

27 janvier 2025

Cour d'appel de Versailles

RG n° 22/01745

Chambre sociale 4-3

Texte de la **décision**

Entête

COUR D'APPEL

DE

VERSAILLES

Code nac : 80A

Chambre sociale 4-3

ARRÊT N°

CONTRADICTOIRE

DU 27 JANVIER 2025

N° RG 22/01745

N° Portalis DBV3-V-B7G-VHLC

AFFAIRE :

[Y] [A]

C/

S.A. LE CREDIT LYONNAIS

Décision déferée à la cour : Jugement rendu le 31 Mars 2022 par le Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de BOULOGNE-

BILLANCOURT

N° Section : E

N° RG : 19/01343

Copies exécutoires et certifiées conformes délivrées à :

Me Emilie DURVIN

Me Nicolas DURAND GASSELIN

le :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LE VINGT SEPT JANVIER DEUX MILLE VINGT CINQ,

La cour d'appel de Versailles a rendu l'arrêt suivant dans l'affaire entre :

APPELANT

Monsieur [Y] [A]

né le 19 Novembre 1984 à [Localité 6] (FRANCE)

[Adresse 1]

[Localité 4]

Représentant : Me Emilie DURVIN de la SELARL LEPANY & ASSOCIES, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : R222

Substituée par : Me Marion NABIER, avocat au barreau de PARIS

INTIMÉE

S.A. LE CREDIT LYONNAIS

N° SIRET : 954 509 741

Prise en la personne de son représentant légal domicilié au siège social

[Adresse 2]

[Localité 3]

Représentant : Me Nicolas DURAND GASSELIN de la SCP TNDA, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : P0505

Substitué par : Me Ivan HECHT, avocat au barreau de PARIS

Composition de la cour :

En application des dispositions de l'article 805 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue à l'audience publique du 12 Décembre 2024 les avocats des parties ne s'y étant pas opposés, devant Mme Florence SCHARRE, Conseillère chargé du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la cour, composée de :

Madame Laurence SINQUIN, Présidente,

Mme Florence SCHARRE, Conseillère,

Madame Aurélie GAILLOTTE, Conseillère,

Greffier lors des débats : Madame Angeline SZEWCZIKOWSKI,

Greffier placé lors du prononcé : Madame Solène ESPINAT

Exposé du litige

FAITS ET PROCÉDURE

La société Crédit Lyonnais est une société anonyme à conseil d'administration (SA) immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Lyon.

La société Crédit Lyonnais a pour activité l'exécution d'opérations de banque, de courtage et de transactions immobilières, et emploie plus de 11 salariés.

Par contrat de travail à durée indéterminée en date du 30 décembre 2014, M. [Y] [A] a été engagé par la société Crédit Lyonnais en qualité de directeur d'agence, statut cadre, niveau I.

Au dernier état de la relation de travail, M. [A] dirigeait l'agence de [Localité 5], encadrait une équipe de quatre salariés dont un alternant, et percevait une rémunération annuelle brute fixe de 46 000 euros outre une rémunération variable individuelle et collective.

Les relations contractuelles étaient régies par les dispositions de la convention collective nationale de la banque.

Au cours des mois de février, mars et avril 2019, la société Crédit Lyonnais a été destinataire de plusieurs signalements provenant des trois conseillères bancaires placées sous la responsabilité de M. [A], relatifs au comportement de ce dernier.

Le 5 avril 2019, la société Crédit Lyonnais, sur demande de son directeur régional Île-de-France, a diligenté une enquête interne, mise en 'uvre par le responsable des relations sociales.

Par lettre remise en main propre contre décharge en date du 17 avril 2019, la société Crédit Lyonnais a notifié à M. [A] sa mise à pied à titre conservatoire, assortie d'un maintien de rémunération, et a convoqué le salarié à un entretien préalable à une éventuelle sanction disciplinaire, prévu le 5 juin 2019.

