
CA Rennes, 29-04-2026, n° 22/06189, Infirmary

B4719EPH

8ème Ch Prud'homale

ARRÊT N°210

N° RG 22/06189 -

N° Portalis DBVL-V-B7G-TGVK

M. [E] [D]

C/

Sté Coopérative [1]

Sur appel du jugement du C.P.H.. de [Localité 1] du 04/10/2022

RG : 21/00009

Infirmary

Copie exécutoire délivrée

le :

à :

- Me Bruno LOUVEL,

- Me [Localité 2] A

Copie certifiée conforme délivrée

le:

à:

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE RENNES

ARRÊT DU 29 AVRIL 2026

COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DÉLIBÉRÉ :

Madame Nadège BOSSARD, Présidente,

Madame Anne-Laure DELACOUR, Conseillère,

Madame Anne-Cécile MERIC, Conseillère,

GREFFIER :

Monsieur Aa B, lors des débats et lors du prononcé

DÉBATS :

A l'audience publique du 20 Février 2026

devant Madame Nadège BOSSARD, magistrat rapporteur, tenant seul l'audience, sans opposition des représentants des parties et qui a rendu compte au délibéré collégial

En présence de Monsieur [Ab] [Q], médiateur judiciaire,

ARRÊT :

Contradictoire, prononcé publiquement le 29 Avril 2026 par mise à disposition au greffe comme indiqué à l'issue des débats

APPELANT :

Monsieur [E] [D]

né le à [Localité 3] (75)

demeurant [... ..]

[Localité 4]

Présent à l'audience et représenté par Me Bruno LOUVEL de la SELARL PHENIX, Avocat au Barreau de RENNES

INTIMÉE :

La Société Coopérative [1] prise en la personne de ses représentants légaux et ayant son siège social :

[Adresse 2]

[Localité 5]

Ayant Me Marie VERRANDO de la SELARL LX RENNES-ANGERS, Avocat au Barreau de RENNES, pour postulant et représentée par Me Nicolas DURAND-GASSELIN substituant à l'audience Me Martine RIVEREAU TRZMIEL, Avocats au Barreau de PARIS

M. [E] [D] a été engagé par la société [2] appartenant au groupe [3] selon contrat de travail à durée indéterminée à compter du 16 décembre 1996 en qualité de chargé de clientèle B, sous statut cadre, classification VI de la convention collective de la banque, au sein de la direction régionale d'Aquitaine à [Localité 6].

L'article 1 du contrat « Affectation » précisait : « Il est convenu en particulier que le salarié pourra être par la suite affecté à l'un quelconque des services ou des agences des établissements qui constituent le groupe du [2], ou détaché chez un autre employeur ayant un intérêt commun avec le groupe, sans que cela modifie son contrat de travail. »

Le 17 mai 2004, M. [D] a été promu responsable d'agence sous le titre de directeur, avec affectation à l'agence d'[Localité 7] à compter du 1er septembre 2004.

En raison des sujétions imposées par cette mutation de [Localité 6] à [Localité 7], M. [D] a négocié une augmentation de rémunération pour faire face à l'acquisition d'un bien immobilier.

Par courriel du 5 juillet 2004, M. [D] a ainsi fait état d'une échéance mensuelle d'un montant de 2 464 € et interrogeait son employeur sur son acceptation d'une revalorisation salariale d'un montant de 50% de cette échéance outre 380 €.

Par courrier du 3 septembre 2004, la société a confirmé à M. [D] que son changement d'affectation s'accompagnerait d'une révision de sa rémunération brute mensuelle à hauteur de 280 € à compter du 1er septembre 2004, sa classification demeurant inchangée, ainsi que le versement mensuel d'une somme de 1 200 € correspondant à 50 % de l'échéance du crédit immobilier sous la dénomination « indemnité de résidence ». Il était précisé que cette indemnité se cumulait avec les dispositions conventionnelles d'accompagnement de la mobilité applicable dans le groupe.

Le 7 avril 2009, M. [D] a été muté à l'agence de [Localité 8] en qualité de responsable d'agence bancaire avec le titre de Directeur à compter du 1er septembre 2009, niveau J-16 de la convention collective de la banque et sa rémunération a été réévaluée à 70 000 €. Le courrier d'affectation précisait que M. [D] cumulerait les mesures conventionnelles d'accompagnement, avec des « conditions (financières) relatives à son installation » dont la définition serait ultérieurement apportée dès lors qu'il serait fixé sur son mode d'installation, soit achat, soit location. Cette « indemnité de résidence », initialement d'un montant de 1 200 €, a été portée à la somme de 2 150 €.

