

**TRANSACTION – Portée – Obstacle à une action prud'homale – Condition – Identité d'objet – Transaction indemnisant de la rupture du contrat de travail – Obstacle à une contestation de discrimination (non) – Ralentissement de carrière – Discrimination homophobe – Indemnisation.**

COUR D'APPEL DE PARIS (P. 6 - ch. 8) 10 mars 2011

**D. contre CRCAM IdF**

EXPOSÉ DU LITIGE :

M. D. a été engagé par la Caisse régionale de Crédit Agricole de Paris et d'Ile-France, suivant un contrat écrit à durée indéterminée à compter du 1<sup>er</sup> février 1976.

M. D. a fait l'objet d'une inscription sur la liste d'aptitude aux fonctions de sous-directeur sur avis favorable de sa hiérarchie.

Suivant une lettre du 1<sup>er</sup> juin 2005, M. D. a été convoqué à un entretien préalable à une éventuelle mesure de licenciement.

Consécutivement à cet entretien qui s'est déroulé le 17 juin 2005, M. D. s'est vu notifier son licenciement pour faute grave par une lettre recommandée du 28 juin 2005.

Le 8 juillet 2005, une transaction a été signée entre les parties.

Le 19 mai 2006, M. D. a saisi le Conseil de prud'hommes de Paris afin d'obtenir une somme de 100 000 € à titre de dommages-intérêts pour discrimination homophobe et blocage de carrière, outre une indemnité de 4 000 € sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

Dans le dernier état de ses demandes, il a sollicité du Conseil de prud'hommes la condamnation du Crédit Agricole à lui verser les sommes suivantes : 658 364 € à titre de dommages-intérêts, 50 000 € à titre de préjudice moral, 4 186 € sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

Par un jugement du 29 mai 2009, le Conseil de prud'hommes de Paris, section encadrement, a déclaré M. D. irrecevable en ses demandes.

MOTIFS :

Sur l'étendue de la transaction :

**M. D. ne conclut pas à la nullité de la transaction mais soutient qu'elle n'a pas porté sur l'indemnisation à lui revenir pour la discrimination subie du fait de son orientation sexuelle dans le déroulement de sa carrière et de la conséquence en résultant sur ses droits à indemnités de retraite.**

Le Crédit Agricole considère quant à lui que la transaction n'avait pas pour objet exclusif de régler les conséquences de la rupture du contrat de travail, mais de régler globalement l'ensemble de tous les différends liés à l'exécution et à la rupture du contrat de travail, dès lors que les motifs de sa demande, à savoir la discrimination alléguée et ses conséquences, étaient connus de lui avant la signature de la transaction pour en avoir fait état dans une lettre adressée à son employeur dès le mois d'octobre 2004.

La transaction signée le 8 juillet 2005 est ainsi libellée :

*« M. D. a été engagé par la Caisse régionale de Crédit Agricole... suivant un contrat écrit à durée indéterminée à compter du 1<sup>er</sup> février 1976.*

*Convoqué le 1<sup>er</sup> juin 2005 pour un entretien préalable à une mesure de licenciement qui s'est déroulé le 17 juin 2005, M. D. a été licencié pour faute grave par lettre recommandée avec accusé de réception du 28 juin 2005.*

*Diverses contestations sont intervenues et M. D. a informé le Crédit Agricole de son intention de saisir le Conseil de prud'hommes de Paris d'une action visant à obtenir réparation du préjudice matériel et professionnel que lui cause la rupture de son contrat de travail.*

*Sans pour autant reconnaître le bien-fondé de la thèse adverse, les parties ont alors décidé de se retrouver sur la base de concessions réciproques pour rechercher, sous l'égide de leurs conseils, une solution au règlement de leurs différends nés ou à naître ayant trait à l'exécution et à la cessation du contrat de travail qui les liait.*

*En cet état, il a été convenu ce qui suit :*

**Article 1<sup>er</sup> :** *Le licenciement de M. D. est confirmé à la date du 30 juin 2005, date depuis laquelle M. D. ne fait plus partie du personnel du Crédit Agricole.*

**Article 2 :** *Les parties conviennent que M. D. a été rempli de ses droits dans le cadre du solde de tout compte au titre des salaires et droits à congés...*

