils ne le sont pas » et en déduisaient que la banque avait ainsi avoué que l'avantage en cause n'était versé à ces cadres qu'à raison de leur appartenance catégorielle ; qu'en s'abstenant de rechercher s'il ne résultait pas de ces conclusions un aveu de la part de la banque de ce que le versement de l'indemnité de résidence était exclusivement lié à la qualité de cadre de direction des personnels concernés, et non à l'existence de contraintes auxquelles ces derniers auraient été astreints, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1354 du code civil, ensemble l'article L. 1121-1 du code du travail et le principe d'égalité de traitement ;

13°/ qu'en tout état de cause que lorsqu'il est saisi d'une contestation en ce sens, le juge doit rechercher si une inégalité de traitement entre catégories de salariés au regard d'un avantage particulier, fût-elle justifiée en son principe, n'est pas excessive eu égard à la situation des salariés en cause au regard de cet avantage ; que les exposants faisaient précisément valoir, à titre subsidiaire, que l'appréciation par le juge du bien-fondé d'une inégalité de rémunération catégorielle incluait un contrôle de proportionnalité de la différence de traitement et qu'en l'espèce, la différence existant entre les salariés bénéficiant de l'indemnité de logement (les directeurs de groupe et d'agence, et les cadres de direction) et les autres n'était pas telle qu'elle justifiait une exclusion pure et simple de l'octroi de cette indemnité pour cette seconde catégorie de salariés ; qu'en s'abstenant de rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si l'exclusion du bénéfice de l'indemnité de logement des salariés n'exerçant pas les fonctions de cadre de direction n'était pas disproportionnée au regard de la différence de situation respective des catégories de salariés en cause, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1121-1 du code du travail, ensemble le principe d'égalité de traitement ;

Mais attendu que les différences de traitement entre catégories professionnelles ou entre des salariés exerçant, au sein d'une même catégorie professionnelle, des fonctions distinctes, opérées par voie de convention ou d'accord collectifs, négociés et signés par les organisations syndicales représentatives, investies de la défense des droits et intérêts des salariés et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote, sont présumées justifiées de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle ; que la cour d'appel ayant constaté que l'indemnité de logement avait pour objectif de prendre en compte les spécificités de la fonction de chef d'agence et de cadre de direction, ce dont il résultait qu'elle n'était pas étrangère à des considérations professionnelles, a légalement justifié ses décisions ; que par ce motif de pur droit, substitué à ceux critiqués par le moyen après avis donné aux parties, les arrêts se trouvent légalement justifiés ;

Mais sur le moyen unique des pourvois principaux de l'employeur :

Vu l'article 1147 du code civil ;

Attendu que le préjudice hypothétique ne donne pas lieu à réparation ;

Attendu que pour condamner l'employeur au paiement de dommages-intérêts, les arrêts retiennent que si celui-ci avait dénoncé régulièrement l'accord ou s'il ne l'avait pas dénoncé, puisqu'en tout état de cause cet accord a été mis en cause au moment de la fusion, la prime de résidence aurait été intégrée dans les négociations par l'effet de l'article L. 2261-14 du code du travail, ce qui aurait éventuellement donné lieu à son extension plus ou moins limitée en fonction du budget global et de celui accordé aux autres postes de négociation, et que, dès lors, les salariés ont perdu une chance de bénéficier de la prime de résidence ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le versement de la prime de résidence à l'ensemble des

salariés de la caisse à l'issue des négociations ouvertes à la suite de la fusion n'était qu'une éventualité, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;
Et vu l'article 627 du code de procédure civile, après avis donné aux parties en application de l'article 1015 du même code ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'ils condamnent la caisse régionale de Crédit agricole mutuel de Normandie-Seine à payer aux salariés des dommages-intérêts en réparation de la perte de chance de percevoir la prime de résidence, les arrêts rendus le 25 novembre 2014, entre les parties, par la cour d'appel de Rouen ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi ;

Déboute les salariés de leur demande en dommages-intérêts en réparation de la perte de chance de percevoir la prime de résidence ;

Laisse à chacune des parties la charge de ses dépens ;

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

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 des arrêts partiellement cassés ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du huit juin deux mille seize.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyen produit aux pourvois principaux par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils, pour la caisse régionale de Crédit agricole mutuel de Normandie-Seine.

IL EST FAIT GRIEF aux arrêts attaqués d'AVOIR condamné la CRCANS à payer aux salariés une certaine somme à titre de dommages et intérêts en réparation de la perte de chance d'obtenir l'extension de l'indemnité de résidence, avec intérêts de droit à compter des jugements pour les salariés de la section Agriculture, et intérêts de droit à compter de l'arrêt pour les salariés de la section Encadrement, outre une indemnité en application de l'article 700 du Code de procédure civile

AUX MOTIFS PROPRES QUE « Le salarié fait valoir :

- qu'il a été privé de toute possibilité de bénéficier de l'indemnité de résidence dans le cadre de la négociation sur le volet social de la fusion, au cours de laquelle les syndicats auraient pu privilégier son extension à l'ensemble du personnel au détriment d'autres accords ;

- que la banque a commis une fraude en raison de l'incidence financière importante de cette indemnité ;

- qu'il ne peut être privé du droit d'agir en justice puisque la dénonciation fautive est génératrice pour eux d'un préjudice.

La CRCANS réplique que :

- seules les organisations syndicales étaient en droit de revendiquer une perte de chance au titre de la négociation, à l'exclusion des salariés ;

- la négociation ne présente aucun caractère obligatoire tant que l'une des parties intéressées n'en présente pas la demande ;

- le préjudice hypothétique ne donne pas lieu à réparation, à moins de présenter un caractère direct et certain résultant d'une perte de chance raisonnable ou réelle et sérieuse de succès, alors qu'il résulte des pièces du dossier que le syndicat CFDT a

décliné toute négociation sur ce point ; la perte de chance était inexistante eu égard à l'estimation sur ce point du juge départiteur, ou que l'extension de cette prime de résidence aux salariés de la Seine Maritime chiffrée à 1. 848. 000 €

aurait considérablement affecté le montant des autres avantages chiffrés quant à eux à 1. 490. 488, 40 € ;

- le syndicat CFDT a définitivement fait perdre toute chance aux salariés de la caisse d'obtenir l'extension de la prime de résidence en ce qu'il a écarté la négociation au profit d'une action en justice, s'achevant sur la validation de l'inégalité de traitement en application de L. 2261-14 alinéa 2 du Code du travail.

Constitue une perte de chance réparable la disparition actuelle et certaine d'une éventualité favorable.

Par lettre du 12 septembre 2000, l'employeur a dénoncé l'accord de 1976 comme un accord atypique, de sorte qu'aucune négociation n'a été engagée sur l'indemnité de résidence.

Cette dénonciation a été annulée le 2 décembre 2004 par le jugement du tribunal de grande instance de Rouen pour défaut de notification aux délégués syndicaux alors qu'une telle notification était requise pour dénoncer l'accord d'entreprise de 1988 s'étant substitué à l'accord atypique de 1976.

Il s'ensuit que si l'employeur avait dénoncé régulièrement l'accord de 1988, ou s'il ne l'avait pas dénoncé, puisqu'en tout état de cause cet accord a été mis en cause au moment de la fusion, l'indemnité de résidence aurait été intégrée dans les négociations par l'effet de l'article L. 2261-14 du Code du travail, ce qui aurait éventuellement donné lieu à son extension plus ou moins limitée en fonction du budget global et de celui accordé aux autres postes de négociation. La CRCANS souligne que l'extension à l'ensemble des salariés de cette indemnité représentait un coût qui à lui seul dépassait celui de l'ensemble des autres avantages, ce qui est corroboré par la pièce 14 versée par les salariés sur laquelle est apposé de façon manuscrite que l'indemnité de résidence s'élevait pour 1 100 salariés potentiellement bénéficiaires en Seine Maritime à 1 848 000 € contre un coût prévisionnel de 1 490 488, 40 € pour l'ensemble des autres avantages.

La CRCANS produit également un récapitulatif des chiffrages des " avantages divers " mentionnant un coût prévisionnel de 1 453 792, 55 €, alors que le coût à l'issue des négociations n'a été que de 982 992, 20 €.

Les procès-verbaux de la commission plénière de négociations corroborent la volonté de la direction de négocier dans le cadre d'un budget maîtrisé :

15 mai 2002 : " Nous n'envisageons pas une extension de tous les accords. Dans le cadre de cette négociation, l'ensemble de ces accords et usages a un coût financier. Nous travaillons sur un chiffrage de la situation actuelle et donc connue " .