A compter du 1er janvier 2020, M. [D] a été nommé directeur du centre d'affaires de [Localité 1]. M. [D] a fait le choix de ne pas déménager à [Localité 1].

Par courriel des 4 et 5 juin 2019, M. [Ac] a demandé à son employeur de lui détailler les différentes revalorisations salariales depuis son embauche et de lui confirmer les différentes propositions.

Par courriel du 14 juin 2019, M. [A], son supérieur hiérarchique direct, lui a confirmé sa mobilité sur [Localité 1] au 1er septembre 2019. Dans ce cadre, M. [A] a informé M. [D] que 50% de son indemnité de logement serait intégré à son salaire, soit 1 075 euros..

Par courriel du 17 juin 2019, M. [D] répondait que cette mutation se traduisait par une baisse de sa rémunération (-1 075 €), et conditionnait son acceptation de la mutation à la prise en charge de la somme mensuelle de 125 € (50 % de son abonnement [4] pour effectuer les déplacements [Localité 9]).

Un premier avenant à signer en ligne a été adressé à M. [D] le 18 juin 2019 avec une relance le 20 juin et le samedi 22 juin. L'avenant modifiait son affectation géographique de [Localité 8] à [Localité 1] à compter du 1er septembre, la clause de mobilité étant limitée aux régions Bretagne, Normandie, Pays de la [Localité 10] avec un délai de prévenance de 3 mois et mentionnait le montant et la structure de sa rémunération.

Cette proposition a été retirée le 23 juin 2019.

Le 25 juin 2019, M. [D] a été informé du report de cette mutation à début janvier 2020 .

Le 3 juillet suivant, M. [D] était de nouveau invité à signer un avenant. L'invitation à signature a été réitérée à de nombreuses reprises.

Le 29 juillet 2019, M. [Ac] a reçu une lettre de la Direction des Ressources Humaines du [2] l'informant du bénéfice d'un salaire annuel de 89 622 euros bruts comprenant une partie de son indemnité de résidence actuelle qu'il cesserait donc de percevoir.

M. [Ac] n'ayant pas retourné le document signé, il a reçu, le 29 août 2019, un courrier de la Direction des Ressources humaines lui imposant une mobilité au 1er janvier 2020 au sein de la Délégation Générale de l'Ouest à [Localité 1] en qualité de Directeur, avec une modification du montant et de la structure de la rémunération désormais fixée à un montant annuel brut de 76 422,46 €.

Le 7 novembre 2019, la société [2] a reçu de l'avocat de M. [D] un courrier exposant que ce dernier considérait qu'un élément contractuellement acquis de rémunération lui aurait été unilatéralement supprimé.

M. [Ac] a fait citer en référé le société [2] devant le conseil de prud'hommes de Nantes afin d'obtenir une provision sur les indemnités de résidence échues et non versées.

Par une ordonnance rendue le 10 novembre 2020, la formation de référés du conseil de prud'hommes a estimé que cette demande se heurtait à une contestation sérieuse et a décliné sa compétence.

Le 8 janvier 2021 M. [D] a saisi le conseil de prud'hommes de Nantes aux fins de :

- Dire que les sommes versées au titre de la ligne « indemnité de résidence » d'un montant de 2 150 € par mois, ont un caractère de salaire contractuel obligatoire, en totalité ou simplement subsidiairement, à hauteur de 50 % ;

En conséquence :

- Condamner la société [2] à verser à M. [D], la somme de 51 600 € bruts, à parfaire en fonction de salaires échus à la date de la décision à intervenir, au titre du rappel de salaires dus depuis janvier 2020 ;

- À titre simplement subsidiaire, condamner la même à verser la moitié de la somme, soit 25 800 €, au titre de la réintégration dans le brut de base de la moitié de l'indemnité de résidence ;

- Condamner la société [2] au paiement de l'indemnité de résidence d'un montant de 2150 € bruts par mois à chaque échéance mensuelle du contrat de travail, dans les mêmes conditions que le surplus du salaire brut de base, le cas échéant jusqu'à la résiliation judiciaire du contrat de travail ;

- Ordonner la remise des bulletins de salaire rectificatifs ;

- Prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur, à la date du jugement à intervenir

- Dire que la résiliation judiciaire aura les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

- Condamner la société [2] à verser à M. [Ac] les sommes suivantes:

- 104 195,01 € à titre d'indemnité conventionnelle de rupture ;

- 27 128,12 € bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;

- 2 712,81 € à titre de congés payés afférents

- indemnité compensatrice de congés payés : mémoire

- 162 768 € indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse :

- 5 000 € au titre des frais irrépétibles ;

- Condamner le même aux entiers dépens dont les frais éventuels d'exécution.

