



# Discrimination salariale (banque) : un représentant du personnel d'une banque obtient 45 000 euros discrimination salariale et harcèlement discriminatoire (CA Paris 27/03/24)

Commentaire d'arrêt publié le 05/10/2024, vu 57 fois, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

**Le salarié obtient 30 000 euros pour préjudice économique du fait de la discrimination.**

Il obtient 10.000 euros au titre du préjudice moral résultant de la discrimination et 5.000 euros à titre de dommages et intérêts pour harcèlement discriminatoire.

## 1) EXPOSE DU LITIGE

Monsieur X a été engagé par la Banque Y le 17 octobre 1994 en qualité de responsable bureau.

En 2012 il occupait les fonctions de chef de projets stratégiques à l'international, au sein de Z.

En 2012, la banque a mis en place un projet de réorganisation principalement de sa banque de financement et d'investissement (W), des suppressions de postes étant souhaitées au sein de ce service.

Un accord a été signé avec les organisations syndicales tendant à organiser de manière concertée ces départs. Un plan d'accompagnement de la réorganisation et de l'adaptation des effectifs de W a donc été élaboré, puis soumis aux institutions représentatives du personnel.

Ce plan prévoyait la suppression de 880 postes, uniquement sur la base du volontariat, soit par reclassement interne, soit par départ volontaire.

La mise en œuvre du plan a débuté le 2 avril 2012 et monsieur X s'est porté candidat le jour même à 0 heures pour un départ volontaire, dans le cadre d'un projet personnel de rachat d'un fonds de commerce de boulangerie.

Au terme d'une procédure interne qui s'est achevée le 22 juin 2012, la candidature de monsieur X n'a pas été retenue. Il a alors sollicité une rupture conventionnelle qui n'a pas été acceptée.

Monsieur X a saisi le conseil de prud'hommes de Paris de demandes relatives à des agissements de harcèlement moral, et à un reliquat de prime pour les années 2011 à 2013.

Devant le conseil de prud'hommes, l'affaire a fait l'objet de multiples renvois, et par jugement du 8 janvier 2016, monsieur X a été débouté de ses demande.

Entre temps, en juin 2013, monsieur X a été élu délégué du personnel et nommé membre du CHSCT.

Monsieur X a interjeté appel du jugement le 24 février 2016.

L'affaire a été radiée pour défaut de diligences des parties le 25 septembre 2017 puis remise au rôle à la suite de conclusions de l'appelant en date du 20 septembre 2019. Elle a ensuite fait l'objet d'un retrait du rôle à la demande des parties, puis d'une tentative de médiation qui a échoué.

## **2) MOTIFS**

Dans l'arrêt du 27 mars 2024, la Cour d'appel de Paris, statuant par arrêt contradictoire prononcé publiquement par mise à disposition au greffe de la cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues par l'article 450 du code de procédure civile,

**Confirme** le jugement ,

Y ajoutant,

**Condamne** la Banque Y à payer à monsieur X les sommes suivantes :

- 30.000 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice économique résultant de la discrimination,
- 10.000 euros au titre du préjudice moral résultant de la discrimination,
- 5.000 euros à titre de dommages et intérêts pour harcèlement discriminatoire ;
- . 2.000 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ;

**Déboute** les parties du surplus de leurs demandes ;

**Condamne** la Banque Y aux dépens de première instance et d'appel.

### **2.1) Sur la demande au titre de l'exécution de mauvaise foi du contrat de travail et du plan de méthode**

#### **- Conditions de la levée de la confidentialité**

Monsieur X soutient que les salariés ont été incités à faire part à leur hiérarchie de leur intention de candidater au départ, alors que cette levée de la confidentialité n'était nullement rendue obligatoire par l'accord de méthode.

Toutefois, les pièces qu'il verse aux débats ne permettent nullement de confirmer que les salariés aient été incités à lever la confidentialité de leur démarche. Le document mentionne que l'envoi du message autorisant la levée de la confidentialité peut être postérieur à un entretien avec un conseiller espace emploi. La levée de la confidentialité n'est donc pas présentée comme le préalable à l'engagement des démarches. Ce communiqué de la DRH qui mettait à disposition des salariés un modèle type de courrier attire au contraire l'attention des salariés sur le fait que

l'envoi de cette demande mettra fin à la confidentialité. Le message qu'il leur était proposé d'envoyer contenait expressément la formule *“A ce titre, j'ai bien pris conscience qu'à compter de ce jour, les conseillers de l'espace emploi peuvent se rapprocher à ce sujet de la ligne RH ainsi que de ma hiérarchie et je les autorise expressément à le faire”*.