" Les accords et usages ont un coût et la direction souhaite ne pas dépenser implicitement ou explicitement plus que ce qu'il l'était initialement dans les deux ex-CR " .

29 mai 2002 : " Notre volonté est de négocier dans les budgets existants " .

11 juin 2002 : « Avant de rentrer de nouveau dans la négociation sur les avantages divers, je souhaite rappeler les orientations de cette négociation (...) Nous inscrire dans un cadre financier maîtrisé ».

Dès lors, si le salarié a perdu une chance de bénéficier de l'indemnité de résidence, celle-ci aurait été nécessairement réduite.

La cour dispose des éléments suffisants pour évaluer les dommages-intérêts devant être alloués au salarié à la somme qui est précisée au dispositif »

1/ ALORS QUE la perte de chance ne peut être indemnisée que si elle est en lien de causalité avec la faute alléguée ; qu'il résulte des propres constatations de l'arrêt que dans son arrêt définitif du 3 mars 2010, la Cour d'appel de Rouen avait jugé que le syndicat ne démontrait par aucun élément tangible que toute négociation avait été refusée sur l'indemnité de résidence par l'employeur, ce dont il s'évinçait que nonobstant la dénonciation irrégulière de l'accord qui fondait l'indemnité de résidence, l'employeur ne s'était pas opposé à négocier sur cet avantage ; qu'en jugeant néanmoins que la dénonciation irrégulière par la Caisse de Crédit Agricole de l'Eure le 12 septembre 2000 de l'accord dont était issue l'indemnité de résidence avait privé les salariés issus de la Caisse de Crédit Agricole de Seine Maritime d'une chance de percevoir cet avantage, la Cour d'appel n'a pas tiré les conséquences qui s'évinçaient de ses propres constatations en violation de l'article 1147 du Code civil ;

2/ ALORS QUE la CRCANS faisait valoir que c'est le syndicat CFDT qui avait fait obstruction à toute négociation de substitution concernant l'indemnité de résidence en introduisant une action en justice aux fins de voir annuler la dénonciation de cet avantage par l'employeur et le voir condamner à étendre le bénéfice de l'indemnité de résidence aux salariés issus de la Caisse de Crédit Agricole de Seine Maritime, de sorte que la perte de chance de voir cette indemnité faire l'objet d'une négociation de substitution n'était pas imputable à l'irrégularité de la dénonciation mais bien au refus du syndicat CFDT de négocier (conclusions d'appel de l'exposante p 63) ; qu'en retenant que si l'employeur avait dénoncé régulièrement l'accord de 1988, ou s'il ne l'avait pas dénoncé, l'indemnité de résidence aurait été intégrée dans les négociations par l'effet de l'article L. 2261-14 du Code du travail, sans répondre à ce moyen péremptoire pris de l'obstruction à la négociation du syndicat CFDT, la Cour d'appel a violé l'article 455 du Code de procédure civile ;

3/ ALORS QUE la réparation de la perte d'une chance de percevoir un avantage suppose de constater qu'au jour de la faute commise par l'employeur, le salarié bénéficiait d'une chance réelle et sérieuse de se voir octroyer ledit avantage ; qu'il résulte des propres constatations de l'arrêt que lors de la fusion de la Caisse de Crédit Agricole de l'Eure et de la Caisse de Crédit Agricole de la Seine Maritime le 20 avril 2001 ayant mis en cause, par application de l'article L 2261-14 du Code du travail, les accords collectifs qui régissaient respectivement les deux Caisses, la direction avait déclaré, dans le cadre de la négociation de substitution, ne pas vouloir étendre le bénéfice de tous les accords à l'ensemble des salariés, que cette négociation avait eu lieu dans le cadre d'un budget très maîtrisé dont le montant total finalement engagé (982 992, 20 €) était largement inférieur à celui (de 1 848 000 €) qu'aurait représentée à elle seule l'extension de l'indemnité de résidence que percevaient les salariés de la Caisse de Crédit Agricole de L'Eure, aux salariés issus de la Caisse de Crédit Agricole de Seine Maritime, de sorte que la chance pour ces salariés de se voir accorder le bénéfice de ladite prime dans le cadre de la négociation de substitution eut été très faible ; qu'en jugeant néanmoins que la dénonciation irrégulière par la Caisse de Crédit Agricole de l'Eure le 12 septembre 2000 de l'accord dont était issue l'indemnité de résidence avait privé les salariés issus de la Caisse de Crédit Agricole de Seine Maritime d'une chance de percevoir cet avantage,

lorsqu'elle avait pourtant constaté que cette chance loin d'être sérieuse, demeurait largement hypothétique, la Cour d'appel n'a pas tiré les conséquences qui s'évinçaient de ses propres constatations en violation de l'article 1147 du code civil ;

ET AUX MOTIFS A LES SUPPOSER ADOPTES des jugements rendus par la section Agriculture du conseil des prud'hommes de Rouen du 21 août 2013 QUE « Constitue une perte de chance réparable la disparition actuelle et certaine d'une éventualité favorable. Elle présente ce caractère direct et certain chaque fois qu'est constatée la disparition d'une éventualité favorable. En l'espèce, il a été jugé définitivement en décembre 2004 que la Caisse de Crédit Agricole Normandie Seine n'avait pas dénoncé dans les formes requises l'accord de 1976, aussi cet accord aurait-il pu rentrer dans les négociations entreprises antérieurement à la fusion. Pour autant en décembre 2000, lorsque s'ouvrent les négociations relatives à la fusion et à la mise en oeuvre d'une convention collective commune aux deux caisses de crédit agricole Seine Maritime/ Eure, l'ensemble des partenaires sociaux et l'employeur ne peuvent à cette date que prendre acte de ce que l'avantage relatif à la prime de résidence accordée aux salariés de l'Eure est dénoncé et que cette dénonciation a, à cette date, pris effet.

Aussi et sans qu'il soit question de fraude de l'employeur, cet avantage dénoncé ne faisait plus partie des discussions de l'accord et, en tout état de cause, les revendications des organisations syndicales ne pouvaient alors avoir le même poids s'agissant d'une prime dénoncée dont la dénonciation n'avait pas encore été remise en cause et jugée illégale. Il y a donc eu perte de chance de pouvoir négocier dans un rapport de force équilibré une éventuelle extension de cette prime de résidence.

Pour autant si une perte de chance existe en raison de l'absence de négociations engagées sur ce volet social, il doit néanmoins être relevé qu'il ressort des procès-verbaux de réunions de négociation que le Crédit Agricole souhaitait que cette fusion se fasse à budget constant, aussi la chance qu'auraient pu avoir les salariés de voir cette prime étendue est relativement limitée et les dommages et intérêts dus à ce titre peuvent être évalués à 30 % du montant de la prime de résidence telle qu'arrêtée à la date des conclusions du demandeur. Enfin le demandeur justifie par la production de bulletins de salaire et du livret de famille, pouvoir prétendre aux sommes réclamées.

Il sera en conséquence alloué au demandeur 30 % de la somme réclamée au titre de l'indemnité de résidence telle qu'arrêtée à la date des conclusions du demandeur, étant précisé qu'aux termes de l'accord de 1976, le temps partiel supérieur à 50 % n'entraîne pas de diminution de cette prime »

4/ ALORS QUE seuls l'employeur et les organisations syndicales ont qualité pour négocier un accord de substitution ; qu'en accordant aux salariés la réparation de la « perte de chance de pouvoir négocier dans un rapport de force équilibré une éventuelle extension de cette prime de résidence », par adoption des motifs des premiers juges, lorsque ce préjudice ne pouvait avoir été subi que par les syndicats, la Cour d'appel a violé l'article L 2261-14 du Code du travail, ensemble l'article 1147 du Code civil.

Moyens produits aux pourvois incidents par la SCP Rousseau et Tapie, avocat aux Conseils pour les défendeurs à l'exception de M. Jérôme D..., Mmes Gwenaëlle J..., Brigitte E... et Odile F....