- Ordonner en tant que de besoin l'exécution provisoire ;

- Rejeter toutes autres demandes, fins et conclusions.

Par jugement en date du 4 octobre 2022, le conseil de prud'hommes de Nantes a :

- débouté M. [D] de l'ensemble de ses demandes

- condamné M. [D] à verser la somme de 250 € à la société [2] au titre de l'[article 700 du code de procédure civile](#)

- condamné M. [D] aux dépens éventuels.

M. [D] a interjeté appel le 21 octobre 2022.

M. [D] a été placé en arrêt de travail le 8 décembre 2023, puis à compter du 21 juin 2024.

La caisse primaire d'assurance maladie a reconnu l'existence d'une maladie professionnelle.

Selon ses dernières conclusions notifiées par la voie électronique le 8 janvier 2026, M. [D], appelant à titre principal et intimé à titre incident, demande à la cour de :

- Déclarer irrecevables les prétentions nouvelles énoncées au dispositif des conclusions de la société [2] du 6 janvier 2026 et portant sur la condamnation de M. [D] à lui verser la somme de 77 400 € à titre de restitution de l'indemnité de résidence et 5 000,00 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

- Infirmer,

Statuant à nouveau,

- Prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail de M. [D] ;

- Condamner la société [5] à payer à M. [D] :

- à compter de janvier 2020 une indemnité mensuelle brute de résidence de 2 150 € soit (86 000 € bruts au 31/05/2023) au 28 février 2026 : 159 100 €, parfaite à la date de l'arrêt à intervenir ;

Subsidiairement, avant dire droit, ordonner la production par la société [5] des bulletins de paie de janvier 2020, avec biffage des données personnelles, de l'ensemble des responsables d'agence ;

- 25 630,62 € bruts titre d'indemnité compensatrice de préavis outre 2 563,62 € bruts à parfaire à la date de l'arrêt à intervenir en fonction de l'évolution de la rémunération de base de M. [D], soit au 28 février 2026 : 26 535,90 € bruts titre d'indemnité compensatrice de préavis outre 2 653,59 € bruts de congés payés afférents ;

- 104 752,06 € titre d'indemnité conventionnelle de licenciement (au 30/06/2023) et à défaut 68 451,27 € au 30/06/2023 € d'indemnité légale de licenciement à parfaire à la date de l'arrêt à intervenir ; soit au 30 juin 2026 : 190 326,45 € d'indemnité conventionnelle de licenciement et à défaut 102 107,70 € d'indemnité légale de licenciement ;

- 158 055,49 € de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse à parfaire à la date de l'arrêt à intervenir ;

- les congés payés acquis et non pris par M. [D] à la date de l'arrêt à intervenir ;

- 3 500,00 € au titre des frais irrépétibles.

- Débouter la société [5] de l'intégralité de ses prétentions.

- Ordonner la délivrance d'un bulletin de paie, d'une attestation Pôle Emploi (France Travail), d'un certificat de travail conformes à l'arrêt à intervenir.

- Condamner la société coopérative anonyme de [1] aux entiers dépens.

M. [D] fait valoir que l'indemnité de résidence a été contractualisée, qu'elle demeure due indépendamment de sa mutation à [Localité 1] au motif que la clause de mobilité insérée au contrat serait nulle.

Il prétend que son employeur a commis une faute grave justifiant la résiliation judiciaire de son contrat de travail en cessant de lui verser cette indemnité à compter de sa mutation à [Localité 1] et en ne respectant pas son obligation de sécurité à son égard.

Selon ses dernières conclusions notifiées par la voie électronique le 20 janvier 2026, la société [2], intimée à titre principal et appelante à titre incident, demande à la cour de :

- Déclarer irrecevable, en tout cas, mal fondé l'appel de M. [D] à l'encontre de la décision rendue par le conseil de prud'hommes de Nantes le 4 octobre 2022,
- Déclarer la société [2] recevable et bien fondée en ses conclusions,
- Débouter M. [D] de sa demande tendant à voir déclarer irrecevables comme nouvelles les demandes de la société [2] aux fins de voir condamner ce dernier à lui verser la somme de 77 400 euros à titre de restitution de l'indemnité de résidence et la somme de 5 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

Ce faisant :

- Confirmer en toutes ses dispositions le jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Nantes le 4 octobre 2022,
- Débouter M. [D] de sa demande de résiliation judiciaire du contrat de travail et de ses demandes subséquentes,
- Débouter M. [D] de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions.

