



Licenciement - Un animateur Assurances Prescription de 28 ans d'ancienneté de la CRCAM obtient de 91 500 euros pour licenciement sans cause (CPH Rennes Département 7 juillet 2020)

Commentaire d'arrêt publié le 02/11/2020, vu 1422 fois, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

Le Conseil de prud'hommes de Rennes a considéré que le fait d'avoir donné un pré-accord à l'octroi d'un prêt bancaire indispensable à la réservation d'un logement, ne constituait pas une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Dans un jugement du 7 juillet 2020 (n°18/00449), le Conseil de prud'hommes de Rennes (départage), après avoir jugé prescrit 4 des 5 faits fautifs à l'origine du licenciement disciplinaire du salarié, a considéré que le seul fait pour ce dernier d'avoir donné un pré-accord à l'octroi d'un prêt bancaire indispensable à la réservation d'un logement, ne constituait pas une cause réelle et sérieuse de licenciement.

A l'appui de sa décision, le Conseil fait notamment valoir l'ancienneté de 28 ans du salarié ainsi que la qualité de son travail.

Il reconnaît également au salarié, au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause, un préjudice supplémentaire, résultant de la combinaison des facteurs que sont l'âge, l'ancienneté, l'aptitude à retrouver du travail, l'état de santé ainsi que la perte de revenus consécutive au licenciement du salarié.

Au total, l'agent commercial de la CRCAM obtient la somme de 91.350 euros.

La société a interjeté appel du jugement.

1) Rappel des faits.

M.X. a été employé par la CAISSE REGIONALE DE CREDIT AGRICOLE MUTUEL ATLANTIQUE- VENDEE (dénommée ci-après la CRCAM) par contrat à durée indéterminée en qualité d'agent commercial à compter du 3 juillet 1989.

Le 3 janvier 2017, il a été convoqué à un entretien préalable en vue d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

A compter du 2 février 2017, le salarié a été placé en arrêt de travail.

Par un courrier du 17 février 2017, M X s'est vu notifier la rétrogradation au poste d'animateur assurance prescription au sein de l'équipe volante, sans délégation de crédit, pendant un an. Cette mesure a été prise à la suite d'un conseil de discipline qui s'est tenu le 31 janvier 2017.

Par un courrier du 21 mars 2017, le salarié a refusé sa rétrogradation.

Dans un courrier du 29 mars 2017, la CRCAM a convoqué M.X à un second entretien préalable en vue d'une sanction disciplinaire.

A la suite de cet entretien qui s'est tenu le 11 avril 2017, le salarié s'est vu notifier les griefs qui lui étaient reprochés, par courrier du 18 avril 2017.

Il s'est ensuite vu notifier par courrier du 11 mai 2017, son licenciement pour cause réelle et sérieuse, à l'issue d'un conseil de discipline qui s'est tenu le 3 mai 2017.

Le 20 juin 2017, M.X a introduit une requête devant le Conseil de prud'hommes de Nantes visant à juger son licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Par jugement du 10 juillet 2018, le Conseil de prud'hommes de Nantes a renvoyé l'affaire devant le Conseil de prud'hommes de Rennes.

Compte tenu du contexte sanitaire, l'affaire a fait l'objet d'un renvoi au 19 mai 2020.

2) Jugement du Conseil de prud'hommes de Rennes : le seul fait d'avoir donné un pré-accord à l'octroi d'un prêt de 3 jours, indispensable à la réservation d'un logement, ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement pour un salarié, agent commercial, ayant 28 ans d'ancienneté.

Le Conseil de prud'hommes de Rennes, section agriculture, statuant en formation de départage, par jugement contradictoire en premier ressort :

- dit que le licenciement dont M.X a fait l'objet de la part de la CRCAM est sans cause réelle et sérieuse ;
- condamne en conséquence la CRCAM à verser à M.X la somme de 90.000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- ordonne le remboursement par la CRCAM des indemnités de chômage versées à M.X du jour de son licenciement à ce jour, à concurrence de six mois dans les conditions prévues à l'article L.1235-4 du Code du travail ;
- condamne la CRCAM à payer à M.X la somme de 1.500 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile ;
- ordonne l'exécution provisoire sur le fondement de l'article 515 du Code de procédure civile ;
- condamne la CRCAM aux dépens.

2.1) Sur le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le Conseil de prud'hommes de Rennes rappelle qu'en vertu de l'article L.1232-1 du Code du travail, « tout licenciement pour motif personnel doit être justifié par une cause réelle et sérieuse ».