Monsieur X dès le 2 février 2012 demandait déjà à sa hiérarchie les démarches à suivre pour candidater au PSE. L'ouverture des candidatures étant prévue le 2 avril, il a candidaté le jour même à 0 heure. Ces éléments permettent à la cour de retenir qu'il n'a nullement été incité à candidater sans délai, et à lever la confidentialité de sa démarche, mais au contraire qu'il a agi avec une grande détermination afin d'entrer aussi rapidement que possible dans le processus de sélection.

### **- Mise en oeuvre du plan de méthode par l'employeur**

Monsieur X expose que le plan de méthode ne prévoyait aucune priorité de traitement des dossiers, selon que les salariés étaient bénéficiaires directs ou indirects du plan. Il soutient également qu'il n'était pas informé de l'absence d'automatisme d'un départ, notamment en raison de la nécessité que le poste occupé permette le reclassement d'un salarié bénéficiaire direct.

Il soutient qu'alors qu'il remplissait toutes les conditions pour bénéficier du plan de départ volontaire, la Banque Ya ajouté unilatéralement une condition à l'accord de méthode, en prévoyant que parmi les bénéficiaires indirects, les collaborateurs de W seraient traités prioritairement.

Il conteste le bien fondé de cette priorité, dont il affirme qu'elle a fait l'objet d'une décision unilatérale, alors que son dossier était éligible, et que la rupture de son contrat de travail n'aurait pas entraîné une *“perte de compétences indispensables au fonctionnement du métier ou de l'activité dont il relève”*.

La Banque Y de son côté expose qu'alors que 880 suppressions de postes étaient projetées, 2.200 salariés se sont manifestés pour bénéficier des mesures du plan ; qu'une méthode de travail a donc été mise en place avec les représentants du personnel pour traiter les demandes. Il a donc été acté que seraient traitées en priorité les demandes des bénéficiaires directs du plan, et parmi les bénéficiaires indirects, les demandes des collaborateurs W, dont les métiers permettaient plus facilement le reclassement des bénéficiaires directs, puisqu'ils étaient issus de ce service.

Contrairement à ce que soutient monsieur X, il ressort des éléments du dossier, et notamment du communiqué du 12 avril 2012, que la décision de hiérarchiser le traitement des demandes n'a pas été prise par l'employeur de manière unilatérale, mais par la commission de recours et de suivi.

Cette commission, qui était notamment chargée d'examiner les questions d'interprétation du plan, était composée de deux représentants par organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise et de représentants de la direction des ressources humaines de la Banque Y, la présidence étant assurée par le directeur de l'espace conseil, reclassement et emploi. Elle avait donc une composition paritaire.

Dès lors que le plan lui-même n'avait pas prévu suivant quels critères seraient retenus ou non les demandes de départ volontaire, et compte tenu de ce que les demandes se sont avérées près de trois fois plus nombreuses que les départs attendus, c'est nécessairement à cette commission

qu'il appartenait de déterminer des critères de traitement des dossiers.

Le plan de départ volontaire, qui était ouvert à tous les salariés de la Banque, bénéficiaires directs ou non du plan, devait in fine permettre le reclassement des bénéficiaires directs. C'est donc dans le respect de l'esprit et des finalités du plan que la commission de suivi a mis en place des modalités de traitement des demandes qui amenaient à privilégier les départs de salariés dont les postes pourraient permettre le reclassement des salariés concernés par les suppressions de poste.

Les dits salariés appartenaient tous à la branche W, qui est la banque de financement et d'investissement. La libération de poste dans ce secteur était donc plus propice au reclassement des salariés concernés.

La méthodologie retenue, critiquée par monsieur X, et qui a été mise en place non pas unilatéralement par l'employeur, mais par la commission de suivi, ne permet donc pas de retenir une exécution déloyale du contrat de travail et du plan de méthode.

Il ne sera donc pas fait droit aux demandes de ce chef.