A titre subsidiaire

- Juger que le montant correspondant à l'indemnité de résidence s'élèverait au plus à la somme de 76 325 € à la date du 31 décembre 2025,
- Juger que l'indemnité compensatrice de préavis ne pourrait s'élever qu'à la somme de 20 085 €,
- Juger que l'indemnité de congés payés afférents à la période de préavis ne pourrait s'élever qu'à la somme de 2 008,50 €,
- Juger que seule l'indemnité légale de licenciement pourrait être octroyée à hauteur de 59 141,82 € arrêtés au 31 décembre 2025 ou 60 257,70 € arrêtés au 30 juin 2026 ;
- Juger que le montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse sollicité par M. [D] devrait être limité à 3 mois de salaire, soit 20 085 € en application de l'[article L.1235-3 du code du travail](#),
- Limiter les sommes allouées à M. [D] en conséquence,

A titre infiniment subsidiaire

- Juger que l'indemnité conventionnelle de licenciement ne pourrait s'élever qu'à la somme de 94 288,29 € arrêtés au 31 décembre 2025 ou 60257,70 € arrêtés au 30 juin 2026 ;
- Limiter les sommes allouées à M. [D] en conséquence,

Dans l'hypothèse où la Cour devrait considérer que la clause de mobilité contractuelle ne peut être appliquée utilement à Ac. [D],

- Condamner M. [D] à restituer à la société [2] le montant de l'indemnité de résidence qui lui a été versée dans le contexte de mobilité entre le 8 janvier 2017 et le 1er janvier 2020, soit la somme de 77 400 €, cette restitution devant s'effectuer sous astreinte de 5 € par jour de retard à compter de la notification de l'arrêt à intervenir,
- Le débouter de cette demande pour le surplus.

En toute hypothèse et à titre reconventionnel,

Et rejetant toute demande contraire comme irrecevable et en toute hypothèse mal fondée,

- Confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a condamné M. [D] à payer à la société [2] une somme de 250 € sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Y ajoutant,

- Condamner M. [D] à payer à la société [2] une somme de 5 000 € du même chef en cause d'appel.
- Le condamner en tous les éventuels dépens avec distraction au profit de l'avocat soussigné aux offres de droit.

La société soutient que l'indemnité de résidence constitue une libéralité, qu'elle n'a pas été contractualisée, subsidiairement, qu'elle répondait à une sujétion liée à son affectation à [Localité 8] de sorte que l'employeur pouvait valablement cesser de la verser à M. [D] à compter de sa mutation à [Localité 1].

La société conteste avoir modifié de manière unilatérale la rémunération de M. [D] et avoir manqué à son obligation de sécurité.

L'ordonnance de clôture a été prononcée le 22 janvier 2026.

Par application de l'[article 455 du code de procédure civile](#), la cour se réfère, pour un plus ample exposé des prétentions et des moyens des parties à leurs dernières conclusions sus-visées.

MOTIFS :

Sur la recevabilité des demandes de l'intimée aux fins de remboursement de l'indemnité de résidence et de paiement d'une somme sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile :

- sur la demande relative au remboursement des indemnités de résidence :

Selon l'[article 564 du code de procédure civile](#), à peine d'irrecevabilité relevée d'office, les parties ne peuvent soumettre à la cour de nouvelles prétentions si ce n'est pour opposer compensation, faire écarter les prétentions adverses ou faire juger les questions tirées de l'intervention d'un tiers ou de la survenance ou de la révélation d'un fait.

En vertu de l'[article 565 du même code](#), les parties ne peuvent ajouter aux prétentions soumises au premier juge que les demandes qui en sont l'accessoire, la conséquence ou le complément nécessaire.

L'article 910-4 du code de procédure civile applicable à l'instance prévoit qu'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, la demande de remboursement de l'indemnité de résidence perçue, a été formulée par la société dans ses conclusions du 20 janvier 2026 soit postérieurement à l'expiration du délai fixée par l'[article 909 du code de procédure civile](#) et dans le cadre duquel la société était tenue de présenter l'ensemble de ses prétentions sur le fond.

Toutefois, en ce qu'elle est destinée à répliquer aux conclusions adverses ([Civ. 2ème, 20 octobre 2022, n°21-16.907](#)) la demande de remboursement de l'indemnité de résidence perçue, formulée par la société dans ses conclusions du 20 janvier 2026, est recevable.

- sur la demande relative à l'article 700 du code de procédure civile :

Sauf dans les cas prévus à l'alinéa 2 de l'article 910-4 du code de procédure civile, lorsqu'une prétention présentée dans les premières conclusions est reprise dans les dernières avec une majoration de son montant, elle n'est recevable qu'à concurrence du montant fixé dans les premières conclusions.

Il en est de même pour le montant réévalué de l'indemnité pour frais irrépétibles portés à 5 000 euros par conclusions du 20 janvier 2026 alors que les conclusions du 2 novembre 2022 notifiées dans le délai de l'article 909 du code de procédure civile mentionnaient une somme de 3 000 euros.