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt partiellement infirmatif attaqué d'avoir rejeté les demandes des salariés tendant à l'indemnisation des préjudices subis du fait de l'inégalité de traitement au regard du versement de l'indemnité de logement, par rapport aux directeurs de groupe et aux chefs d'agence ;

Aux motifs propres que « sur l'inégalité de traitement entre catégories professionnelles : employés et cadres, d'une part, et chefs d'agence et cadres de direction, d'autre part ; le salarié soutient :

- être placé dans la même situation que les chefs d'agence et cadres de direction au regard de la nature sociale et familiale de l'indemnité destinée à alléger les frais de logement, l'employeur ne fournissant, en outre, aucune justification sérieuse de la disparité de traitement ;

- que seul le fait d'appartenir à la catégorie des directeurs d'agence et cadres de direction conditionne le versement de l'indemnité « de résidence » (en réalité indemnité compensatoire ou compensatrice de logement) ;

La CRCANS réplique que ce n'est pas la finalité apparente de l'indemnité qui doit être prise en compte mais les spécificités de la situation des salariés bénéficiant de cette indemnité, lesquels ont des contraintes spécifiques.

La seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement résultant d'un accord collectif entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence.

Repose sur une raison objective et pertinente la stipulation d'un accord collectif qui fonde une différence de traitement sur une différence de catégorie professionnelle, dès lors que cette différence de traitement a pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la situation des salariés relevant d'une catégorie déterminée tenant notamment aux conditions d'exercice des fonctions, de l'évolution de carrière, ou des modalités de rémunération.

Les chefs d'agence

Il résulte du chapitre V – intitulé « Contreparties en cas de contraintes particulières »- de la convention collective nationale du Crédit Agricole, qu'en cas d'obligation de résidence imposée par la caisse régionale et si celle-ci ne peut mettre à la disposition du salarié un logement « elle aurait à lui verser une indemnité compensatoire ».

Selon le dernier paragraphe de ce chapitre, « tout salarié qui occupe un emploi qui correspond (...) à un emploi-repère de chef d'agence (...) avec toutes ses missions et contraintes (...) bénéficie de la contrepartie énoncée ci-dessus, tant qu'il occupe ces fonctions ».

L'employeur fait observer que cette indemnité était la contrepartie d'une obligation de résidence et donc d'une sujétion particulière qu'il a accordée jusqu'en 2005 date de l'arrêt de la Cour de cassation consacrant l'illégitimité d'une obligation de domiciliation sauf rares exceptions, mais que les contraintes inhérentes à cette fonction justifiaient également l'allocation de cette indemnité.

En effet, il résulte de la pièce 34 versée par l'employeur que les clauses de mobilité sont plus ou moins étendues en fonction du poste, ce que confirme le salarié qui précise dans ses conclusions que « tous les salariés disposent dans leur contrat de travail d'une clause de mobilité, a minima de niveau départemental, (...) les directeurs d'agence disposant quant à eux d'une même clause mais dont le périmètre est la région ».

Ainsi, le périmètre des chefs d'agence est plus étendu, ce qui constitue une sujétion supplémentaire par rapport aux autres salariés.

En outre, les différentes mutations des chefs d'agence peuvent les contraindre à louer un second logement pour éviter des changements de vie à l'ensemble de la famille ou la perte éventuelle de l'emploi du conjoint.

Ceux-ci doivent aussi faire preuve d'une grande disponibilité pour nouer les relations d'affaires nécessaires au développement de l'agence et participer aux manifestations locales.

Les cadres de direction

Selon l'accord du 18 janvier 2011 « portant sur la modification de l'annexe de la convention collective nationale des cadres de direction du Crédit Agricole », « La rémunération de ces cadres de direction est composée des éléments suivants : (...) Les avantages en nature ».

Le paragraphe C de cet accord concernant les avantages en nature attribue un logement de fonction pouvant être remplacé par une indemnité compensatrice.

Les cadres de direction ont des responsabilités encore plus importantes que les chefs d'agence tant pour la gestion du personnel qu'en matière commerciale, ce qui exige une forte disponibilité.

En outre, l'article 8 de la convention collective des cadres de direction prévoit que « la promotion d'un cadre de direction à un poste supérieur ne peut se réaliser dans la caisse régionale où le cadre est en fonction », sauf à être salarié depuis moins de trois ans ou avoir déjà exercé une fonction de sous-directeur pendant une durée d'au moins deux ans dans une autre entreprise du groupe située hors du périmètre d'autorité de la caisse régionale dans laquelle il est nommé.

De surcroît, selon ce même article, le cadre des mutations est large puisqu'il comprend les : « caisses régionales, Fédération nationale du Crédit Agricole et ses filiales, Crédit Agricole SA et filiales, associations et fédérations régionales constituées entre caisses régionales, Institut de formation du Crédit Agricole mutuel, tous organismes répondant à la double caractéristique : intégration dans le groupe Crédit Agricole Mutuel et autonomie de gestion ».

Ainsi, l'octroi de l'indemnité compensatoire et compensatrice de logement aux seuls chefs d'agence et cadres de direction tient compte des spécificités de leur situation tenant notamment aux conditions d'exercice de leurs fonctions et aussi à l'évolution de leur carrière pour les cadres de direction.

La différence de traitement avec les autres salariés repose donc sur des raisons objectives et pertinentes.

Les salariés admettent d'ailleurs dans ses propres écritures que des « contraintes existaient avant et après 2006 pour les cadres concernés : par exemple, la mobilité et la disponibilité ont toujours été imposées aux chefs d'agence et de groupe susceptibles de justifier l'existence de l'indemnité (compensatoire) de résidence ».

Les salariés seront déboutés de leur demande de rappel de salaire au titre de l'indemnité compensatoire et compensatrice de logement ainsi que des demandes subséquentes » ; Et aux motifs, à les supposer adoptés, que « concernant le versement de l'indemnité de résidence aux cadres directeurs d'agence, la différence de traitement se justifie par l'application de la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole qui prévoit expressément « Au cas où la Caisse régionale ne pourrait mettre un logement à la disposition du salarié, elle aurait à lui verser une indemnité compensatoire, dont le montant serait déterminé en fonction du prix moyen des loyers d'habitation dans la localité considérée et des besoins de logement de l'intéressé, compte tenu de sa situation familiale. Par ailleurs, l'examen comparatif des fiches de métier versées au dossier, responsable de bureau et Directeur d'agence, démontre incontestablement des différences importantes quant à la dimension et aux contraintes des fonctions en termes de responsabilités, sujétions, mobilité géographique, etc ... De même, le versement de l'indemnité de résidence aux cadres dirigeants, catégorie professionnelle créée par l'article L. 3111-2 du code du travail, est justifié par l'application de la Convention Collective Nationale des cadres de direction. La CRCANS apporte ainsi aux débats des éléments justifiant concrètement la différence de traitement entre les cadres Directeurs d'agence, cadres de direction et les autres catégories de salariés. La Cour de cassation, dans deux arrêts du 8 juin 2011 et dans quatre arrêts du 28 mars 2012, tout en affirmant le principe « travail égal, salaire égal », convient que ce principe ne trouve pas à s'appliquer lorsque des avantages différents selon la catégorie des salariés, sont définis par convention ou par accord collectif conclu par les partenaires sociaux. Au regard de ces éléments, l'attribution d'une indemnité de résidence aux cadres Directeurs d'agence et cadres dirigeant ne constitue pas une différence de traitement discriminatoire illicite au regard des autres cadres et employés de l'ex-CRCA de Seine-Maritime ou des salariés embauchés depuis la fusion. En conséquence, le Conseil déboute les salariés à l'action de leur demande de versement à l'avenir d'une prime de résidence et de leur demande de rappel sur cette prime depuis décembre 1989 ou depuis la date d'embauche si postérieure à cette date. Les salariés seront également déboutés des demandes afférentes à la demande principale : congés payés sur rappel, astreinte, intérêts légaux, dommages et intérêts pour différence de traitement et retard de salaire » ;

Alors 1°) que seules peuvent être admises les différences de traitement entre catégories professionnelles établies par voie d'accord collectif dont l'objet ou le but est de prendre en compte les spécificités de la situation des salariés relevant d'une catégorie déterminée, tenant notamment aux conditions d'exercice des fonctions, à l'évolution de carrière ou aux modalités de rémunération ; qu'en revanche, une différence de traitement entre salariés ne peut être instaurée par une décision unilatérale de l'employeur qu'à la condition d'être justifiée par un motif objectif et vérifiable, qu'il incombe au juge de vérifier et qui ne saurait résulter de la seule appartenance à une catégorie professionnelle ; qu'en l'espèce, les exposants soutenaient qu'il résultait du tableau des versements de l'indemnité de résidence, remis par l'employeur aux délégués du personnel le 7 avril 2001, fixant les conditions d'octroi de l'indemnité de logement aux directeurs de groupe ou d'agence, que le Crédit Agricole avait pris l'engagement unilatéral de faire bénéficier les seuls directeurs de groupe et chefs d'agence d'une prime de logement, indépendamment des contraintes de mobilité ou de disponibilité auxquelles auraient été soumises ces catégories de personnel ; qu'en particulier, les exposants soulignaient qu'il résultait de ce document que l'indemnité de logement était versée par la banque aux directeurs de groupe et chefs d'agence sans considération pour leur lieu de résidence ; qu'en ne recherchant pas, ainsi qu'elle y était invitée, s'il n'était pas établi que le principe du versement exclusif de l'indemnité de résidence au profit des directeurs de groupe et chefs d'agence trouvait sa source non dans un accord collectif mais dans un engagement unilatéral de l'employeur,

qui avait choisi d'octroyer cet avantage à ces salariés du seul fait de leur appartenance à une catégorie professionnelle déterminée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du code civil, ensemble l'article L. 1121-1 du code du travail et le principe d'égalité de traitement ;