Il ajoute que selon l'article L.1235-1 du Code du travail, « en cas de litige relatif au licenciement, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, étant rappelé que la lettre de licenciement fixe les données du litige ; si un doute subsiste, il profite au salarié ».

2.2) 4 des 5 faits fautifs reprochés au salarié sont jugés prescrits.

Le Conseil de prud'hommes de Rennes rappelle qu'aux termes de l'article L.1332-4 du Code du travail, « aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance (...) ».

Il ajoute que « l'employeur, au sens de l'article L.1334-4 du Code du travail, est la personne qui a autorité directe sur le salarié concerné et qui va déclencher l'action disciplinaire, même si elle n'a pas le pouvoir de prendre elle-même la sanction. L'employeur doit avoir pu prendre la mesure exacte des faits, bien qu'il importe peu que le supérieur ait tardé à informer la direction des manquements du salarié ».

De même, « il appartient à l'employeur qui invoque les faits fautifs commis plus de deux mois avant l'engagement des poursuites disciplinaires de rapporter la preuve qu'il n'en a eu connaissance que dans les deux mois ayant précédé l'engagement de la poursuite disciplinaire ».

Le Conseil de prud'hommes de Rennes rappelle également que « le délai de deux mois s'apprécie à compter du jour où l'employeur a eu une connaissance exacte de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits fautifs reprochés au salarié ».

Il ajoute que « dès lors que l'employeur justifie n'avoir été informé des faits commis par le salarié qu'à l'issue d'une enquête interne diligentée au sein de l'établissement et ayant permis d'imputer à l'intéressé les faits reprochés, la procédure de licenciement engagée à l'encontre de l'intéressé moins de deux mois après le déroulement de l'enquête ne méconnaît pas les dispositions de l'article L.1332-4 du Code du travail ».

En l'espèce, le Conseil de prud'hommes de Rennes relève que « l'engagement de la procédure disciplinaire est intervenu le 3 janvier 2017, par l'envoi d'une lettre de convocation à un entretien préalable. Il appartient par conséquent à la CRCAM de rapporter la preuve qu'une personne qui a une autorité directe sur le salarié n'a pas eu connaissance de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits qui lui sont reprochés avant le 3 novembre 2016 ».

De son côté, « l'employeur soutient n'avoir eu une connaissance exacte des faits fautifs reprochés au salarié qu'à l'issue des investigations menées par la mission d'audit qui a donné lieu à la rédaction d'un rapport de Messieurs S. et P. en date du 29 décembre 2016, qu'il verse au débat ».

2.2.1) Les trois premiers griefs reprochés au salarié dans la lettre de licenciement sont prescrits.

La lettre de licenciement notifiée au salarié fait référence à 5 faits fautifs qui sont analysés successivement par le Conseil de prud'hommes de Rennes.

a) Premier grief : acceptation d'un prêt par le salarié en dehors de toute délégation et de toute décision du siège.

La lettre de licenciement fait tout d'abord état d'un premier fait fautif en ces termes : « un client sollicite un financement pour acheter une maison et réaliser des travaux. Le montant demandé est de 182 000 euros, dont 64 000 euros de prêt à court terme relais. Vous n'aviez pas délégation afin d'accepter ce prêt et vous deviez transférer ce dossier au niveau du siège pour décision. Votre manager étant absent, vous avez indiqué votre avis et vous avez signé en PO à la place de votre responsable en précisant son absence. Le même jour, vous avez émis une lettre d'engagement réciproque et vous avez envoyé au notaire un ordre irrévocable de paiement, qui engage la Caisse régionale, en dehors de toute délégation et de toute décision siège conformément aux procédures applicables ».

b) Deuxième grief : détournement de délégations par le salarié.

Sur le second grief, la lettre de licenciement explique que « le 21 mai 2015 un autre dossier concernant le même projet pour les mêmes clients présente une délégation Siège pour motif score insuffisant avec une alerte sur les revenus sociaux. Pour autant le support de décision habitat complété manuellement par vous ne reprend pas un score « Délégation Siège », et fait apparaître une délégation agence. Vous avez donc détourné les délégations ».

Les investigations menées par la mission d'audit de la CRCAM corrobore les deux premiers faits fautifs mentionnés dans la lettre de licenciement.