Seule la demande de condamnation à hauteur de 3 000 euros est recevable.

La demande à hauteur de 5 000 euros n'est pas recevable.

Sur la nature de l'indemnité de résidence :

Pour constituer un élément de salaire, l'indemnité de résidence doit être fixée par la convention collective, un accord de branche ou par le contrat de travail et doit répondre à l'exigence de fixité.

Toutefois, la durée, les circonstances de versement d'une indemnité et la proposition d'un avenant peuvent caractériser sa contractualisation.

En l'espèce, le contrat de travail de M. [D] stipule que 'le salarié pourra être par la suite affecté à l'un quelconque des services ou des agences des établissements qui constituent le groupe du crédit coopératif ou détaché chez un autre employeur ayant un intérêt commun, avec le groupe, sans que cela modifie son contrat de travail.'

Le contrat stipule une rémunération mensuelle à laquelle s'ajoutent une prime de bilan, une prime de vacances, des allocations de vacances et un 13ème mois. Il n'est pas stipulé d'indemnité de résidence.

Pour autant, il n'est pas contesté que la société [2] a versé à M. [D] à compter du 1er septembre 2004 une indemnité de résidence de 1 200 euros, assujettie aux cotisations sociales. Cette indemnité a été expressément consentie par l'employeur par courrier du 3 septembre 2004 dans le cadre de la promotion affectant M. [D] au poste de responsable d'agence à [Localité 7]. Le courrier décrit cette indemnité au titre des conditions de sa promotion : 'votre changement d'affectation s'accompagne d'une révision de votre rémunération brute mensuelle à hauteur de 280 euros à compte du 1er septembre 2004, votre classification demeure inchangée. S'agissant de votre installation, une indemnité de résidence vous est octroyée à hauteur de 1 200 euros mensuels.'

Ainsi, l'indemnité de résidence est attachée à la fonction de responsable d'agence à [Localité 7]

Lorsque par courrier du 7 avril 2009, la société affecte M. [D] au poste de responsable d'agence de [Localité 8], elle lui a notifié une promotion au niveau J16 et une révision de sa rémunération brute mensuelle de 840 euros et précise que 'les conditions relatives à votre installation feront l'objet d'une définition ultérieure dès lors que vous serez fixé sur votre mode d'installation soit en achat soit en location'.

L'indemnité a été portée à 2 150 euros à compter du 1er novembre 2009 sans qu'il soit procédé à une notification dudit montant.

Cette indemnité mensuelle lui a été versée pendant dix années jusqu'en novembre 2019.

A cette date des échanges étaient en cours entre les parties dans le cadre de l'affectation de M. [D] au centre d'affaire de [Localité 1].

Malgré un courriel du 14 juin 2019 confirmant à M. [D] son affectation à [Localité 1] à compter du 1er septembre 2019 avec une indemnité de logement intégrée à son salaire à hauteur de 1 075 euros soit 50% de son montant et l'envoi d'un avenant pour signature, à laquelle M. [D] n'a pas procédé, la société, prenant acte du refus de ces conditions par M. [D], lui a notifié par courrier du 29 juillet 2019 son affectation à compter du 1er janvier 2020 avec une rémunération annuelle brute de 76 422,46 euros procédant ainsi de manière unilatérale.

Or, le versement pendant dix années de l'indemnité de résidence de 2150 euros et la proposition d'avenant adressée à M. [D] le 17 juin 2019 établissent que l'indemnité avait été contractualisée.

Dès lors, la société ne pouvait procéder de manière unilatérale à la suppression de cette indemnité.

Il en résulte que la société demeure tenue du paiement de cette indemnité et que M. [D] est bien fondé à en solliciter le paiement pour la période du 1er janvier 2020 au 26 février 2026 de la somme de 159 100 euros bruts.

La demande en restitution devient sans objet.

Sur la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail :

L'action en résiliation judiciaire du contrat de travail peut être demandée par un salarié sur le fondement de [l'article 1304 du code civil](#) (ancien 1184). Les manquements de l'employeur, susceptibles de justifier cette demande, doivent rendre impossible la poursuite du contrat de travail. Lorsque de tels manquements sont établis, la résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée aux torts de l'employeur. Elle produit alors les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ou nul. En revanche, quand les manquements ne rendent pas impossible la poursuite du contrat de travail, le contrat ne peut être résilié et son exécution doit être poursuivie.

La résiliation judiciaire prend effet au jour de la décision qui la prononce sauf en cas de rupture préalable du contrat ou encore si le salarié n'est pas resté au service de son employeur, auquel cas la résiliation judiciaire est fixée à la date où ce maintien à disposition a cessé.