Alors 2°) que les exposants faisaient valoir dans leurs écritures d'appel (p. 100-101, point 2. 2. 3) que dans des conclusions signifiées le 15 décembre 2009 dans le cadre de la procédure l'opposant au syndicat CFDT, la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel Normandie-Seine avait reconnu que « jusqu'en 2006, les directeurs d'agence étaient astreints à une obligation de résidence » et que « trois situations pouvaient alors se présenter :- Le salarié est logé ;- La Caisse Régionale ne dispose pas de logement adapté au salarié (nombre d'enfants, situations particulières ...) et une indemnité de logement était alors versée au salarié ;- Le salarié ne souhaitait pas habiter sur place et aucune indemnité ne lui était versée », ce dont ils déduisaient que la banque avait ainsi avoué que l'unique raison du versement de l'indemnité de logement tenait à l'obligation de résidence à laquelle étaient astreints certains salariés ; qu'en s'abstenant de rechercher, comme elle y était invitée, s'il ne résultait pas de ces conclusions un aveu de la part du Crédit Agricole de ce que le versement de l'indemnité de résidence était exclusivement lié à l'obligation de résidence imposée à certains salariés et non à l'existence de contraintes auxquelles seraient astreintes certaines catégories de personnel, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1354 du code civil, l'article L. 1121-1 du code du travail et le principe d'égalité de traitement ;

Alors 3°) que la seule appartenance à une catégorie professionnelle ne saurait en elle-même être regardée comme une considération de nature professionnelle justifiant, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement, même résultant d'un accord collectif, entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives et spécifiques au regard de l'avantage en cause, dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence ; que les exposants faisaient valoir (p. 99 et 108) que l'exclusion des salariés n'occupant pas les fonctions de directeur de groupe ou de chef d'agence du bénéfice de l'indemnité de résidence était injustifiée au regard de l'absence de différence de situation des salariés par rapport à cet avantage particulier ; que pour rejeter les demandes indemnitaires du salarié fondées sur l'inégalité de traitement par rapport aux directeurs de groupe et chefs d'agence, la cour d'appel, par motifs propres et adoptés, a estimé que l'octroi de l'indemnité de résidence aux seuls chefs d'agence tenait compte des spécificités de leur situation, notamment au regard des conditions d'exercice de leurs fonctions, en termes de disponibilité commerciale et de mobilité pouvant contraindre les intéressés à louer un second logement pour éviter des changements de vie à l'ensemble de la famille ou la perte d'emploi du conjoint ; que cependant, la disponibilité commerciale n'était en rien une spécificité professionnelle exigée des seuls chefs d'agence et n'était inversement pas imposée à certains cadres administratifs régionaux qui percevaient l'indemnité de résidence, en sorte que la disponibilité commerciale était sans rapport avec l'avantage en cause ; qu'en outre, les justifications avancées au titre de la mobilité, pour éviter les changements de vie de la famille ou la perte d'emploi du conjoint, étaient étrangères à toute considération professionnelle propre aux bénéficiaires de l'avantage litigieux, étant observé que l'indemnité était allouée sans condition relative à la situation familiale et que la pièce adverse n° 52 visée par les premiers juges établissait que deux tiers des chefs d'agence et directeurs de groupe mutés l'étaient à moins de 40 km de leur agence initiale, sans qu'il soit donc nécessaire de louer un second logement ; qu'en statuant ainsi par des motifs impropres à établir une différence de situation des salariés au regard de l'avantage en cause, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1121-1 du code du travail et du principe d'égalité de traitement ;

Alors 4°) de surcroît qu'il résulte de la clause du Chapitre V « Contreparties en cas de

contraintes particulières » de la convention collective nationale du Crédit Agricole, qu'« en cas d'obligation de résidence posée par la Caisse régionale », les salariés avaient droit à la mise à disposition d'un logement ou, à défaut, à une indemnité compensatoire de logement ; que les exposants soulignaient (p. 39) que l'indemnité de logement versée à certains salariés avait pour objet de compenser l'obligation de demeurer à proximité de l'agence, non d'encourager la mobilité des directeurs de groupe ou d'agence ; qu'en jugeant néanmoins que le versement de l'indemnité de logement aux seuls directeurs de groupe et chefs d'agence ne méconnaissait pas le principe d'égalité de traitement dans la mesure où il était justifié par les contraintes inhérentes aux fonctions des intéressés, en matière de mobilité et de disponibilité, la cour d'appel, qui a apprécié la légitimité de la disparité de traitement entre salariés à l'aune de critères qui n'étaient pas ceux posés par la convention collective, a violé l'article 1134 du code civil, ensemble l'article L. 1121-1 du code du travail et le principe d'égalité de traitement ;

Alors 5°) que les salariés soulignaient également que la preuve du caractère illégitime de la disparité de traitement, au regard du versement de l'indemnité de logement, résultait du fait qu'antérieurement à la fusion des Caisses de Crédit Agricole Mutuel de l'Eure et de la Seine-Maritime en avril 2001, l'ensemble des salariés de la Caisse de l'Eure bénéficiait du versement de cette prime, même s'ils n'appartenaient pas à la catégorie des directeurs de groupe ou des chefs d'agence et en déduisaient que l'argument de la banque justifiant l'inégalité de traitement des salariés, tiré de l'obligation de domiciliation des salariés bénéficiaire de la prime, et des contraintes inhérentes à leurs fonctions, n'était ni réel, ni pertinent (conclusions p. 106 ; reprises à l'audience, cf. arrêt, p. 25, 2ème §) ; qu'en s'abstenant de répondre à ce moyen déterminant, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Alors 6°) que les exposants faisaient encore valoir qu'il était stipulé dans l'annexe à la convention collective nationale du Crédit Agricole qu'« en outre, tout salarié qui occupe un emploi qui correspond, selon la Caisse régionale, à un emploi-repère de chef d'agence (...) bénéficie de la contrepartie énoncée ci-dessus à savoir l'indemnité de logement, tant qu'il occupe ces fonctions » (p. 101, 6ème §) et en déduisaient qu'il résultait de cette clause que les chefs d'agence ne bénéficiaient de cet avantage qu'à raison de leurs fonctions, sans considération particulière pour des contraintes qui leur seraient imposées ou pour des considérations de nature professionnelle ; qu'en s'abstenant de rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, s'il ne résultait pas de la stipulation précitée que l'octroi de l'indemnité de logement était réservée aux chefs d'agence du seul fait de l'appartenance à une catégorie professionnelle, fonctions occupées par ceux-ci, et non au prétendu motif invoqué a posteriori par la banque fondé sur les conditions dans lesquelles les directeurs de groupe et chefs d'agence exerçaient leurs fonctions, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1121-1 du code du travail, ensemble le principe d'égalité de traitement ;