**Article 3 :** *Pour indemniser M. D. des conditions dans lesquelles son contrat de travail a été rompu, tant dans la forme que dans le fond, les parties sont convenues de lui attribuer une somme brute de 274 989,16 euros (soit en net 253 650 euros après déduction de la CSG et de la CRDS).*

*Il est expressément stipulé que cette somme, attribuée à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral et matériel causé par la rupture du contrat de travail et en contrepartie de la renonciation de M. D. à poursuivre sa procédure prud'homale, n'a pas de nature salariale.*

**Le règlement de la somme nette de 253 650 euros intervient dès la signature des présentes pour solde de tout compte par chèque bancaire dont quittance sous réserve d'encaissement.**

**La concession de M. D. est d'accepter les conditions et modalités de la rupture de son contrat de travail et de se déclarer rempli de tous les droits qu'il pouvait tenir tant de son contrat de travail que du droit commun ou de la convention collective et réparé de son entier préjudice.**

**La concession du Crédit Agricole est d'allouer à M. D. des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi.**

**Article 4... Article 5...**

**Article 6 :** *Sous réserve de l'exécution intégrale du présent protocole d'accord intervenu librement après négociations, les parties soussignées renoncent irrévocablement à tous autres droits, instance, action ou indemnité de quelque nature que ce soit.*

*La présente transaction règle définitivement le litige intervenu entre les parties, conformément aux dispositions des articles 2044 et suivants du Code civil et notamment l'article 2052 dudit code aux termes duquel la transaction a entre les parties autorité de la chose jugée en dernier ressort...*

**Article 7 : (...)**

La transaction est régie par les articles 2044 à 2058 du Code civil.

Aux termes de l'article 2048 du dit Code, la renonciation qui est faite à tous droits, actions et prétentions ne s'entend que de ce qui est relatif au différend qui y a donné lieu.

L'article suivant dispose que la transaction ne règle que les différends qui s'y trouvent compris, soit que les parties aient manifesté leur intention par des expressions spéciales ou générales, soit que l'on reconnaisse cette intention comme une suite nécessaire de ce qui y est exprimé.

Ainsi, les effets d'une transaction sont-ils cantonnés aux droits et prétentions qui ont été envisagés au moment de la signature de l'acte, et ce, en dépit d'une formule de renonciation très large.

S'il est patent qu'en préambule de l'accord, les parties ont décidé dans une formule générale "de se retrouver sur la base de concessions réciproques pour rechercher... une solution au règlement de leurs différends nés ou à naître ayant trait à l'exécution ou à la cessation du contrat de travail", force est de constater que préalablement, les parties avaient évoqué le licenciement pour faute grave signifié le 28 juin 2005 et l'intention manifestée par le salarié de saisir le Conseil de prud'hommes d'une action visant à obtenir réparation du préjudice matériel et professionnel que lui causait la rupture de son contrat de travail.

Aux termes de l'article 3 précédemment relaté, les parties ont précisé que la somme de 274 989,16 euros devait indemniser M. D. des conditions dans lesquelles son contrat de travail a été rompu... et correspondait à des dommages et intérêts en réparation du préjudice moral et matériel causé par la rupture du contrat de travail et en contrepartie de la renonciation de M. D. à poursuivre sa procédure prud'homale.

Au surplus, l'indemnisation a été fixée dans la transaction à l'équivalent de 20 mois de salaire. Or, M. D., embauché en 1976, avait une ancienneté de 29 années et le licenciement intervenait alors qu'il était âgé de près de 60 ans.

Il en résulte qu'aucune mention ne fait explicitement état du fait que la transaction portait aussi sur le règlement d'un contentieux relatif à une difficulté en lien avec le déroulement de la carrière du salarié au sein de l'entreprise.

Au surplus, l'événement invoqué par l'employeur pour établir que le licenciement pouvait être justifié et révélé par la lettre de doléance d'un autre salarié était ancien comme remontant à 2002. Aussi, en l'absence d'avertissement, de mise en garde et de la persistance ou d'un renouvellement de faits fautifs

survenus moins de deux mois avant le licenciement, celui-ci ne pouvait être justifié par une faute du salarié.

L'examen de l'ensemble de ces éléments permet de relever que les parties, en dépit de deux formules générales reprises dans la transaction, à savoir : *une solution au règlement de leurs différends nés ou à naître ayant trait à l'exécution et à la cessation du contrat de travail qui les liait...*, et... *les parties soussignées renoncent irrévocablement à tous autres droits, instance, action ou indemnité de quelque nature que ce soit. La présente transaction règle définitivement le litige intervenu entre les parties, ne se sont accordées que sur la question relative à la rupture du contrat de travail.*

La discrimination et le retentissement en résultant sur le déroulement de la carrière du salarié n'ont pas été inclus dans le périmètre de cette transaction.