Outre la modification unilatérale de l'indemnité de résidence, M. [D] invoque également au soutien de la demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail l'application d'une clause de mobilité inopposable et un manquement à l'obligation de sécurité.

- sur la modification unilatérale de l'indemnité de résidence

Cette modification unilatérale d'une indemnité contractualisée a été retenue par la cour. Elle est intervenue le 1er janvier 2020.

M. [D] a saisi la juridiction prud'homale en référé le 9 octobre 2020 soit 9 neuf mois après la cessation du versement de l'indemnité en janvier 2020 soit dans un délai raisonnable à compter du constat du manquement de l'employeur à son obligation et dans un délai au cours duquel le manquement a perduré et persiste à ce jour.

Cette violation par l'employeur de son obligation contractuelle affectant un quart de la rémunération de M. [D] constitue une faute grave rendant impossible la poursuite de son contrat de travail.

- sur l'application d'une clause de mobilité inopposable :

Une clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application et l'absence de délimitation d'un champ de mobilité précis a pour effet de rendre la clause inopposable au salarié et la mention du lieu de travail dans le contrat de travail a alors seulement valeur d'information à moins qu'il soit stipulé par une clause claire et précise que le salarié exécutera son travail exclusivement dans ce lieu.

L'article 1 du contrat « Affectation » précisait : « Il est convenu en particulier que le salarié pourra être par la suite affecté à l'un quelconque des services ou des agences des établissements qui constituent le groupe du [2], ou détaché chez un autre employeur ayant un intérêt commun avec le groupe, sans que cela modifie son contrat de travail. »

Cette clause ne précisant par de zone géographique précise, elle est inopposable au salarié.

Toutefois, s'agissant de sa nomination à [Localité 1], M. [D] l'a accepté par courrier du 11 juillet 2019 en ces termes ' je vous remercie de la confiance que vous me témoignez dans cette proposition en me proposant de prendre la direction du centre d'affaires de [Localité 1] à compter du 1er janvier 2020 ce que j'accepte' et mentionnant s'agissant de la proposition qu'il formulait relative à l'indemnité de résidence ' ne remet pas ne cause mon intérêt pour cette nouvelle mobilité professionnelle et ce nouveau challenge'.

Le manquement invoqué n'est donc pas caractérisé.

- sur le manquement à l'obligation de sécurité :

Il résulte de l'[article 1353 du code civil](#), dans sa version issue de l'[ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016](#), et des [articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail](#), dans leur version antérieure à l'[ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017](#), que lorsque le salarié invoque un manquement de l'employeur aux règles de prévention et de sécurité à l'origine de l'accident du travail dont il a été victime, il appartient à l'employeur de justifier avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail. ([Soc, 28 février 2024, n° 22-15.624](#)).

Selon l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- 1°) des actions de prévention des risques professionnels;
- 2°) des actions d'information et de formation;
- 3°) la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

L'article L. 4121-2 du même code, dans sa rédaction applicable à compter du 10 août 2016, prévoit que l'employeur met en oeuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1° Eviter les risques ;
- 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° Combattre les risques à la source ;
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ;
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

En l'espèce, M. [D] qui est en arrêt de travail depuis le 8 décembre 2023 impute l'altération de sa santé psychique qu'il établit par les attestations de son médecin, à une surcharge de travail due à un sous-effectif dans son service, non pris en compte par sa hiérarchie et à la persistance du refus de son employeur de lui verser l'indemnité de résidence.

Il résulte de l'enquête conduite par la caisse primaire d'assurance maladie et des échanges de courriels versés aux débats relatifs aux mois de décembre 2023 précédant l'arrêt de travail de M. [D] que celui-ci a informé sa hiérarchie d'arrêts de travail de membres de son équipe qui était source de surcharge de travail pour ses collaborateurs et de tensions et que la société a immédiatement pris en compte cette situation en affectant des renforts en personnel.

De même alertée de difficulté relationnelles entre M. [D] et l'une de ses collaboratrices, l'employeur a immédiatement réagi en renforçant la présence du N+1 de M. [D] au sein du centre.

Il convient de souligner que la reconnaissance par la caisse primaire d'assurance maladie d'une maladie professionnelle ne fait pas présumer l'existence d'un manquement de l'employeur son obligation de sécurité.

Quant à l'existence du litige alors en cours relatif à l'indemnité de résidence, la durée de la procédure étant indépendante de la seule volonté de l'employeur, le ressenti de M. [D] n'est pas imputable à un manquement de son employeur.