Ces investigations établissent également que « le 3 juin 2015, M.Z, directeur de l'agence Habitat de Nantes, au sein de laquelle le salarié est animateur, accorde le dossier « sous sa propre responsabilité », malgré une réponse négative du service des engagements des particuliers. M.Z admet une erreur du salarié mais valide le dossier en raison d'une lettre d'accord en date du 30 avril 2015 que ce dernier aurait remise au client et à l'apporteur ».

Le Conseil de prud'hommes de Rennes relève en l'espèce que « bien que l'historique des actions relatives à ces dossiers fait uniquement apparaître le nom du salarié en tant que personne responsable, les échanges de courriels des 3 et 4 juin 2015 entre M.Z, directeur de l'agence Habitat de Nantes et M.T, analyste à la direction des finances, risques et engagements de la CRCAM, font apparaître que M.Z a pris le dossier sous sa responsabilité nonobstant le fait que le dossier était en délégation Siège et la réponse négative du service des engagements des particuliers, en prenant en compte l'avis de M.P, courtier immobilier, qui fait état du faible risque lié à l'octroi d'un prêt dans ce dossier ».

Le Conseil de prud'hommes de Rennes considère au vu de ces éléments, pour les deux premiers faits fautifs reprochés au salarié dans la lettre de licenciement, que « l'employeur ne justifie pas avoir été informé des faits commis par le salarié uniquement à l'issue des investigations menées par la mission d'audit ».

En effet, il considère que « M.Z, supérieur hiérarchique direct du salarié, avait connaissance, depuis le 3 juin 2015 de la lettre d'engagement émise par ce dernier, du fait que la décision finale appartenait au siège et du fait que le service d'engagement des particuliers de la CRCAM avait émis une réponse négative ».

c) Troisième grief : émission par le salarié d'un avis favorable d'un prêt à taux zéro en dehors de sa délégation.

Le troisième grief reproché au salarié dans la lettre de licenciement concerne un avis favorable émis par ce dernier et son supérieur hiérarchique au sujet d'un dossier de prêt à taux zéro alors que ce dossier était en dehors de leur délégation.

Le Conseil de prud'hommes de Rennes relève en l'espèce « qu'il ressort des pièces versées au débat et notamment du rapport d'audit du 29 décembre 2016, que le 25 février 2016, les clients ont sollicité un financement aux fins d'achat d'un bien immobilier. Alors que M.X et son supérieur hiérarchique M.Z avaient le 4 mars 2016 émis un avis favorable à l'acceptation du dossier, le service de l'engagement des particuliers de la CRCAM a émis un refus le 22 mars 2016. Le 29 mars 2016, la cliente s'est prévalu d'un écrit du salarié comportant la mention « dossier accepté ».

Par courriel du même jour adressé au service de l'engagement des particuliers avec en copie ses supérieurs directs, le salarié a informé ce service que les clients avaient en effet reçu un accord de financement de sa part, puisqu'il pensait que le dossier serait validé et qu'il s'agissait d'une erreur de sa part ».

Le Conseil de prud'hommes de Rennes considère en l'espèce que « l'employeur avait, dès le 29 mars 2016, une connaissance exacte des faits reprochés au salarié ».

Par conséquent, il affirme que « la CRCAM avait, à la date du 3 novembre 2016, pleine connaissance des faits relatifs aux trois [fautes] qu'elle reproche à M.X dans sa lettre de licenciement ».

Ainsi, il estime que « le salarié est fondé à invoquer la prescription de deux mois édictée à l'article L.1332-4 du Code du travail afin de voir écarter les faits relatifs à ces dossiers qui lui sont reprochés ».

2.2.2) Sur le 4^{ème} grief reproché au salarié : pas de prescription mais il ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Pour ce qui est du 4^{ème} grief notifié dans la lettre de licenciement, la CRCAM reproche au salarié d'avoir « émis un courrier de pré-accord sans en avoir délégation » et d'avoir « tenté de faire éditer les offres par le service Crédit client en l'absence de décision du délégataire ».

Suivant le rapport de l'audit du 29 décembre 2016, le Conseil de prud'hommes de Rennes relève en l'espèce que « la lettre de pré-accord a été fournie le 11 juin, dès le premier entretien entre M.X et la cliente ».

De plus, « il ressort de l'acte notarié du 14 juin 2016 qu'à cette date, les clients justifiaient de l'engagement de la CRCAM de leur proposer un prêt conventionné en vue du financement de l'achat, la copie de l'engagement en date du 11 juin 2016 étant annexée à l'acte authentique. Par courriel du 17 juin 2016, le salarié a informé Mme R, analyste au bureau des enfants des particuliers de la CRCAM, qu'il avait émis un pré-accord sans indiquer la date de celui-ci ou préciser qu'il avait été donné antérieurement à l'avis favorable émis par son supérieur hiérarchique le 14 juin 2016. Par courriel du 21 octobre 2016 qu'il verse aux débats, M.X explique avoir accepté de rédiger une lettre de pré-accord sans préciser la date à laquelle ce courrier a été rédigé ».