L'entretien s'est finalement tenu le 25 juin 2019, en présence d'un membre du comité social et économique.

Par courrier recommandé avec accusé de réception en date du 2 juillet 2019, doublé d'un courrier simple, la société Crédit Lyonnais a notifié à M. [A] son licenciement pour faute, en ces termes :

« Monsieur,

Vous avez été embauché le 30 décembre 2014 et vous avez été affecté à l'agence de [Localité 5] où vous exercez les fonctions de Directeur d'Agence.

Par courriers en date du 17 avril 2019 et du 31 mai 2019, nous vous avons convoqué à un entretien préalable à une éventuelle sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à votre licenciement.

La convocation du 17 avril 2019 était assortie d'une mise à pied conservatoire.

Au cours de cet entretien qui s'est tenu le 25 juin 2019 et pendant lequel vous étiez assisté de Monsieur [E] [F], membre du Comité Social et Economique, nous vous avons exposé les motifs qui nous conduisaient à envisager cette mesure.

Les explications que vous nous avez fournies lors de l'entretien préalable ne nous ont pas permis de modifier notre appréciation des faits qui vous sont reprochés.

A la suite d'une alerte d'une collaboratrice de la Direction Régionale Hauts de Seine Sud en date du 04 avril 2019, nous avons découvert, au terme d'une enquête approfondie de la Direction des Ressources Humaines Ile de France, que vous aviez adopté de façon répétée un comportement et tenu des propos inacceptables à l'encontre de collaboratrices dont vous êtes le responsable hiérarchique.

Il vous est ainsi reproché :

' d'avoir gravement enfreint à de multiples reprises les dispositions de l'article 4-g-1 du Règlement Intérieur de LCL, relatif au comportement et qui précise notamment que "les membres du personnel doivent respecter les instructions données par leur hiérarchie et adopter dans l'exercice de leurs fonctions une tenue, un comportement et des attitudes qui respectent la liberté, la dignité de chacun".

Il a été notamment relevé que :

' vous avez adopté un comportement pouvant être qualifié d'humiliant, de dégradant et de vexatoire à l'encontre de Madame [O] [T], Conseillère Particuliers de l'agence.

' en la surnommant, de manière péjorative, par le diminutif de "[D]" alias [I] en allant jusqu'à apposer ce surnom en lieu et place de son nom sur le tableau des congés et sur la touche de votre téléphone fixe.

' en la surnommant "S'ur [L] [D]" alors que celle-ci portait des bas de contention pour raisons médicales.

' en lui imposant courant 2018 d'acheter un réveil, de le placer dans son bureau afin qu'elle puisse surveiller le temps passé avec la clientèle.

' en ayant pénétré brusquement courant février 2019 dans son bureau et en jetant des documents relatifs à un contrôle sur son bureau.

En outre, alors que celle-ci justifiait avoir régularisé l'anomalie, vous lui avez dit en parlant très fort: "tu fais mais tu fais mal".

De la même façon, vous êtes entré dans son bureau peu de jours après, alors que celle-ci était en entretien avec un client, en lui tenant les propos suivants : "tu m'enlèves tout de suite ton indispo téléphone stp" et en la montrant du doigt.

Vous êtes ressorti en claquant violemment la porte.

' en tenant les propos suivants fin février 2019 à Madame [O] [T] et à Madame [G] [H] :

"Putain les filles, arrêtez de vous appeler entre vous, vous mobilisez deux lignes et ça flingue le TAT, un peu de bon sens bordel".

Il est apparu que c'est le taux d'indisponibilité de votre propre poste téléphonique qui était à l'origine du mauvais résultat de l'agence.

' en tenant les propos suivants à Madame [G] [H] en janvier 2019 :

"attends, attends, je ramasse mon blé" alors que celle-ci était venu solliciter votre aide.

En effet, vous étiez en train d'utiliser votre smartphone.