Le jugement déféré sera en conséquence infirmé sur ce point.

Sur les demandes d'indemnisation des préjudices en lien avec une discrimination :

Dès lors que le salarié fait état de ce qu'il a subi une discrimination ayant eu pour conséquence d'entraver le déroulement de sa carrière, il lui appartient d'établir au soutien de ses demandes des faits précis qui laissent présumer qu'il a été victime d'une telle discrimination, à charge pour l'employeur de démontrer que le déroulement de carrière du salarié a été justifié par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

D'après les éléments produits et non contestés, M. D. diplômé ESSEC a été recruté en 1976 en qualité de directeur d'agence, puis a été nommé en tant que responsable commercial en charge d'un réseau d'agences à Paris.

Dans le dernier état de ses fonctions, il était cadre supérieur en charge de la communication interne et événementielle, ainsi que des relations avec les caisses locales.

Il est aussi établi qu'il a passé un concours interne exigeant un parcours constitué d'épreuves orales, écrites et de stages, lequel concours lui a permis d'accéder à une liste d'aptitude aux fonctions de sous-directeur de caisse régionale, dès 1989.

M. D. fait remarquer, sans être particulièrement contesté sur ce point, que l'employeur avait accepté qu'il fit, à titre exceptionnel, son stage de fin de parcours aux Etats-Unis et non dans une caisse régionale, prenant ainsi en compte son cas particulier dès lors qu'en raison de son homosexualité, de la gêne de la direction du Crédit Agricole et de l'état des mentalités à cet égard, la direction estimait qu'il devait plutôt exercer ses fonctions en région parisienne ou sur des postes à l'international.

Postérieurement à cette inscription sur la liste d'aptitude, M. D. a postulé, en vain à plusieurs reprises, soit à quatorze reprises, à un poste de sous-directeur ou à un poste de niveau équivalent, a répondu à des propositions de postes à l'international, à une proposition de poste dans une filiale à Paris de la Caisse nationale du Crédit Agricole et au Crédit Agricole d'Ile-de-France même dont le siège est à Paris.

Il n'est pas contesté que l'examen du mémento des cadres de direction publié par la fédération nationale du Crédit Agricole révèle qu'il est le seul de sa promotion de 1989 à ne pas avoir eu de poste, bien que son inscription sur la liste d'aptitude aux fonctions de sous-directeur ait été prorogée à deux reprises en 1995 et en 2000 et qu'il était parmi les candidats l'un des plus diplômés.

Il communique également plusieurs attestations de collègues qui témoignent de façon précise et concordante qu'il a fait preuve d'un professionnalisme dûment reconnu, qu'il n'a pas pour autant bénéficié d'une évolution normale de carrière sur un poste de sous-directeur conforme à son parcours, en raison d'une discrimination liée à son orientation sexuelle qu'il ne cachait pas. L'un des témoins, M. X, atteste de ce que dans les années 70, 80, 90, la direction générale était très

conservatrice et conformiste et ne pouvait admettre qu'un cadre de direction, au regard de ses responsabilités, soit connu pour son homosexualité. La crainte alors exprimée était que cela nuise à son autorité de manager et à l'image de l'entreprise.

M. D. témoigne de l'ambiance homophobe régnant dans l'entreprise.

Ainsi, M. D. établit-il la réalité de faits précis de nature à établir qu'il a fait l'objet d'une discrimination à l'origine d'une entrave à l'évolution normale de sa carrière.

La Caisse régionale agricole de Paris et d'Ile-de-France estime, d'une part, que M. D. n'a pas postulé sur des postes de cadre de direction pour les caisses régionales de province alors que 520 postes ont été pourvus au cours de cette période, d'autre part, qu'elle ne peut se voir reprocher le fait que d'autres entités du groupe n'aient pas donné suite aux candidatures présentées par M. X.

Or, il sera d'abord observé que l'employeur, qui soutient que la discrimination invoquée par M. D. et ses conséquences étaient incluses dans le périmètre de la transaction, ne la conteste pas formellement dans son principe.