Alors 7°) que les exposants faisaient valoir (leurs conclusions reprises à l'audience, p. 113-114) qu'aux termes d'un accord collectif conclu en 2009, le versement de l'indemnité compensatoire de logement avait été abrogé au sein de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Alsace-Vosges, en raison de la suppression de l'obligation pour les directeurs de résider dans la circonscription de leur agence ; qu'ils en déduisaient que cet accord, dont la Caisse de Crédit Agricole de Normandie-Seine avait nécessairement eu connaissance, permettait d'établir que le seul objet de l'indemnité en cause était de compenser les frais de logement des salariés et non de rémunérer les contraintes qui auraient pesé sur cette catégorie de personnel ; qu'en s'abstenant de rechercher, comme elle y était invitée, si l'accord négocié en 2009 par les partenaires sociaux de la Caisse de Crédit Agricole d'Alsace-Vosges ne démontrait pas que contrairement à ce prétendait la banque, le versement d'une indemnité compensatoire de logement aux seuls directeurs de groupe et d'agence n'était pas justifié par les obligations professionnelles particulières de ces

salariés, mais uniquement par l'obligation de résidence qui leur était antérieurement imposée, de sorte que le caractère exclusif de cette indemnité avait perdu toute justification dès lors que cette obligation de résidence avait elle-même été supprimée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du code civil, ensemble l'article L. 1121-1 du code du travail et le principe d'égalité de traitement ; Alors 8°) en tout état de cause que lorsqu'il est saisi d'une contestation en ce sens, le juge doit rechercher si une inégalité de traitement entre catégories de salariés au regard d'un avantage particulier, fût-elle justifiée en son principe, n'est pas excessive eu égard à la situation des salariés en cause au regard de cet avantage ; que les exposants faisaient précisément valoir, à titre subsidiaire, que l'appréciation par le juge du bien-fondé d'une inégalité de rémunération catégorielle incluait un contrôle de proportionnalité de la différence de traitement (leurs conclusions d'appel, notamment p. 73, dernier §) et qu'en l'espèce, la différence existant entre les salariés bénéficiant de l'indemnité de logement (les directeurs de groupe et d'agence, les cadres de direction) et les autres n'était pas telle qu'elle justifiait une exclusion pure et simple de l'octroi de cette indemnité pour cette seconde catégorie de salariés (p. 110-111) ; qu'en s'abstenant de rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si l'exclusion du bénéfice de l'indemnité de logement des salariés n'exerçant pas les fonctions de directeurs de groupe ou de chefs d'agence n'était pas disproportionnée au regard de la différence de situation respective des catégories de salariés en cause, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1121-1 du code du travail, ensemble le principe d'égalité de traitement.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt partiellement infirmatif attaqué d'avoir rejeté la demande des salariés tendant à l'indemnisation des préjudices subis du fait de l'inégalité de traitement au regard du versement de l'indemnité de logement, par rapport aux cadres de direction ;

Aux motifs propres que « Les cadres de direction : Selon l'accord du 18 janvier 2011 « portant sur la modification de l'annexe de la convention collective nationale des cadres de direction du Crédit Agricole », « La rémunération de ces cadres de direction est composée des éléments suivants : (...) Les avantages en nature ».

Le paragraphe C de cet accord concernant les avantages en nature attribue un logement de fonction pouvant être remplacé par une indemnité compensatrice.

Les cadres de direction ont des responsabilités encore plus importantes que les chefs d'agence tant pour la gestion du personnel qu'en matière commerciale, ce qui exige une forte disponibilité.

En outre, l'article 8 de la convention collective des cadres de direction prévoit que « la promotion d'un cadre de direction à un poste supérieur ne peut se réaliser dans la caisse régionale où le cadre est en fonction », sauf à être salarié depuis moins de trois ans ou avoir déjà exercé une fonction de sous-directeur pendant une durée d'au moins deux ans dans une autre entreprise du groupe située hors du périmètre d'autorité de la caisse régionale dans laquelle il est nommé.

De surcroît, selon ce même article, le cadre des mutations est large puisqu'il comprend les : « caisses régionales, Fédération nationale du Crédit Agricole et ses filiales, Crédit Agricole SA et filiales, associations et fédérations régionales constituées entre caisses régionales, Institut de formation du Crédit Agricole mutuel, tous organismes répondant à la double caractéristique : intégration dans le groupe Crédit Agricole Mutuel et autonomie de gestion ».

Ainsi, l'octroi de l'indemnité compensatoire et compensatrice de logement aux seuls chefs d'agence et cadres de direction tient compte des spécificités de leur situation tenant notamment aux conditions d'exercice de leurs fonctions et aussi à l'évolution de leur carrière pour les cadres de direction.

La différence de traitement avec les autres salariés repose donc sur des raisons objectives et pertinentes.

Le salarié admet d'ailleurs dans ses propres écritures que des « contraintes existaient avant et après 2006 pour les cadres concernés : par exemple, la mobilité et la disponibilité ont toujours été imposées aux chefs d'agence et de groupe susceptibles de justifier l'existence de l'indemnité (compensatoire) de résidence ».

Le salarié sera débouté de sa demande de rappel de salaire au titre de l'indemnité compensatoire et compensatrice de logement ainsi que des demandes subséquentes » ; Et aux motifs, à les supposer adoptés, que « Concernant le versement de l'indemnité de résidence aux cadres directeurs d'agence, la différence de traitement se justifie par l'application de la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole qui prévoit expressément « Au cas où la Caisse régionale ne pourrait mettre un logement à la disposition du salarié, elle aurait à lui verser une indemnité compensatoire, dont le montant serait déterminé en fonction du prix moyen des loyers d'habitation dans la localité considérée et des besoins de logement de l'intéressé, compte tenu de sa situation familiale. Par ailleurs, l'examen comparatif des fiches de métier versées au dossier, responsable de bureau et Directeur d'agence, démontre incontestablement des différences importantes quant à la dimension et aux contraintes des fonctions en termes de responsabilités, sujétions, mobilité géographique, etc ... De même, le versement de l'indemnité de résidence aux cadres dirigeants, catégorie professionnelle créée par l'article L. 3111-2 du code du travail, est justifié par l'application de la Convention Collective Nationale des cadres de direction. La CRCANS apporte ainsi aux débats des éléments justifiant concrètement la différence de traitement entre les cadres Directeurs d'agence, cadres de direction et les autres catégories de salariés. La Cour de cassation, dans deux arrêts du 8 juin 2011 et dans quatre arrêts du 28 mars 2012, tout en affirmant le principe « travail égal, salaire égal », convient que ce principe ne trouve pas à s'appliquer lorsque des avantages différents selon la catégorie des salariés, sont définis par convention ou par accord collectif conclu par les partenaires sociaux. Au regard de ces éléments, l'attribution d'une indemnité de résidence aux cadres Directeurs d'agence et cadres dirigeant ne constitue pas une différence de traitement discriminatoire illicite au regard des autres cadres et employés de l'ex-CRCA de Seine-Maritime ou des salariés embauchés depuis la fusion. En conséquence, le Conseil déboute les salariés à l'action de leur demande de versement à l'avenir d'une prime de résidence et de leur demande de rappel sur cette prime depuis décembre 1989 ou depuis la date d'embauche si postérieure à cette date. Les salariés seront également déboutés des demandes afférentes à la demande principale : congés payés sur rappel, astreinte, intérêts légaux, dommages et intérêts pour différence de traitement et retard de salaire » ; Alors 1°) que la seule appartenance à une catégorie professionnelle ne saurait en elle-même être regardée comme une considération de nature professionnelle justifiant, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement, même résultant d'un accord collectif, entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives au regard de l'avantage en cause, dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence ; qu'en l'espèce, les exposants faisaient valoir (conclusions d'appel, p. 99 ; p. 108) que l'exclusion des salariés n'occupant pas les fonctions de cadre de direction du bénéfice de l'indemnité de résidence était injustifiée au regard de l'absence de différence de situation des salariés au regard de cet avantage particulier ; que pour rejeter les demandes indemnitaires des salariés fondées sur l'inégalité de traitement par rapport aux cadres de direction, la cour d'appel, par motifs propres et adoptés, a estimé que l'octroi de l'indemnité de logement aux cadres de direction tenait compte des spécificités de leur situation, notamment au

regard des conditions d'exercice de leurs fonctions, en termes de disponibilité commerciale et de mobilité, pouvant contraindre les intéressés à louer un second logement pour éviter des changements de vie à l'ensemble de la famille ; que cependant, la disponibilité commerciale n'était en rien une spécificité professionnelle exigée des seuls cadres de direction et était sans rapport avec l'avantage en cause ; qu'en outre, les justifications avancées au titre de la mobilité pour éviter les changements de vie de la famille, étaient étrangères à toute considération professionnelle propre aux bénéficiaires de l'avantage litigieux dès lors qu'ils n'étaient pas assujettis à cette obligation (concl. p 42), étant observé au surplus que l'indemnité était allouée sans condition relative à la situation familiale ; qu'en statuant ainsi, par des motifs impropres à établir une différence de situation des salariés au regard de l'avantage en cause, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du code civil, ensemble l'article L. 1121-1 du code du travail et le principe d'égalité de traitement ;