' d'avoir fait preuve à plusieurs reprises de déloyauté à l'encontre de votre hiérarchie et de LCL :

' en tenant à plusieurs reprises aux collaborateurs de votre Unité les propos suivants:

"boîte de merde, cette boîte se fout de ma gueule, j'ai plus envie de bosser pour des gens qui se foutent de ma gueule" ou encore à une collaboratrice démissionnaire "t'as bien raison de te barrer".

Au cours de l'enquête, vous avez été reçu le 17 avril 2019 dans le cadre d'un entretien d'investigation.

Vous n'avez pas nié avoir surnommé Madame [O] [T] "[D]" et vous nous avez indiqué, selon vos dires, ne pas comprendre les autres faits.

Votre attitude et vos propos répétés ont affecté fortement les conditions de travail des collaboratrices dont vous êtes le hiérarchique et visiblement altéré leur santé physique et psychologique.

Compte tenu de tout ce qui précède, vos agissements relèvent d'un comportement fautif inacceptable.

En conséquence, nous avons décidé de vous notifier par la présente, votre licenciement pour faute simple en application de l'article 27 de la Convention Collective de la Banque. ['] »

Par courrier recommandé avec accusé de réception en date du 8 juillet 2019, M. [A] a saisi la commission paritaire de recours interne disciplinaire (CPRI) d'un recours tendant à contester la sanction prononcée.

Par avis rendu le 9 août 2019, la CPRI a rendu un avis favorable concernant le licenciement de M. [A] prononcé à titre de sanction disciplinaire.

Par courrier recommandé avec accusé de réception en date du 14 août 2019, doublé d'un courrier simple, la société Crédit Lyonnais a confirmé le licenciement pour faute prononcé à l'encontre de M. [A].

Par requête introductive reçue au greffe le 21 octobre 2019, M. [A] a saisi le conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt d'une demande tendant à ce son licenciement pour faute soit jugé comme étant sans cause réelle et sérieuse et intervenu dans des conditions brutales et vexatoires.

Par jugement rendu le 31 mars 2022, auquel renvoie la cour pour l'exposé des demandes initiales des parties et de la procédure antérieure, le conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt a :

- jugé que le licenciement de M. [Y] [A] par la société Crédit Lyonnais LCL est fondé sur des causes réelles et sérieuses ;
- débouté le demandeur de ses autres demandes ;

- reçu la société Crédit Lyonnais LCL en ses demandes reconventionnelles et l'en a débouté ;
- dit que chacune des parties conservera la charge de ses propres dépens.

Par déclaration d'appel reçue au greffe le 2 juin 2022, M. [A] a interjeté appel de ce jugement.

La clôture de l'instruction a été prononcée le 13 novembre 2024.

MOYENS ET PRÉTENTIONS

Par dernières conclusions remises au greffe et notifiées par le RPVA le 9 octobre 2023, auxquelles il est renvoyé pour l'exposé des moyens et prétentions conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, M. [Y] [A], appelant, demande à la cour de :

- déclarer M. [Y] [A] recevable et bien fondé en son appel ;
- prononcer l'irrecevabilité des demandes suivantes présentée par la société Crédit Lyonnais par voie de conclusions transmises le 27 septembre 2023 :

« A titre principal :

Juger que la déclaration d'appel de M. [Y] [A] à l'encontre du jugement du 31 mars 2022 ne critique aucun chef du jugement

En conséquence

Juger que l'effet dévolutif n'opère pas

Juger que la cour d'appel n'est donc pas saisie »

A titre principal :

- infirmer le jugement qui a jugé que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse et l'a débouté de ses demandes ;

Statuant à nouveau :

- juger que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse ;
- condamner la société LCL à lui verser les sommes de :

* à titre d'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse : 26 871 euros ;

* à titre subsidiaire, à titre d'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse :

22 392 euros ;

* à titre de dommages et intérêts pour licenciement vexatoire : 13 435 euros ;

* à titre d'indemnité en application de l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel : 5 000 euros.