Ainsi, au regard de ces éléments, le Conseil de prud'hommes de Rennes considère que « l'employeur n'a eu connaissance de la communication du courrier de pré-accord, alors que le dossier était en délégation siège, qu'après la transmission du rapport d'audit du 29 décembre 2016 ».

Par conséquent, le Conseil affirme « qu'à la date du 3 novembre 2016, la CRCAM n'avait pas pleine connaissance des faits à l'origine du dossier n°4 et que le salarié n'est pas fondé à invoquer la prescription de deux mois édictée à l'article L.1332-4 du Code du travail afin de voir écarter les faits relatifs à ce dossier qui lui sont reprochés ».

2.2.3) Le 5^{ème} grief est également jugé prescrit par le Conseil de prud'hommes de Rennes.

La lettre de licenciement reproche enfin au salarié qu'en « juin 2016, [ce dernier] a violé le secret professionnel en envoyant directement des documents à des tiers sans accord préalable du client et sans délégation pour le faire ».

Le Conseil de prud'hommes de Rennes relève que le rapport d'audit du 29 décembre 2016 corrobore cette version en expliquant que « l'analyste du service des engagements des particuliers avait immédiatement rappelé au salarié le caractère confidentiel des échanges internes ».

Cependant, le Conseil de prud'hommes de Rennes considère pour autant que « la CRCAM ne démontre pas que les supérieurs de M.X n'avaient pas eu connaissance de ce grief avant le 11 janvier 2017 ».

Ainsi, le cinquième fait fautif reproché au salarié est prescrit.

2.3) Le seul grief reproché au salarié ne suffit pas à fonder le licenciement sur une cause réelle et sérieuse au regard des 28 années d'ancienneté et la qualité du travail effectué.

Le Conseil de prud'hommes de Rennes rappelle qu'aux termes de l'article L.1232-1 du Code du travail, « tout licenciement pour motif personnel est motivé dans les conditions définies par le présent chapitre. Il est justifié par une cause réelle et sérieuse ».

Il relève en l'espèce que « si la CRCAM produit des échanges au sein du service des ressources humaines et une lettre recommandée avec accusé de réception du 30 novembre 2011 envoyée au salarié par son directeur des ressources humaines qui fait état de « dérives comportementales constatées depuis plusieurs mois », elle ne produit néanmoins aucun élément plus récent au sujet d'éventuels reproches adressés au salarié par l'employeur. M.X verse quant à lui aux débats les rapports d'évaluation de son supérieur hiérarchique de 2007 à 2014, qui font état de ses bons résultats, de ses capacités techniques et de sa capacité à transmettre son savoir auprès de ses collègues ».

A ce titre, le Conseil affirme que « le seul fait pour un salarié ayant une ancienneté de 28 années et n'ayant pas fait l'objet de remarques relatives à la qualité de son travail ou à sa probité de la part de l'employeur depuis 6 ans, d'avoir donné un pré-accord à l'octroi d'un prêt de 3 jours avant l'accord définitif de sa hiérarchie, pré-accord que le salarié explique par l'intérêt de la cliente puisqu'il était indispensable à la réservation du logement, ne constitue pas une cause réelle et sérieuse pour prononcer un licenciement ».

Ainsi, le conseil de prud'hommes de Rennes considère en conséquence « qu'il n'existait pas, au

sens de l'article susvisé, de cause réelle et sérieuse pour prononcer le licenciement du salarié ».

2.4) Sur l'indemnisation du licenciement : reconnaissance d'un préjudice supplémentaire fondé sur l'âge, l'ancienneté, l'aptitude à retrouver un travail et l'état de santé du salarié.

A ce titre, le Conseil de prud'hommes de Rennes rappelle que suivant l'article L.1235-3 du Code du travail en vigueur avant le 24 septembre 2017, « l'indemnité due au salarié licencié pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. L'assiette des dommages et intérêts est en fonction de la rémunération brute, incluant les primes et avantages alloués en sus du salaire de base.

Le montant de l'indemnité est évalué conformément aux règles du droit commun, en fonction du préjudice subi, qui est apprécié au jour de la décision, notamment en fonction des difficultés rencontrées par le salarié pour retrouver un emploi ».