Alors 2°) de surcroît qu'il résulte de la clause stipulée au Chapitre V « Contreparties en cas de contraintes particulières » de la convention collective nationale du Crédit Agricole, qu'« en cas d'obligation de résidence posée par la Caisse régionale », les salariés avaient droit à la mise à disposition d'un logement ou à défaut, à une indemnité compensatoire de logement ; que les exposants soulignaient (notamment p. 39) que l'indemnité de logement versée à certains salariés avait pour objet de compenser l'obligation de demeurer à proximité de l'agence, non d'encourager la mobilité des cadres de direction ; qu'en jugeant néanmoins que le versement de l'indemnité de logement aux seuls cadres de direction ne méconnaissait pas le principe d'égalité de traitement dans la mesure où il était justifié par les contraintes inhérentes aux fonctions des intéressés, en matière de mobilité et de disponibilité, la cour d'appel, qui a apprécié la légitimité de la disparité de traitement entre salariés à l'aune de critères qui n'étaient pas ceux posés par la Convention collective, a violé l'article 1134 du code civil, ensemble l'article L. 1121-1 du code du travail et le principe d'égalité de traitement ;

Alors 3°) que les salariés soulignaient également que la preuve du caractère illégitime de la disparité de traitement, au regard du versement de l'indemnité de logement, résultait du fait qu'antérieurement à la fusion des Caisses de Crédit Agricole Mutuel de l'Eure et de la Seine-Maritime en avril 2001, l'ensemble des salariés de la Caisse de l'Eure bénéficiait du versement de cette prime, même s'ils n'appartenaient pas à la catégorie des cadres de direction, et en déduisaient que l'argument de la banque justifiant l'inégalité de traitement des salariés, tiré de l'obligation de domiciliation des salariés bénéficiaire de la prime et des contraintes inhérentes à leurs fonctions, n'était ni réel, ni pertinent (conclusions p. 106, reprises à l'audience, cf. arrêt, p. 25, 2ème § ; qu'en s'abstenant de répondre à ce moyen déterminant, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Alors 4°) que les exposants faisaient valoir (conclusions, p. 113-114) qu'aux termes d'un accord collectif conclu en 2009, le versement de l'indemnité compensatoire de logement avait été abrogé au sein de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Alsace-Vosges, en raison de la suppression de l'obligation pour les directeurs de résider dans la circonscription de leur agence ; qu'ils en déduisaient que cet accord, dont la Caisse de Crédit Agricole de Normandie-Seine avait nécessairement eu connaissance, permettait d'établir que le seul objet de l'indemnité en cause était de compenser les frais de logement des salariés et non de rémunérer les contraintes qui auraient pesé sur certaines catégories de personnel ; qu'en s'abstenant de rechercher, comme elle y était invitée, si l'accord négocié en 2009 par les partenaires sociaux de la Caisse de Crédit Agricole d'Alsace-Vosges ne démontrait pas que contrairement à ce prétendait la banque, le versement d'une indemnité compensatoire de logement aux seuls cadres de direction n'était pas justifié par les obligations professionnelles particulières de ces salariés, mais uniquement par l'obligation de résidence qui leur était antérieurement imposée, de sorte que le caractère exclusif de cette indemnité avait perdu toute justification dès lors que

cette obligation de résidence avait elle-même été supprimée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du code civil, ensemble l'article L. 1121-1 du code du travail et le principe d'égalité de traitement ;

Alors 5°) que les exposants faisaient valoir dans leurs écritures d'appel (p. 102, point 2. 2. 4) que dans des conclusions signifiées le 15 décembre 2009 dans le cadre de la procédure l'opposant au syndicat CFDT, la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel Normandie-Seine avait reconnu que les cadres de direction « bénéficient d'une Convention Collective Nationale (différente de celle des autres salariés) qui prévoit que les intéressés sont logés ou reçoivent une indemnité s'ils ne le sont pas » et en déduisaient que la banque avait ainsi avoué que l'avantage en cause n'était versé à ces cadres qu'à raison de leur appartenance catégorielle ; qu'en s'abstenant de rechercher s'il ne résultait pas de ces conclusions un aveu de la part de la banque de ce que le versement de l'indemnité de résidence était exclusivement lié à la qualité de cadre de direction des personnels concernés, et non à l'existence de contraintes auxquelles ces derniers auraient été astreints, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1354 du code civil, ensemble l'article L. 1121-1 du code du travail et le principe d'égalité de traitement ;

Alors 6°) en tout état de cause que lorsqu'il est saisi d'une contestation en ce sens, le juge doit rechercher si une inégalité de traitement entre catégories de salariés au regard d'un avantage particulier, fût-elle justifiée en son principe, n'est pas excessive eu égard à la situation des salariés en cause au regard de cet avantage ; que les exposants faisaient précisément valoir, à titre subsidiaire, que l'appréciation par le juge du bien-fondé d'une inégalité de rémunération catégorielle incluait un contrôle de proportionnalité de la différence de traitement (leurs conclusions d'appel, notamment p. 73, dernier §) et qu'en l'espèce, la différence existant entre les salariés bénéficiant de l'indemnité de logement (les directeurs de groupe et d'agence, et les cadres de direction) et les autres n'était pas telle qu'elle justifiait une exclusion pure et simple de l'octroi de cette indemnité pour cette seconde catégorie de salariés (p. 110-111) ; qu'en s'abstenant de rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si l'exclusion du bénéfice de l'indemnité de logement des salariés n'exerçant pas les fonctions de cadre de direction n'était pas disproportionnée au regard de la différence de situation respective des catégories de salariés en cause, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1121-1 du code du travail, ensemble le principe d'égalité de traitement.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt attaqué, partiellement infirmatif de ce chef, d'avoir rejeté la demande des salariés tendant à la condamnation de la Caisse de Crédit Agricole Mutuel de Normandie-Seine au paiement d'un rappel au titre de la prime de résidence dont bénéficiaient les salariés de l'ancienne Caisse de l'Eure, et de n'avoir indemnisé les salariés au titre de l'inégalité de traitement par rapport aux salariés de l'ancienne Caisse de Crédit Agricole de l'Eure qu'au titre d'une perte de chance de ne pas avoir obtenu l'extension du versement de la prime de résidence ;

Aux motifs propres que « Sur la fraude concernant l'indemnité de résidence (salariés de l'Eure et de Seine Maritime), le salarié soutient que :

- l'employeur a commis une fraude au préjudice des syndicats et des salariés en refusant d'ouvrir des négociations en application de l'article L. 2261-14 du Code du travail en vertu duquel l'employeur ne peut s'abstenir de toute négociation sur les accords qui font l'objet d'une mise en cause et en n'exécutant pas de bonne foi les engagements pris dans le cadre de l'accord du 15 novembre 2000 relatif au volet social de la fusion ;
- le directeur général de la caisse de l'Eure ne pouvait ignorer le 12 septembre 2000 qu'il dénonçait non pas un accord atypique (contenant l'indemnité de résidence), mais un véritable accord d'entreprise résultant de l'incorporation de l'accord atypique à l'accord d'entreprise du 24 mars 1988, qui aurait dû donner lieu à l'ouverture de négociations ;

- seul l'accord de 1976 relatif à l'indemnité de résidence a été exclu de la négociation du volet social de la fusion le 14 septembre 2000, tandis que l'accord cadre de la caisse du 15 novembre 2000 prévoit en son article 2 de négocier sans exception tous les accords existants ;
- selon le principe « la fraude corrompt tout », le fait que les salariés aient été ou non engagés avant la mise en cause est indifférent, tous les salariés devant bénéficier des mêmes avantages.

L'employeur réplique :

- qu'un manquement à l'obligation de négocier ne peut lui être reproché, l'indemnité de résidence n'ayant pas été retenue comme un élément du statut collectif à négocier, que le syndicat CFDT n'a jamais demandé l'ouverture d'une négociation sur l'indemnité de résidence au cours des 18 mois durant lesquels les accords ont été négociés, que M. G..., représentant du syndicat CFTC, avait demandé le 15 mai 2002 que l'indemnité de résidence fasse partie des avantages divers à discuter en sus présentés par la direction, et que M. H..., représentant du syndicat CFDT, a refusé toute discussion sur ce point le 29 mai 2002 indiquant qu'une procédure judiciaire était engagée ;
- qu'il n'a pas exécuté de mauvaise foi les engagements de l'accord cadre du 15 novembre 2000 car la conclusion d'un accord collectif suppose l'accord de toutes les parties et ne peut dépendre de sa seule volonté, le syndicat CFDT ne souhaitant pas négocier et ayant intenté une action en justice ; que cet accord ne contient ni un engagement de l'employeur de négocier sur tous les avantages collectifs existant au sein des caisses avant la fusion, ni une référence à l'indemnité de résidence. L'accord atypique intitulé « avenant d'établissement n° 5 » du 8 mai 1976 a attribué une indemnité de résidence à l'ensemble des salariés de la caisse de l'Eure.