- assortir la condamnation des intérêts au taux légal avec capitalisation ;

- condamner la société LCL aux entiers dépens.

Par dernières conclusions remises au greffe et notifiées par le RPVA le 29 janvier 2024, auxquelles il est renvoyé pour l'exposé des moyens et prétentions conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, la société Crédit Lyonnais, intimée, demande à la cour de :

A titre principal,

- juger que la déclaration d'appel de M. [Y] [A] à l'encontre du jugement du 31 mars 2022 ne critique aucun chef du jugement ;

En conséquence,

- juger que l'effet dévolutif n'opère pas ;

- juger que la cour d'appel n'est donc pas saisie.

En toute hypothèse,

- confirmer le jugement du conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt en ce qu'il a débouté

M. [A] de ses demandes ;

En conséquence,

- débouter M. [A] de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions ;

En toute hypothèse,

- condamner M. [A] à verser à la société le Crédit Lyonnais la somme de 2 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

- condamner M. [A] aux entiers dépens.

Motivation

MOTIFS

Sur l'effet dévolutif de l'appel

La société conclut à l'absence d'effet dévolutif de la déclaration d'appel qui ne contient aucune demande de réformation concernant les chefs de jugement querellés de sorte que la cour n'en est pas valablement saisie.

M. [A] soutient à titre principal que cette demande est irrecevable en application des articles 954 et 910-4 du code de procédure civile car elle n'a pas été formulée aux termes des premières écritures de la société.

A titre subsidiaire, il indique que la cour est valablement saisie des demandes qu'il a faites en cause d'appel puisque l'acte d'appel et les conclusions font bien état des chefs de jugement expressément critiqués.

Aux termes de l'article 910-4 du code de procédure civile, à peine d'irrecevabilité, relevée d'office, les parties doivent présenter, dès les conclusions mentionnées aux articles 905-2 et 908 à 910, l'ensemble de leurs prétentions sur le fond. L'irrecevabilité peut également être invoquée par la partie contre laquelle sont formées des prétentions ultérieures.

En l'espèce, aux termes de ses premières conclusions déposées au greffe le 27 octobre 2022, la société le Crédit Lyonnais, intimée a demandé à la cour de :

« - confirmer le jugement du conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt en ce qu'il a débouté M. [A] de ses demandes ;

En conséquence,

- débouter M. [A] de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions ;

En toute hypothèse,

- condamner M. [A] à verser à la société Crédit Lyonnais la somme de 2 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

- condamner M. [A] aux entiers dépens ».

Et, selon ses dernières conclusions déposées le 29 janvier 2024, la société demande désormais à la cour :

« A titre principal,

- juger que la déclaration d'appel de M. [Y] [A] à l'encontre du jugement du 31 mars 2022 ne critique aucun chef du jugement ;

En conséquence,

- juger que l'effet dévolutif n'opère pas ;
- juger que la cour d'appel n'est donc pas saisie.

En toute hypothèse,

- confirmer le jugement du conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt en ce qu'il a débouté

M. [A] de ses demandes ;

En conséquence,

- débouter M. [A] de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions ;

En toute hypothèse,

- condamner M. [A] à verser à la société Crédit Lyonnais la somme de 2 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;
- condamner M. [A] aux entiers dépens ».

La cour relève que l'absence d'effet dévolutif soulevé par la société ne constitue pas une prétention au fond, atteinte d'irrecevabilité en application de l'article 910-4 précité, mais un moyen de défense, qui est dès lors recevable.

Selon l'article 562 du code de procédure civile, l'appel défère à la cour la connaissance des chefs de jugement qu'il critique expressément et de ceux qui en dépendent. La dévolution ne s'opère pour le tout que lorsque l'appel tend à l'annulation du jugement ou si l'objet du litige est indivisible.