En l'espèce, le Conseil de prud'hommes de Rennes relève que :

- « le salaire brut perçu par le salarié durant les six mois qui ont précédé son licenciement est d'un montant mensuel de 3.750 euros bruts ;
- le salarié avait une ancienneté de 28 ans au sein de la CRCAM ;
- il était âgé de 53 ans au moment de son licenciement ;
- il a été placé plusieurs fois en arrêt de travail entre le 2 février 2017 et le 31 janvier 2019 pour syndrome dépressif puis déficit neurologique du membre inférieur gauche ;
- le 29 novembre 2018, le Comité régional de reconnaissance de maladie professionnelle de la mutualité sociale agricole a rendu un avis favorable au sujet de la demande de M.X de maladie professionnelle relative à un burn-out ;
- actuellement âgé de 56 ans, il n'a pas retrouvé d'emploi ».

Ainsi, le Conseil de prud'hommes de Rennes conclut que « le salarié justifie d'un préjudice supplémentaire résultant de son âge, de son ancienneté, de son aptitude à retrouver du travail et de son état de santé. Il justifie par ailleurs d'une perte de revenus consécutive à son licenciement d'un montant mensuel de 1.200 euros ».

Par conséquent, le Conseil lui alloue la somme de 90.000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

2.5) Sur la demande de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail.

Le Conseil de prud'hommes de Rennes rappelle qu'aux termes de l'article L.1222-1 du Code du travail, « le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi. L'obligation de bonne foi dans l'exécution du contrat de travail ne se réduit pas à l'absence d'intention malveillante dans l'exécution du contrat de travail ; elle permet une réelle régulation du rapport de travail, qui inclut des comportements positifs tant de la part de l'employeur que de celle du salarié ».

Le Conseil de prud'hommes de Rennes relève en l'espèce qu' « à l'appui de sa demande de dommages et intérêts pour manquement de son employeur à l'exécution de bonne foi de son contrat de travail, le salarié soutient avoir été licencié alors qu'il a toujours été félicité par ses supérieurs, s'être vu opposer un refus à un changement de poste ou à une rupture conventionnelle et avoir vu ses affaires personnelles transférées au siège de la CRCAM, à

Nantes, au moment de son licenciement, sans que son employeur n'ait reçu son autorisation ».

A ce titre, le Conseil considère que « les deux premiers faits ne constituent pas un manquement à l'exécution de bonne foi du contrat de travail, l'absence de sanctions antérieures au licenciement du salarié ayant été prise en compte dans la requalification de son licenciement, et l'employeur étant libre de ne pas faire droit à la candidature du salarié ».

De plus, il ajoute que « le transfert des affaires personnelles du salarié sur un autre site à la suite de son licenciement, s'il dénote d'un manque de délicatesse, ne constitue pas pour autant d'une violation par l'employeur de son obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail ».

Par conséquent, le Conseil de prud'hommes de Rennes rejette la demande de dommages et intérêts du salarié pour exécution déloyale du contrat de travail.

2.6) Sur les demandes accessoires.

Le Conseil de prud'hommes de Rennes rappelle que « les créances indemnitaires sont productives d'intérêts au taux légal à compter du présent jugement entrepris, conformément aux dispositions de l'article 1153-1 du Code civil ».

Il ordonne « l'exécution provisoire, compatible avec la nature de l'affaire, et nécessaire en raison de l'ancienneté » du salarié.

Il fait droit à la demande de transmission des documents sociaux sans l'assortir d'une astreinte.

Il juge également qu'il « serait inéquitable que le salarié supporte l'intégralité de ses frais irrépétibles ». En conséquence, il condamne la CRCAM à lui verser la somme de 150 euros en application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile.

Sources :

Conseil de prud'hommes de Rennes, départage? 7 juillet 2020, n°18/00449

Frédéric CHHUM avocat et membre du conseil de l'ordre des avocats de Paris (mandat 2019-2021)

Mélanie GUYARD juriste

CHHUM AVOCATS (Paris, Nantes, Lille)

e-mail: chhum@chhum-avocats.com

www.chhum-avocats.fr

<https://www.instagram.com/fredericchhum/?hl=fr>

.Paris: 34 rue Pétrelle 75009 Paris tel: 0142560300

.Nantes: 41, Quai de la Fosse 44000 Nantes tel: 0228442644

.Lille: 25, rue Gounod 59000 Lille tel: 0320135083