Au surplus, il résulte des éléments produits que les modalités mêmes d'évolution des carrières des cadres dépendaient directement de la fédération nationale du Crédit Agricole avec laquelle étaient en lien toutes les caisses régionales y compris celle de Paris Ile-de-France et les entités à l'international, que la Caisse régionale de Paris Ile-de-France ne peut soutenir utilement, d'une part, qu'elle n'a pas disposé de postes de direction en son sein propre entre 1989 et 2005, ni, d'autre part, qu'elle ne pouvait recommander activement la candidature de son salarié sur des postes à l'international, dont les activités se sont notoirement développées dans les années 1990-2000 à la faveur de la mondialisation.

Dans ces conditions, M. D. est recevable et fondé à solliciter, outre l'indemnisation du préjudice moral subi du fait de la discrimination elle-même, la réparation de son préjudice financier résultant de la répercussion qu'a eu sur le déroulement de sa carrière la discrimination subie et correspondant tant au manque à gagner entre 1989 et 2005 qu'à la perte de ses droits à la retraite.

S'agissant du préjudice moral évoqué, la Cour le fixera équitablement à la somme de 35 000 €.

Par ailleurs, pour établir son préjudice financier, M. D. verse aux débats une étude réalisée par un cabinet d'audit.

D'après ce rapport, l'existence dans la convention collective des cadres de direction de la fédération du Crédit Agricole de trois coefficients (930, 1020, 1 100 points) pour le poste de sous-directeur que M. D. aurait pu occuper a conduit à proposer trois évaluations du préjudice financier, étant observé que les coefficients correspondent à des niveaux de responsabilités différentes qui dépendent de l'affectation et de l'évolution de carrière.

Quatre éléments ont été retenus, à savoir la perte de salaire potentiel, la perte correspondant à une indemnité compensatrice de logement de fonction, la perte en matière de droits à la retraite et la perte en matière de retraite-chapeau.

L'employeur ne formule aucune observation particulière quant à l'étude et à la projection comptable soumises aux débats.

Dans ces conditions, la Cour dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer à la somme de 580 000 € le montant du préjudice financier subi par M. X.

Le jugement déféré sera infirmé et la Caisse de Crédit Agricole de Paris Ile-de-France sera condamnée à verser à M. D. les sommes suivantes :

- 35 000 € à titre de dommages-intérêts pour le préjudice moral subi,

- 580 000 € au titre du préjudice financier découlant de l'entrave au déroulement de sa carrière et de la perte des droits à la retraite consécutifs à la discrimination subie.

Sur la demande d'indemnité en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile :

L'équité commande d'allouer à M. D. une indemnité de 4 000 € en application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS :

Infirme le jugement déféré,

Statuant à nouveau et y ajoutant ;

Condamne la Caisse régionale de Crédit Agricole Mutuel de Paris et d'Ile-de-France à verser à M. D. les sommes suivantes :

- 35 000 € à titre de dommages-intérêts pour le préjudice moral subi,

- 580 000 € au titre du préjudice financier découlant de l'entrave au déroulement de sa carrière et de la perte des droits à la retraite consécutifs à la discrimination subie,

- 4 000 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

(Mme de Liège, prés. - Mes Pedler, Meyer, av.)

## Note.

Cet arrêt traite de la discrimination liée à l'orientation sexuelle. Le salarié soutenait qu'il avait été l'objet d'une discrimination en raison de son homosexualité. Il alléguait que cela avait eu pour conséquence de bloquer le déroulement de sa carrière, notamment en l'empêchant d'accéder à un poste de sous-directeur de caisse régionale, malgré un concours interne réussi de longue date. De son côté, le Crédit Agricole demandait la confirmation du jugement d'irrecevabilité de la section encadrement du Conseil de prud'hommes de Paris. Il opposait une transaction, affirmant qu'elle avait pour objet de régler l'ensemble des litiges liés à l'exécution du contrat de travail et pas seulement sa rupture.

La discrimination homophobe est peu représentée dans la jurisprudence. Toutefois, en préambule, peuvent être mentionnés un jugement en déparage du CPH d'Elbeuf du 22 septembre 2006 ainsi qu'un arrêt de la Cour d'appel de Paris du 13 novembre 2008.