Enfin, le fait qu'il doive réaliser les trajets entre [Localité 8] où il a maintenu son domicile et [Localité 1] où se situe le centre d'affaires relève du choix de M. [D] et n'est pas imputable à son employeur.

Il en résulte que la société [2] n'a pas manqué à son obligation de sécurité.

Le manquement de l'employeur à son obligation contractuelle de verser une indemnité de résidence représentant un quart de la rémunération de M. [D], laquelle a persisté, constituant une faute grave rendant impossible la poursuite du contrat de travail, la cour prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail.

Le jugement est infirmé de ce chef.

Sur l'indemnité compensatrice de préavis :

Selon l'[article L. 1234-1 du code du travail](#), lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit :

1° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à six mois, à un préavis dont la durée est déterminée par la loi, la convention ou l'accord collectif de travail ou, à défaut, par les usages pratiqués dans la localité et la profession ;

2° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre six mois et moins de deux ans, à un préavis d'un mois ;

3° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans, à un préavis de deux mois.

Toutefois, les dispositions des 2° et 3° ne sont applicables que si la loi, la convention ou l'accord collectif de travail, le contrat de travail ou les usages ne prévoient pas un préavis ou une condition d'ancienneté de services plus favorable pour le salarié.

En application de l'article 30 de la convention collective de la banque, le préavis conventionnel des cadres ayant une ancienneté supérieure à deux ans est de 3 mois.

Au regard de la rémunération brute de M. [D] de 8 845,30 euros, l'indemnité compensatrice qui lui est due s'élève à 25 630,62 euros bruts outre 2 563,06 euros de congés payés afférents.

La société [2] est condamnée à lui payer cette somme.

Le jugement sera infirmé de ce chef.

Sur l'indemnité conventionnelle de licenciement :

Selon l'article 26.2 de la convention collective de la banque, « Outre les périodes de présence effective au travail, sont également validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté, ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

La mensualité qui sert de base à l'assiette de calcul de cette indemnité est égale à 1/13 du salaire de base annuel, tel que défini à l'article 39, que le salarié a ou aurait perçu au cours des 12 derniers mois civils précédant la rupture du contrat de travail.

En cas d'année incomplète, le salaire doit être reconstitué.

Cette indemnité est égale à :

' $1/2 \times (13/14,5)$ d'une mensualité par semestre complet d'ancienneté acquis dans l'entreprise antérieurement au 1er janvier 2002. Ce coefficient multiplicateur permet de maintenir le niveau de l'indemnité prévue par la convention collective du 20 août 1952 qui retenait, pour assiette de calcul, une mensualité égale à $1/14,5$ du salaire de base annuel ;

' et $1/5$ d'une mensualité par semestre complet d'ancienneté dans l'entreprise acquis à partir du 1er janvier 2002.

L'indemnité de licenciement des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

Pour les salariés embauchés au plus tard le 31 décembre 1999, le total de l'indemnité est limité à $24 \times (13/14,5)$ d'une mensualité pour les cadres et à $18 \times (13/14,5)$ d'une mensualité pour les techniciens des métiers de la banque.

Pour les salariés embauchés à partir du 1er janvier 2000, le total de l'indemnité est limité à 15 mensualités quelle que soit la catégorie à laquelle ils appartiennent »

L'article 39 définit le salaire de base comme étant « le salaire y compris le treizième mois visé ci-dessus, mais à l'exclusion de toute prime fixe ou exceptionnelle ainsi que de tout élément variable ».

Les parties s'accordent pour exclure l'indemnité de résidence de l'assiette de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

L'indemnité due à M. [D] s'élève à 190 326,45 euros dans la limite du plafond applicables aux salariés embauchés avant le 31 décembre 1999.

La société [2] est condamnée à lui payer cette somme.

Le jugement sera infirmé de ce chef.

Sur l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse :

Selon l'article L.1235-3 du code du travail, l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse s'élève pour une ancienneté de 29 années entre 3 et 20 mois de salaire.

Eu égard à l'âge de M. [D] de 63 ans et au nombre de trimestres lui restant à obtenir avant de bénéficier d'une retraite à taux plein soit 8 trimestres au 1er janvier 2026, le préjudice par lui subi du fait de la résiliation judiciaire du contrat de travail au torts de l'employeur sera réparé par l'allocation de la somme de 95 000 euros.

Le jugement sera infirmé en ce qu'il a rejeté cette demande.

Sur les intérêts :

Conformément aux dispositions de l'[article 1231-6 du code civil](#), les créances salariales sont assorties d'intérêts au taux légal à compter de la réception par la société de la convocation à comparaître devant le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes pour celles qui étaient exigibles au moment de sa saisine.