## **2.2) Sur les demandes au titre de la discrimination syndicale**

Définie à l'article L. 2141-5 du code du travail, la discrimination syndicale est le fait pour l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesure de discipline et de rupture du contrat de travail.

Conformément à l'article L. 1134-1 de ce code, il appartient dans un premier temps au salarié syndicaliste qui se prétend victime d'une discrimination de soumettre au juge les éléments de fait susceptibles de caractériser une atteinte au principe d'égalité de traitement puis, dans un second temps, à l'employeur d'établir que la disparité de situation constatée est justifiée par des critères objectifs, étrangers à toute discrimination fondée sur l'appartenance à un syndicat.

Monsieur X expose qu'à partir de son élection au mois de juin 2013, il a subi une discrimination syndicale, prenant la forme d'attributions d'augmentations individuelles à un rythme inférieur aux autres salariés, de la stagnation de sa rémunération variable, et de l'absence de promotion au niveau hiérarchique supérieur.

- Il fait valoir qu'entre 2013 et 2023 son salaire n'a augmenté que de 19,50 %, quand il avait augmenté de 30% entre 2006 et 2012.

Il ressort des pièces produites qu'entre 2006 et 2013, la rémunération de monsieur X est passée de 47.826 euros à 62.273 euros, soit une augmentation de 30,2 % au total, soit encore une augmentation de 4,3% par an. Entre 2013 et 2023, la rémunération fixe annuelle de monsieur X est passée de 62.273 euros à 74.400 euros, soit une augmentation totale de 19,47 %, soit encore une augmentation annuelle de 1,9%.

Toutefois, la Cour observe que le ralentissement observé n'a en réalité pas débuté avec l'élection de monsieur X, dès lors qu'entre 2010 et 2013, son salaire n'avait augmenté que 1,91%, soit 0,6% par an. Ainsi, le tassement des niveaux de rémunération avait été sensiblement plus marqué durant les années ayant précédé l'élection de monsieur X que durant les années qui l'ont suivie.

- Monsieur X soutient par ailleurs que son niveau de rémunération est inférieure à celui des

salariés du niveau J auquel il appartient. Toutefois, la cour observe que si au moment de son élection, son niveau de rémunération était inférieur de 7,5% à celui des salariés de sa catégorie, il n'a cessé d'augmenter en proportion de cette catégorie, pour finir en 2023 à être supérieur de près de 3,9% à sa catégorie. Ainsi, au cours de son mandat, son niveau de rémunération au sein de sa catégorie a très substantiellement progressé, ce qui ne peut manifestement pas caractériser une discrimination.

- Monsieur X se fonde également sur le fait que sur une échelle de classification de B à K, il stagne au niveau J depuis 2006, et que son employeur ne l'a jamais fait bénéficier du niveau K.

Toutefois, le passage d'un échelon à l'autre ne dépend pas de l'ancienneté, mais des fonctions effectivement exercées par le salarié. C'est donc en vain qu'il se prévaut de l'ancienneté moyenne des salariés de niveau K, dès lors qu'il ne prétend pas, et encore moins ne justifie, que les fonctions qu'il exerçait au sein de la banque correspondaient à ce niveau de responsabilité.

Il ressort des pièces produites et des définitions conventionnelles que les fonctions de chargé d'étude dans la banque correspondent au niveau J. Le niveau K qui concerne notamment *“la réalisation des objectifs d'une unité opérationnelle dont la taille et la complexité imposent une délégation d'autorité sur les personnels qui lui sont rattachés ; la participation à l'élaboration de la politique d'une grande fonction, en raison de la contribution au processus de préparation et d'approbation des décisions prises ; l'exercice d'une fonction d'expert”* correspond à des niveaux de responsabilité très importants, qui ne sont pas ceux des chargés d'étude. L'employeur produit à cet égard un tableau récapitulatif qui permet de constater que la quasi-totalité des chargés d'étude de la banque sont au niveau J.

- Monsieur X se fonde par ailleurs sur la comparaison avec un panel de salariés recrutés la même année qui lui, avec un niveau d'étude et une qualification comparable. Ce panel a été réalisé à la demande de l'inspection du travail. Toutefois, la comparaison effectuée se fonde sur la totalité de la carrière des salariés du panel, pour arriver à la conclusion que 85% des salariés du panel sont positionnés au-dessus de lui. Il ne s'agit toutefois pas d'une comparaison utile pour établir une discrimination, dès lors que les schémas fournis permettent de constater qu'en 2013, date de son élection, monsieur X se situait déjà dans les 15% des salariés du panel dont la classification était la moins élevée. Ainsi la situation préexistait à l'engagement syndical du salarié, et elle ne peut donc laisser supposer l'existence d'une discrimination syndicale.