Dans la première décision (1), le Conseil explique qu'il « ne peut être fait application de l'article L. 122-45 du Code du travail que s'il est démontré de manière certaine que le salarié qui s'en prévaut a été sanctionné, licencié ou a fait l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte en raison notamment de son orientation sexuelle ». Le juge départiteur conclut que le salarié « s'avérant défaillant dans la charge de la preuve lui incombant, il sera débouté de son premier chef de demande, fondé sur l'article L. 122-45 du Code du travail ». L'employeur est tout de même condamné à payer des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse mais surtout à une indemnité spécifique pour « non-respect par l'employeur de son obligation de prévention des risques ».

Dans la seconde décision (2), la Cour d'appel indique que « les éléments du dossier ne permettent pas de considérer comme certainement établie une discrimination au sens de l'article L. 1132-1, nouvelle numérotation du Code du travail, discrimination qui permettrait de déclarer le licenciement nul ». La Cour reconnaît également le licenciement comme étant abusif, sans pour autant oser aller jusqu'au bout du raisonnement juridique et annuler la rupture.

Il semblerait que les termes de « certaine » ou « certainement » employés dans ces deux décisions, se sont avérés bien pratiques pour évacuer le risque de nullité, modifiant ainsi la charge de la preuve en la faisant reposer exclusivement sur le salarié. Il résulte pourtant de l'article L. 1134-1 Code du travail qu'il est simplement demandé au salarié d'apporter des éléments de faits et que c'est bien à l'employeur qu'il incombe de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination (3).

Cet article est fondamental pour la mise en œuvre de la loi par les conseillers prud'hommes afin de lutter contre les discriminations et il semble utile de le citer en entier :

*« Lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.*

*Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.*

*Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles » (3 bis).*

(1) Commentée au Dr. Ouv. août 2007 p. 383, n. E. Baudeau.

(2) RG 07/00294.

(3) V. également *supra* p. 669, obs. sous Soc. 22 juin et 29 juin 2011.

(3 bis) D. Boulmier, *Conseil de prud'hommes - Agir et réagir au procès prud'homal*, Lamy 2011, § 737 s.

La spécificité de l'arrêt de la Cour d'appel de Paris du 10 mars 2011, réside dans le fait que la discrimination homophobe est reconnue, la motivation repose d'ailleurs sur l'article précité. De manière plus classique, la juridiction a dû au préalable délimiter la portée de la transaction conclue antérieurement à la saisine du Conseil.

En effet, l'employeur, par des formulations de renonciation très larges, entendait inclure tous les litiges qui auraient pu surgir, se croyant ainsi à l'abri de toute éventualité. Cependant, les juges d'appel sont venus rappeler qu'aux termes de l'article 2049 du Code civil « *les transactions ne règlent que les différends qui s'y trouvent compris, soit que les parties aient manifesté leur intention par des expressions spéciales ou générales, soit que l'on reconnaisse cette intention par une suite nécessaire de ce qui est exprimé* » (4).

Ainsi, il relève de l'office du juge, en présence d'un acte transactionnel ambigü, de l'interpréter en recherchant la commune intention des parties afin d'en déterminer la portée (5).

En l'espèce, la Cour a retenu que la rédaction de la transaction faisait référence au licenciement pour faute grave, à l'intention du salarié de saisir le Conseil de prud'hommes en raison du préjudice causé par la rupture du contrat de travail, à l'indemnité transactionnelle qui réparait cette rupture et correspondait à vingt mois de salaire, sans jamais avoir cité aucun litige lié au déroulement de la carrière du salarié.

En conséquence, la juridiction d'appel a pu écarter la fin de non-recevoir soulevée et passer à l'examen de la discrimination homophobe, enfin reconnue et indemnisée, réparant l'entier préjudice, tant moral que financier, sur l'entrave au déroulement normal de sa carrière, outre la perte de ses droits à la retraite (6).

**Sylvie Mess**, *Conseillère prud'homme*

(4) T. Bonnemye "La transaction en droit du travail", RPDS 2011 p. 157.

(5) Rappr. CA Paris 26 juin 2008, Dr. Ouv. 2009 p. 150 et, *a contrario*, Civ. 1<sup>re</sup>, 17 mars 2011, p. n° 09-72.784, Dr. Ouv. 2011 p. 465, n. C. Dorignon.

(6) Sur l'importante question des droits à retraite, v. Soc. 30 juin 2011 p. n° 09-71.538 ; CPH Paris 14 déc. 2010, Dr. Ouv. 2011 p. 321, n. J. Borzakian.