En application de l'article 901, 4° du code de procédure civile, régissant la procédure avec représentation obligatoire devant la cour d'appel, la déclaration d'appel qui tend à la réformation du jugement doit mentionner les chefs de jugement critiqués.

Il ressort de la jurisprudence de la cour de cassation que seul l'acte d'appel opère dévolution des chefs critiqués (2ème civ, 25 mars 2021, n° 20-12.037 et 9 juin 2022, 20-20.936). En l'absence de mention des chefs critiqués dans la déclaration d'appel, l'effet dévolutif n'opère pas (2ème civ, 30 janv. 2020, n° 18-22.528, 2ème civ.29 juin 2023, 21-24821) et la cour d'appel n'est saisie d'aucune demande, de sorte qu'elle ne peut statuer au fond (2ème civ, 30 janv. 2020 et 2ème civ).

Elle ne peut pas davantage confirmer le jugement, faute de quoi elle outrepasserait ses pouvoirs.

Il convient de relever à ce titre, comme l'a indiqué la Cour de cassation dans les décisions précitées (et dernièrement par la 2ème civ.29 juin 2023, 21-24821), que l'obligation prévue par l'article 901 4° du code de procédure civile, de

mentionner, dans la déclaration d'appel, les chefs de jugement critiqués, dépourvue d'ambiguïté, encadre les conditions d'exercice du droit d'appel dans le but légitime de garantir la bonne administration de la justice en assurant la sécurité juridique et l'efficacité de la procédure d'appel, et que la déclaration d'appel affectée de ce vice de forme peut être régularisée par une nouvelle déclaration d'appel, dans le délai imparti à l'appelant pour conclure au fond conformément à l'article 910-4, alinéa 1, du code de procédure civile, de sorte que ces règles ne portent pas atteinte en elles-mêmes à la substance du droit d'accès au juge d'appel au sens des dispositions de l'article 6, paragraphe 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

Il en résulte que lorsque la déclaration d'appel tend à la réformation du jugement sans mentionner les chefs de dispositif du jugement qui sont critiqués, l'effet dévolutif n'opère pas.

En l'espèce, la déclaration d'appel effectuée par déclaration au greffe le 2 juin 2022 est énoncée dans les termes suivants :

« Monsieur [Y] [A] sollicite l'infirmer du jugement et demande à la Cour de : DÉCLARER Monsieur [Y] [A] recevable et bien fondé en son appel.

INFIRMER le jugement de première instance en ce qu'il a débouté Monsieur [Y] [A] de ses demandes. En conséquence, DÉCLARER Monsieur [Y] [A] recevable et bien fondé en son appel, JUGER nul, subsidiairement sans cause réelle et sérieuse, le licenciement pour faute grave prononcé à l'égard de Monsieur [Y] [A] CONDAMNER le LCL à verser à Monsieur [Y] [A] les sommes de : A titre de dommages et intérêts pour licenciement nul : A titre subsidiaire, à titre de licenciement sans cause réelle et sérieuse : 22.392 € nets de charges sociales et de CSG-CRDS A titre de dommages et intérêts pour licenciement vexatoire : 13.435 € nets de charges sociales et de CSG-CRDS A titre d'indemnité en application de l'article 700 du CPC : 4.000 € DIRE que ces sommes produiront intérêts au taux légal à compter de la réception de la convocation à l'audience de conciliation. ORDONNER la remise d'un bulletin de paie, d'un certificat de travail et d'une attestation Pôle Emploi conformes, et ce, sous astreinte de 50 € par jour de retard et par document ASSORTIR la condamnation des intérêts au taux légal avec capitalisation CONDAMNER le LCL aux entiers dépens ».

En l'espèce, la déclaration d'appel mentionne des chefs du dispositif du jugement critiqués puisqu'elle demande d'« infirmer le jugement de première instance en ce qu'il a débouté Monsieur [Y] [A] de ses demandes », ce qui englobe la demande du salarié de qualification du licenciement en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, de reconnaissance du caractère brutal et vexatoire du licenciement et de condamnations en paiement de la société.