En vertu de l'[article 1231-7 du code civil](#), les dommages et intérêts alloués sont assortis d'intérêts au taux légal à compter de la présente décision.

Sur la remise des documents de rupture :

La société [2] est condamnée à remettre à M. [D] un bulletin de paie, un certificat de travail et une attestation destinée à Pôle emploi conformes au présent arrêt et un solde de tout compte en ce compris ses droits à congés payés.

Sur les frais et dépens :

La société [2] est condamnée aux dépens de première instance et d'appel et au paiement de la somme de 3 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS :

LA COUR,

statuant publiquement, contradictoirement, par arrêt prononcé par mise à disposition au greffe,

Infirme le jugement entrepris en toutes ses dispositions,

statuant à nouveau,

Déclare recevable la demande de remboursement de l'indemnité de résidence,

Déclare irrecevable la demande nouvelle formulée par la société [2] dans les conclusions notifiées le 6 janvier 2026 et non comprises dans ses conclusions notifiées dans le délai de l'article 909 du code de procédure civile, relative à l'article 700 du code de procédure civile,

Prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail de M. [D] à la date du présent arrêt, dans un délai d'un mois à compter de la signification du présent arrêt,

Condamne la société [2] à payer à M. [E] [D] les sommes de :

- 159 100 euros à titre de rappel d'indemnité de résidence,
- 25 630,62 euros bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- 2 563,06 euros bruts au titre des congés payés afférents,
- 190 326,45 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement,
- 95 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

Dit que les créances de nature salariale porteront intérêts au taux légal à compter de la notification de la demande à l'employeur par convocation devant le bureau de conciliation et les créances indemnitaires produiront intérêts au taux légal à compter du prononcé du présent arrêt,

Condamne la société [2] à remettre à M. [E] [D] un bulletin de paie, un certificat de travail et une attestation destinée à Pôle emploi conformes au présent arrêt et un solde de tout compte en ce compris ses droits à congés payés, dans un délai d'un mois à compter de la signification du présent arrêt,

Condamne la société [2] à payer à M. [E] [D] la somme de 3 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

Condamne la société [2] aux dépens de première instance et d'appel.

LE GREFFIER, LE PRÉSIDENT.

[Article, 909, CPC](#) [Article, 564, CPC](#) [Article, 1304, C. civ.](#) [Article, 1353, C. civ.](#) [Ordonnance, 2016-131, 10-02-2016](#)
[Article, 1231-7, C. civ.](#) [Article, 1231-6, C. civ.](#) [Article, 910-4, CPC](#) [Ordonnance, 2017-1389, 22-09-2017](#) [Article, 910-4, alinéa 2, CPC](#) [Indemnité de résidence](#) [Irrecevabilité relevée d'office](#) [Indemnité](#) [Expiration du délai](#) [Frais répétables](#) [Élément de salaire](#) [Accord de branche](#) [Intérêt commun](#) [Modification du contrat](#) [Prime de bilan](#) [Prime de vacances](#) [Allocation de vacances](#) [Cotisations sociales](#) [Changement d'affectation](#) [Rémunération mensuelle](#) [Indemnité mensuelle](#) [Indemnité de logement](#) [Rémunération annuelle](#) [Restitution](#) [Demande sans objet](#) [Résiliation judiciaire](#) [Modification unilatérale](#) [Clause de mobilité](#) [Manquement à l'obligation de sécurité](#) [Délai raisonnable](#) [Faute grave](#) [Zone géographique](#) [Valeur d'une information](#) [Clarté d'une clause](#) [Travaux](#) [Groupe](#) [Accident du travail](#) [Protection de la santé](#) [Santé mentale](#) [Actions de prévention](#) [Risque professionnel](#) [Principe général](#) [Évaluation du risque](#) [Équipement de travail](#) [Méthode de travail](#) [Évolution des technologies](#) [Harcèlement moral](#) [Protection](#) [Arrêt de travail](#) [Altération des facultés mentales ou corporelles](#) [Refus de l'employeur](#) [Assurance maladie](#) [Difficultés relationnelles](#) [Litige](#) [Durée d'une procédure](#) [Volonté de l'employeur](#) [Durée déterminée](#) [Usage pratiqué](#) [Préavis conventionnel](#) [Indemnité compensatrice](#) [Absence](#) [Maintien de salaire](#) [Durée prévue](#) [Salaire de base](#) [Rupture du contrat de travail](#) [Salarié embauché](#) [Prime](#) [Prime exceptionnelle](#) [Indemnité de licenciement](#) [Cause sérieuse](#) [Taux légal](#) [Conseil des prud'hommes](#) [Bulletin de paie](#) [Certificat de travail](#) [Solde de tout compte](#) [Congé payé](#)