De la même manière, s'il est établi que monsieur X perçoit une rémunération variable très sensiblement inférieure à celle du panel, force est de constater que cette situation était déjà présente dans les mêmes proportions avant son élection, et n'est donc pas à mettre en lien avec une discrimination syndicale.

- Monsieur X expose encore que depuis 2018, il fait part chaque année à son employeur de son souhait d'évolution professionnelle au sein de l'entreprise, qu'il a participé à des forum métiers, postulé à 13 postes dans le cadre des bourses d'emploi, mais qu'aucune de ses démarches n'a abouti avant le mois d'août 2023, date de la fin de ses mandats. Il souligne qu'il ressort des réponses qui ont été faites que ses heures de délégation, représentant environ 60 heures par mois, avaient constitué un frein important à sa mobilité, ses interlocuteurs lui indiquant systématiquement que sa présence sur les postes sollicités devrait être d'au moins 70%, ce qui était incompatible avec l'exercice de ses différents mandats.

Le fait qu'il ne soit pas donné suite durant cinq années à des demandes de mobilité interne, validée par sa hiérarchie, pour un salarié n'ayant bénéficié d'aucune mobilité depuis 2015, laisse

présumer l'existence d'une discrimination syndicale.

En réponse, la Banque Y fait valoir que le salarié est insuffisamment pro-actif dans la recherche d'une mobilité interne, raison pour laquelle elle n'a pas abouti.

La cour constate que bien que le salarié ait exprimé à partir de l'année 2021, date à laquelle il n'avait pas évolué depuis 5 ans, le fait qu'il avait le sentiment de se trouver dans une impasse, aucune proposition ne lui a été faite. Au sein même de la société, il ne peut lui être demandé d'être seul à l'initiative des mouvements internes, alors que sans intervention de l'employeur, les heures de délégation liées à son engagement syndical disqualifient nécessairement ses candidatures auprès des chefs de service.

Au regard de ce blocage de carrière depuis 2018, la cour retient donc que monsieur X a subi une discrimination syndicale.

Son préjudice économique sera évalué à 30.000 euros, la cour ne retenant pas le calcul issu de la méthode Clerc en raison des motivations qui précèdent, mais estimant qu'une mobilité à partir de la demande qu'il en a fait en 2018 aurait pu conduire à une augmentation de sa rémunération de l'ordre de 6.000 euros par an.

Cette discrimination syndicale lui a par ailleurs causé un préjudice moral justifiant l'octroi de 10.000 euros à titre de dommages et intérêts.

### **2.3) Sur la demande au titre du harcèlement discriminatoire et l'obligation de Prévention**

Monsieur X, pour caractériser les faits de harcèlement discriminatoire, se réfère aux éléments précédemment évoqués, dont la cour n'a retenu que pour le blocage de carrière depuis 2018 le caractère discriminatoire.

En ce qui concerne l'accident du travail de 2015, cette qualification a été retenue par la cour d'appel qui a constaté qu'il avait subi une situation de stress important peu après une réunion ; un traitement par anti-dépresseurs a suivi.

Ces éléments permettent de caractériser le harcèlement discriminatoire invoqué, de sorte qu'il sera fait droit à la demande de dommages et intérêts de ce chef à hauteur de 5.000 euros.

Monsieur X en revanche n'indique pas en quoi l'employeur aurait manqué à son obligation de prévention, de sorte qu'il ne sera pas fait droit à la demande de dommages et intérêts de ce chef.

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

CHHUM AVOCATS (Paris, Nantes, Lille)

e-mail: [chhum@chhum-avocats.com](mailto:chhum@chhum-avocats.com)

[www.chhum-avocats.fr](http://www.chhum-avocats.fr)

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

.Paris: 34 rue Petrelle 75009 Paris tel: 0142560300

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

.Lille: : 45, Rue Saint Etienne 59000 Lille – Ligne directe +(33) 03.20.57.53.24