En conséquence, la cour est donc valablement saisie aux termes de la déclaration d'appel de M. [A], de sorte que la société sera déboutée de sa demande visant à juger que l'effet dévolutif n'opère pas.

Sur la rupture du contrat

Sur la prescription

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, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.

Dès lors que les faits sanctionnés ont été commis plus de deux mois avant l'engagement des poursuites disciplinaires, il appartient à l'employeur d'apporter la preuve qu'il n'en a eu connaissance que dans les deux mois ayant précédé l'engagement de ces poursuites.

La prise en compte d'un fait antérieur à deux mois peut cependant intervenir pour fonder la lettre de licenciement si le comportement du salarié s'est poursuivi dans ce délai.

Enfin, ce n'est pas la date des faits qui constitue le point de départ du délai de prescription mais celle de la connaissance par l'employeur des faits reprochés, cette connaissance s'entendant d'une connaissance exacte de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits (Soc. 17 février 1993 pourvoi n°88-45.539 Bull V n°55 ; Soc. 28 septembre 2011 pourvoi n°10-17.343). La détermination de la date à laquelle l'employeur a eu une connaissance exacte de la réalité et de l'ampleur des faits imputables au salarié, s'agissant de la preuve d'un fait, relève de l'appréciation souveraine des juges du fond (Soc., 13 février 2019, pourvoi n° 17-21.514).

En l'espèce, les pièces produites aux débats établissent que l'employeur, en la personne de M. [V], directeur régional, a été informé le 4 avril 2019 du mal-être de conseillers particuliers ayant dénoncé le comportement du directeur de l'agence de [Localité 5] en la personne de M. [A] et que, après avoir recueilli les propos des 3 salariés le 5 avril 2019, il a alerté la direction des ressources humaines Ile de France qui a fait diligenter une enquête au cours de laquelle les collaboratrices et M. [A] ont été entendus, et dont le rapport a été déposé le 24 avril 2019.

La société ayant convoqué M. [A] à un entretien préalable à une éventuelle sanction disciplinaire le 17 avril 2019, elle a bien agi dans le délai de deux mois, étant précisé que si certains faits énoncés dans la lettre de licenciement sont antérieurs au délai de prescription, l'employeur n'a eu connaissance de l'existence des faits qu'à compter de l'alerte qui a été donnée par les salariés le 4 avril et n'a connu la réalité et l'ampleur de ceux-ci qu'à l'issue de la procédure d'enquête.

Les faits fautifs allégués dans la lettre de licenciement ne sont donc pas prescrits.

Le salarié soutient que les faits sont prescrits compte tenu de la durée excessive de la période de mise à pied conservatoire, en soulignant que la notification de cette mesure a été faite le 17 avril 2019 en même temps que celle de la convocation à un entretien préalable prévu au 5 juin, tenu en définitive le 25 juin 2019, alors que la notification du licenciement a été faite le 2 juillet 2019, soit deux mois et 9 jours après le dépôt du rapport d'enquête sur les faits

dénoncés.

La cour relève d'abord que l'engagement de la procédure disciplinaire interrompt la prescription des faits fautifs en application de L. 1332-4 du code du travail, tandis qu'aucune disposition ne prévoit que le dépôt du rapport d'enquête fait courir un nouveau délai de prescription.

Il convient d'indiquer ensuite que la notification de la mise à pied conservatoire prévoyant un maintien de la rémunération a été adressée au salarié le 17 avril 2019, dans l'attente du dépôt du rapport d'enquête interne, avec engagement simultané de la procédure disciplinaire. Au regard de la nécessité de mener des investigations et notamment des auditions sur les faits reprochés à M. [A] dans le cadre de cette enquête, la cour considère que le délai de la mise à pied conservatoire avec maintien du salaire n'est pas excessif.