L'article 5 de l'accord local signé le 24 mars 1988 a prévu que « tous les accords (ou textes improprement appelés avenants) locaux sont confirmés et subsistent dans leur forme actuelle », l'accord atypique dénommé « avenant n° 5 » de 1976 » étant mentionné parmi les neuf textes concernés.

Par lettre du 12 septembre 2000, la CRCA de l'Eure a dénoncé l'accord atypique de 1976.

Le 29 avril 2002, le syndicat CFDT a saisi le tribunal de grande instance de ROUEN afin de voir notamment annuler la dénonciation de l'accord de 1976 repris dans l'accord d'entreprise de 1988. Par jugement du 2 décembre 2004, cette juridiction a fait droit à cette demande, sursis à statuer sur les demandes indemnitaires et désigné un expert.

L'expression selon laquelle tous les accords « subsistent dans leur forme actuelle » employée dans l'accord de 1988 est ambiguë et pouvait être interprétée par l'employeur en ce sens que les accords qui y étaient rappelés sommairement subsistaient dans leur forme antérieure.

Dans son jugement du 2 décembre 2004, le tribunal de grande instance avait d'ailleurs retenu que cette expression procédait d'une maladresse rédactionnelle pour désigner la reprise des conditions en vigueur pour l'attribution et les modalités de calcul de l'indemnité de résidence.

Les premiers juges en ont déduit à juste titre qu'il existait une contestation réelle et sérieuse sur l'interprétation à donner à ce membre de phrase, même si les représentants du personnel avaient posé des questions à la direction sur ce point ; il s'ensuit qu'aucune fraude ne peut être imputée à l'employeur.

En outre, les pièces 9 et 10 dont se prévaut le salarié, récapitulant les accords locaux d'entreprise, usages, accords atypiques et accords classés ne reprennent pas les textes visés par l'accord de 1988, celui sur l'indemnité de résidence n'étant donc pas seul exclu.

La fraude ne peut non plus ressortir seulement de l'engagement de négociations sur l'ensemble des accords, postérieurement à la dénonciation de celui de 1976 dès lors qu'il n'est pas établi que l'employeur a agi de mauvaise foi.

Dans son arrêt définitif du 3 mars 2010, la cour d'appel de ROUEN a, au demeurant, relevé que « le syndicat ne démontre par aucun élément tangible que toute négociation a été refusée sur ce point par l'employeur, et l'accusation de fraude qu'il formule à son encontre est dénuée de tout fondement ».

Par ailleurs, le maintien de l'indemnité de résidence au personnel de la caisse de l'Eure qui constitue un avantage individuel acquis en l'absence d'accord de substitution, ne méconnaît pas le principe « à travail égal, salaire égal », celui-ci ayant pour objet de compenser, en l'absence de conclusion d'un accord de substitution, le préjudice subi par les salariés du fait de la dénonciation de l'accord collectif.

Il s'ensuit que le salarié sera débouté de sa demande de rappel d'indemnité de résidence ainsi que de ses demandes subséquentes.

Sur l'incorporation de l'indemnité de résidence aux contrats de travail des salariés de l'ancienne caisse de l'Eure

Le salarié soutient que l'indemnité de résidence aurait dû être supprimée pour tous les salariés de la caisse de l'Eure, que l'employeur a incorporé volontairement cette indemnité aux contrats de travail le 31 décembre 2000, avant la fusion, et qu'il ne peut s'agir d'un avantage individuel acquis en raison de la dénonciation irrégulière.

L'employeur réplique que cette indemnité n'est pas un avantage contractuel.

Compte tenu de la dénonciation irrégulière de l'accord de 1976, l'indemnité de résidence est devenue un avantage individuel acquis pour les salariés de la caisse de l'Eure qui en bénéficiaient, en application de l'article L. 2261-14 du Code du travail, ainsi que l'a jugé le tribunal de grande instance. L'indemnité de résidence n'a donc pas été contractualisée.

Sur les effets de l'annulation de la dénonciation

Le salarié soutient qu'à la suite de l'annulation de la dénonciation du 12 septembre 2000 par le jugement du 2 décembre 2004, les parties ont été remises en l'état où elles se trouvaient avant la naissance de l'acte (de dénonciation) puisqu'il est réputé n'avoir jamais produit effet, et que l'accord relatif à l'indemnité de résidence est resté en vigueur jusqu'à son éventuelle dénonciation régulière.

L'employeur fait observer que du fait de son annulation, la dénonciation de l'accord est réputée n'avoir jamais eu lieu et que la fusion des caisses a mis en cause cet accord.

Il résulte de l'article 2261-14 du Code du travail que « lorsque l'application d'une convention ou d'un accord est mise en cause dans une entreprise déterminée en raison notamment d'une fusion (...), cette convention ou cet accord continue de produire effet

jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis prévu à l'article L. 2261-9, sauf clause prévoyant une durée supérieure ».

La fusion a dès lors eu pour effet de manière automatique, en application de ces dispositions, d'entraîner la dénonciation de l'accord de 1988 s'étant substitué à celui de 1976. En l'absence d'accord de substitution, l'indemnité de résidence est devenue un avantage individuel acquis au bénéfice des salariés de la caisse de l'Eure. Le salarié sera également débouté sur ce fondement » ;

Et aux motifs supposément adoptés qu'« il n'est pas contesté qu'en absence d'un accord de substitution de cet avantage dénoncé par la CRCA de l'Eure, le montant de l'indemnité de résidence a été incorporé par l'employeur aux contrats de travail des salariés bénéficiaires, à titre d'avantage individuel acquis, en application de l'article L. 2261-14 du Code du travail. Cette intégration qui résulte de l'application de la loi, ne peut donc être considérée, également, comme une mesure discriminatoire illicite par rapport aux autres salariés de la CRCANS. Il est observé, en outre, que la Cour d'appel de Rouen, dans son arrêt du 3 mars 2010, a débouté le syndicat CFDT de la même demande formulée collectivement. En conséquence, le Conseil déboute les salariés à l'action de leur demande, à titre subsidiaire, de rappel de salaire sur indemnité de résidence sur la base du montant mensuel versé aux anciens salariés de la CRCA de l'Eure. Les salariés seront également déboutés des demandes afférentes : congés payés sur rappel, astreinte, intérêts légaux, dommages et intérêts pour différence de traitement et retard de salaire » Alors 1°) que si le maintien des avantages acquis aux salariés engagés avant la dénonciation d'un accord collectif, soit en l'absence de conclusion d'un accord de substitution, afin de compenser le préjudice qu'ils subissent du fait de la dénonciation de l'accord collectif dont ils tiraient ces avantages, soit du fait de la conclusion dudit accord, constitue un élément objectif justifiant la disparité de traitement à l'égard des autres salariés, il en va différemment des avantages volontairement incorporés dans le contrat de travail avant la dénonciation de l'accord, que l'employeur ne peut réserver aux seuls salariés présents dans l'entreprise antérieurement à la dénonciation ; qu'en l'espèce, les exposants faisaient valoir que l'indemnité de résidence avait été contractualisée, volontairement incorporée dans le salaire des personnels de l'ancienne Caisse de Crédit Agricole de l'Eure par l'acte de dénonciation du 12 septembre 2000, à effet au 31 décembre 2000, soit avant la fusion de la Caisse de l'Eure avec celle de Seine-Maritime intervenue en avril 2001, et en déduisaient que le maintien conventionnel de cette indemnité au bénéfice des seuls salariés de l'ancienne Caisse de Crédit Agricole de l'Eure constituait une violation du principe d'égalité de traitement dépourvu de motif légitime (leurs conclusions d'appel reprises à l'audience, notamment p. 154 et s.) ; qu'en jugeant toutefois que du fait de la dénonciation irrégulière de l'accord du 8 mai 1976, l'indemnité de résidence était devenue un avantage individuel acquis pour les salariés de l'ancienne Caisse de l'Eure, la cour d'appel a violé les articles 1134 du code civil, L. 1221-1 du code du travail, ensemble l'article L. 2261-14 du code du travail et le principe d'égalité de traitement ;