Sur les règles conventionnelles

M. [A] soutient que son licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse car les règles conventionnelles n'ont pas été respectées, en ce que la commission paritaire qu'il a saisi aux fins de recours interne sur le fondement de l'article 27.1 de la convention collective de la banque ne s'est pas réunie dans un délai de 21 jours à compter de sa saisine.

En application de l'article 27.1 de la convention collective du personnel des banques, le salarié dispose d'un délai de cinq jours calendaires à compter de la notification du licenciement pour, s'il le souhaite, saisir par lettre recommandée avec accusé réception, la commission paritaire de la banque, ce recours étant suspensif et le licenciement ne pouvant être effectif qu'après avis de la commission saisie par le salarié.

En l'espèce, la cour constate que le salarié a saisi la commission paritaire le 8 juillet 2019 aux fins que la mesure disciplinaire soit soumise à l'avis de la commission de recours interne, que celle-ci s'est réunie en son collège afférent aux cadres le 9 août 2019 et a rendu un avis favorable à la mesure disciplinaire envisagée, et que le licenciement pour faute a été confirmé par l'employeur par lettre recommandée du 14 août 2019.

S'il est établi et non contesté par l'employeur que la commission paritaire ne s'est pas réunie dans le délai de 21 jours calendaires suivant la demande du salarié, tel que prévu par les dispositions conventionnelles, cette irrégularité commise dans le déroulement de la procédure disciplinaire n'est pas assimilée à une irrégularité de fond susceptible de rendre le licenciement sans cause réelle et sérieuse puisqu'elle n'a pas privé le salarié de ses droits de la défense et que cet avis n'est pas susceptible d'avoir exercé une influence sur la décision finale de licenciement par l'employeur.

Le moyen soulevé par M. [A] tenant à dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse en raison du non-respect des

dispositions conventionnelles sera donc rejeté.

Sur la faute

Il résulte de l'article L.1232-1 du code du travail que tout licenciement pour motif personnel est justifié par une cause réelle et sérieuse.

Le motif inhérent à la personne du salarié doit reposer sur des faits objectifs, matériellement vérifiables et qui lui sont imputables.

L'article L.1235-1 du code du travail prévoit qu'en cas de litige, le juge, à qui il appartient d'apprécier le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties. Si un doute subsiste, il profite au salarié.

Selon l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux, "tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité, sa dignité".

Et en vertu des articles L. 1152-4, L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail, l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité envers les salariés, doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs et prévenir les agissements de harcèlement moral.

En l'espèce, l'employeur reproche à M. [A] un comportement pouvant être qualifié d'humiliant, de dégradant et de vexatoire, et d'avoir fait preuve à plusieurs reprises de déloyauté à l'encontre de sa hiérarchie et de LCL.

S'agissant du premier grief, la société LCL établit au travers de ses pièces que M. [A] a donné le surnom de '[D]' ou '[K]' à l'une des conseillères particulières de l'agence, Mme [T], qu'il a utilisé ce surnom sur les tableaux de congés alors que les autres membres de l'équipe étaient appelés par leur prénom, et qu'il l'a utilisé sur le raccourci de son téléphone fixe, en référence au personnage de '[I]' dans le film la Guerre des étoiles. Mme [T] indique dans son attestation que

M. [A] utilisait ce surnom au regard de sa pilosité, et qu'il l'a également désignée sur le ton de l'humour comme 'Soeur [L]-[D]' car elle a dû porter des bas de contention en raison d'une pathologie lymphatique. L'utilisation du surnom de '[D]' a été confirmée dans le cadre de l'enquête interne par l'ensemble des salariés de l'agence et M. [A] l'a reconnu, que ce soit lors de son audition le 17 avril 2019 puis au cours de l'entretien préalable au licenciement.

M. [A] estime que ce surnom ne revêt aucun caractère fautif mais a expliqué lors de l'enquête qu'il lui a été donné à la

suite d'un incident avec une cliente afin de dédramatiser la situation, car cette cliente aurait demandé à Mme [T] de se dépoiler, comportement qui aurait été sanctionné par la clôture de son compte. Il ajoute que la salariée ne le considérait pas comme dégradant ni insultant puisqu'elle l'utilisait elle-même pour se désigner de manière humoristique, comme l'établissent des sms produits aux débats. Le salarié souligne surtout qu'il existait au sein de l'agence une bonne ambiance, qu'il avait des relations amicales avec ses collègues et en particulier avec Mme [T] qu'il avait déjà invité à dîner.

La cour considère que ce seul grief tenant à l'utilisation d'un surnom à l'encontre d'une salariée, susceptible de porter atteinte à sa santé et à sa dignité, justifie que la société prenne des mesures afin de protéger la santé et la sécurité des salariés, de sorte que la cause réelle et sérieuse du licenciement est établie. Le fait qu'il existait une bonne ambiance au sein de l'agence ne saurait autoriser M. [A] à se moquer du physique d'une des salariées sur le ton de l'humour. De même, l'auto-dérision qui aurait été utilisée par la salariée ne permet pas davantage à l'autoriser son supérieur hiérarchique à en faire de même.

Il convient donc de confirmer le jugement entrepris ayant dit que le licenciement de M. [A] reposait sur une cause réelle et sérieuse et ayant débouté le salarié de sa demande d'indemnité afférente.

Sur le licenciement dans des circonstances vexatoires

Il résulte de l'article 1240 du code civil que, même lorsqu'il est prononcé en raison d'une faute grave, le licenciement peut causer au salarié, en raison des circonstances vexatoires qui l'ont accompagné, un préjudice distinct de celui résultant de la perte de son emploi et dont il est fondé à demander réparation (Soc 4 octobre 2023, N°21-20.889).

En application de cette jurisprudence, le salarié qui argue des circonstances vexatoires ayant accompagné la rupture et justifie d'un préjudice distinct de la perte de son emploi peut en demander réparation, y compris lorsque le licenciement repose sur une cause réelle sérieuse ou une faute grave.

Néanmoins, en l'espèce, M. [A], à qui incombe la charge de la preuve, ne justifie pas de circonstances vexatoires ayant accompagné la rupture de son contrat de travail, ni d'un préjudice en résultant, de sorte qu'il sera débouté de sa demande de dommages-intérêts, par voie de confirmation du jugement entrepris.

Sur les dépens et l'article 700 du code de procédure civile

Il y a lieu d'infirmar le jugement de première instance en ses dispositions afférentes aux dépens et de condamner M. [A] aux dépens de première instance et en cause d'appel.

Le jugement déféré sera infirmé en ses dispositions relatives aux frais irrépétibles, la cour estimant que l'équité requiert de condamner M. [A] à payer la somme de 2 000 euros à la société Le Crédit Lyonnais sur ce fondement.

Dispositif

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant par arrêt contradictoire, en dernier ressort et prononcé par mise à disposition au greffe:

CONFIRME le jugement du conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt du 31 mars 2022, sauf en ses dispositions relatives aux dépens et aux frais irrépétibles,

Statuant à nouveau des chefs infirmés, et y ajoutant,

DÉCLARE la société Le Crédit Lyonnais recevable en sa demande visant à dire que l'effet dévolutif n'opère pas,

CONSTATE que l'effet dévolutif de l'appel est opérant,

DIT que la cour d'appel est valablement saisie par l'effet de la déclaration d'appel du 2 juin 2022,

CONDAMNE M. [A] à payer à la société Le Crédit Lyonnais la somme de 2 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

DÉBOUTE les parties du surplus de leurs demandes,

CONDAMNE M. [A] aux dépens de première instance et d'appel.

- prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

- signé par Madame Laurence SINQUIN, Présidente et par Madame Solène ESPINAT, Greffière placée, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

La Greffière La Présidente