Alors 2°) et en tout état de cause, que si le maintien des avantages acquis aux salariés engagés avant la dénonciation d'un accord collectif, soit en l'absence de conclusion d'un accord de substitution, afin de compenser le préjudice qu'ils subissent du fait de la dénonciation de l'accord collectif dont ils tiraient ces avantages, soit du fait de la conclusion dudit accord, constitue un élément objectif justifiant la disparité de traitement à l'égard des autres salariés, il en va différemment des avantages qui résultent d'un engagement unilatéral de l'employeur pris avant la dénonciation de l'accord, que l'employeur ne peut réserver aux seuls salariés présents dans l'entreprise antérieurement à la dénonciation ; qu'en l'espèce, les exposants invoquaient un engagement unilatéral de

l'employeur portant sur le bénéfice de l'indemnité de résidence au profit des personnels de l'ancienne Caisse de Crédit Agricole de l'Eure, résultant de l'acte de dénonciation du 12 septembre 2000, à effet au 31 décembre 2000, soit avant la fusion de la Caisse avec celle de Seine-Maritime intervenue en avril 2001, et en déduisaient que le maintien de cette indemnité au bénéfice des seuls salariés de l'ancienne Caisse de Crédit Agricole de l'Eure constituait une violation du principe d'égalité de traitement dépourvu de motif légitime ; qu'en jugeant que l'indemnité de résidence était devenue un avantage individuel acquis pour les salariés de l'ancienne Caisse de l'Eure, la cour d'appel a en tout état de cause violé les principes qui régissent les engagements unilatéraux de l'employeur, l'article 1134 du code du civil, ensemble l'article L. 2261-14 du code du travail et le principe d'égalité de traitement ;

Alors 3°) qu'une décision de justice définitive n'a autorité de chose jugée qu'à l'égard des parties présentes ou représentées ; qu'en retenant, par motifs éventuellement adoptés des premiers juges, qu'il avait été déjà jugé par le jugement du tribunal de grande instance de Rouen du 2 décembre 2004, devenu définitif sur ce point, que la dénonciation de l'accord atypique du 8 mai 1976 a été annulée et qu'au 19 juillet 2002 la prime de résidence issue de l'accord d'entreprise du 24 mars 1988 qui était payée aux salariés de la Caisse de l'Eure est devenue un avantage individuel intégré à leur contrat de travail, quand les salariés exposants n'étaient ni parties ni représentés à cette décision dont l'autorité de chose jugée ne pouvait dès lors leur être opposée, la cour d'appel a encore violé l'article 1351 du code civil, ensemble les articles 4 et 480 du code de procédure civile ;

Alors 4°) que l'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties ; qu'il résulte des conclusions d'appel des exposants, reprises à l'audience, que ces derniers contestaient l'incorporation, en tant qu'avantage individuel acquis, de la prime de résidence dans les contrats de travail des salariés de l'ancienne Caisse de Crédit Agricole de l'Eure ; qu'ils faisaient en effet valoir que la banque avait commis une fraude à l'occasion de la dénonciation de l'accord du 8 mai 1976 l'empêchant de se prévaloir de l'existence d'un avantage individuel acquis justifiant légalement une inégalité de traitement (leurs conclusions d'appel, p. 120 et s.) et soutenaient également que l'employeur avait, par un engagement de volonté unilatéral, décidé d'incorporer cette prime de résidence dans les contrats des salariés de l'ancienne Caisse de l'Eure avant même la fusion survenue en avril 2001, de sorte que cette prime avait été contractualisée mais ne constituait pas un avantage individuel acquis au sens de l'article L. 2261-14 du code du travail (id., p. 157) ; qu'en retenant, par motifs supposément adoptés des premiers juges, qu'« il n'était pas contesté qu'en absence d'un accord de substitution de cet avantage dénoncé par la CRCA de l'Eure, le montant de l'indemnité de résidence a été incorporé par l'employeur aux contrats de travail des salariés bénéficiaires, à titre d'avantage individuel acquis, en application de l'article L. 2261-14 du code du travail », la cour d'appel a méconnu les termes du litige qui lui était soumis, violant ainsi l'article 4 du code de procédure civile.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt attaqué, partiellement infirmatif de ce chef, d'avoir limité la condamnation de la CRCANS au titre de la perte de chance au paiement de la somme de 2. 500 euros, de 1. 000 euros ou de 500 euros par salarié ;

Aux motifs que « constitue une perte de chance réparable la disparition actuelle et certaine d'une éventualité favorable.

Par lettre du 12 septembre 2000, l'employeur a dénoncé l'accord de 1976 comme un accord atypique, de sorte qu'aucune négociation n'a été engagée sur l'indemnité de résidence.

Cette dénonciation a été annulée le 2 décembre 2004 par le jugement du tribunal de grande instance de ROUEN pour défaut de notification aux délégués syndicaux alors qu'une telle notification était requise pour dénoncer l'accord d'entreprise de 1988 s'étant

substitué à l'accord atypique de 1976.

Il s'ensuit que si l'employeur avait dénoncé régulièrement l'accord de 1988, ou s'il ne l'avait pas dénoncé, puisqu'en tout état de cause cet accord a été mis en cause au moment de la fusion, l'indemnité de résidence aurait été intégrée dans les négociations par l'effet de l'article L. 2261-14 du code du travail, ce qui aurait éventuellement donné lieu à son extension plus ou moins limitée en fonction du budget global et de celui accordé aux autres postes de négociation.

La CRCANS souligne que l'extension à l'ensemble des salariés de cette indemnité représentait un coût qui à lui seul dépassait celui de l'ensemble des autres avantages, ce qui est corroboré par la pièce 14 versée par le salarié sur laquelle est apposé de façon manuscrite que l'indemnité de résidence s'élevait pour « 1. 100 salariés potentiellement bénéficiaires en Seine Maritime à 1. 848. 000 € » contre un coût prévisionnel de 1. 490. 488, 40 € pour l'ensemble des autres avantages.

La CRCANS produit également un récapitulatif des chiffrages des « avantages divers » mentionnant un coût prévisionnel de 1. 453. 792, 55 €, alors que le coût à l'issue des négociations n'a été que de 982. 992, 20 €.

Les procès-verbaux de la commission plénière de négociations corroborent la volonté de la direction de négocier dans le cadre d'un budget maîtrisé :

-15 mai 2002 : « Nous n'envisageons pas une extension de tous les accords. Dans le cadre de cette négociation, l'ensemble de ces accords et usages a un coût financier. Nous travaillons sur un chiffrage de la situation actuelle et donc connue ».

« les accords et usages ont un coût et la direction souhaite ne pas dépenser implicitement ou explicitement plus que ce qu'il l'était initialement dans les deux ex-CR ».

-29 mai 2002 : « Notre volonté est de négocier dans les budgets existants ».

-11 juin 2002 : « Avant de rentrer de nouveau dans la négociation sur les avantages divers, je souhaite rappeler les orientations de cette négociation (...) Nous inscrire dans un cadre financier maîtrisé ».

Dès lors, si le salarié a perdu une chance de bénéficier de l'indemnité de résidence, celle-ci aurait été nécessairement réduite.

La cour dispose des éléments suffisants pour évaluer les dommages-intérêts devant être alloués au salarié à la somme qui est précisée au dispositif » ;

Alors que la réparation d'une perte de chance devant être mesurée à l'opportunité perdue, il incombe aux juges du fond de déterminer le quantum de la chance perdue et de l'appliquer au montant total du préjudice, considéré dans l'hypothèse où l'éventualité favorable se serait réalisée ; qu'en l'espèce, pour limiter selon le cas à la somme de 2. 500 euros, 1. 000 euros ou 500 euros par salarié l'indemnisation due par la Caisse de Crédit Agricole en indemnisation de la perte de chance qu'ils avaient subis d'obtenir par la négociation collective l'extension à leur profit de la prime de résidence dont bénéficiaient les salariés de la Caisse de Crédit Agricole de l'Eure, la cour d'appel, après avoir retenu que la chance ainsi perdue par les salariés « aurait été nécessairement réduite », s'est bornée à énoncer qu'elle « disposait des éléments suffisants pour évaluer les dommages-intérêts devant être alloués au salarié à la somme qui est précisée au dispositif » ; qu'en statuant de la sorte, quand il lui appartenait d'évaluer concrètement le quantum de la chance perdue par chaque salarié de bénéficier de l'extension à son profit de l'indemnité de résidence auparavant accordée aux personnels de la Caisse de Crédit Agricole de l'Eure, la cour d'appel a violé l'article 1382 du code civil, ensemble l'article L. 1121-1 du code du travail et le principe de réparation intégrale du préjudice, sans perte ni profit pour la victime.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Rouen Novembre