

19 novembre 2020  
Cour d'appel de Paris  
RG n° 19/03932

Pôle 6 - Chambre 5

**Texte de la décision**

**Entête**

Copies exécutoires RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

délivrées le : AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 5

ARRÊT DU 19 NOVEMBRE 2020

(n° 2020/ , 7 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : N° RG 19/03932 - N° Portalis 35L7-V-B7D-B7TPL

Décision déferée à la Cour : Jugement du 11 Octobre 2018 - Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de PARIS - RG n° 17/06839

APPELANTES

Madame [B] [M]

[Adresse 2]

[Localité 4]

Représentée par Me Aline CHANU, avocat au barreau de PARIS, toque : R222

Syndicat FEDERATION BANQUE ASSURANCE CFDT prise en la personne de son représentant légal domicilié en cette qualité audit siège sis

[Adresse 3]

[Localité 6]

Représentée par Me Aline CHANU, avocat au barreau de PARIS, toque : R222

INTIMEE

SA HSBC FRANCE prise en la personne de son Directeur Général et/ou tous représentants légaux domiciliés en cette qualité audit siège sis

[Adresse 1]

[Localité 5]

Représentée par Me François TEYTAUD, avocat au barreau de PARIS, toque : J125

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions des articles 805 et 907 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 22 Septembre 2020, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Madame Lydie PATOUKIAN, Conseillère chargée du rapport.

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

Madame Marie-Christine HERVIER, Présidente de chambre,

Madame Nelly CAYOT, Conseillère

Madame Lydie PATOUKIAN, Conseillère

Greffier : Madame Cécile IMBAR, lors des débats

ARRÊT :

- contradictoire,

- 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 Marie-Christine HERVIER, présidente et par Madame Cécile IMBAR, Greffière, présente lors de la mise à disposition.

## Exposé du litige

### EXPOSE DU LITIGE

Par contrat à durée indéterminée du 15 janvier 2000, Mme [B] [M] a été engagée par la SA HSBC France en qualité de responsable back office, à temps plein. Elle occupe désormais un poste de gestionnaire middle office moyennant une rémunération mensuelle brute de base de 4.461,51 euros. Mme [M] est par ailleurs titulaire de divers mandats de représentation du personnel parmi lesquels figure celui de membre du Comité d'entreprise européen. Elle est en outre adhérente du syndicat CFDT.

La société emploie habituellement au moins 11 salariés et applique la convention collective de la banque du 10 janvier 2000.

Par lettre en date du 5 mai 2017, Mme [M] a été convoquée à un entretien préalable fixé au 16 mai 2017 en vue d'une sanction disciplinaire et s'est vu notifier, par lettre du 30 mai 2017, un avertissement en raison du non respect réitéré des règles de sécurité et de confidentialité.

Contestant cette sanction disciplinaire et estimant ne pas être remplie de ses droits, Mme [M] a saisi le conseil de prud'hommes de Paris, par requête enregistrée au greffe le 24 août 2017, afin d'obtenir l'annulation de son avertissement et la condamnation de son employeur au versement de diverses sommes, notamment au titre d'une discrimination syndicale.

Par jugement du 11 octobre 2018, auquel il convient de se reporter pour l'exposé de la procédure antérieure et des demandes initiales des parties, le conseil de prud'hommes de Paris, section encadrement, a :

- débouté Mme [M] et la Fédération banques assurances CFDT de l'ensemble de leurs demandes,
- débouté la société HSBC France de ses demandes,
- condamné Mme [M] et la Fédération banques assurances CFDT aux dépens.

Mme [M] et la Fédération banques assurances CFDT ont régulièrement relevé appel du jugement le 21 mars 2019 en sollicitant l'infirmité du jugement entrepris en ce qu'il avait débouté Mme [M] de ses demandes.

Aux termes de leurs dernières conclusions d'appelants, transmises par voie électronique le 21 février 2020 auxquelles il convient de se reporter pour plus ample exposé de leurs prétentions et moyens en application de l'article 455 du code de procédure civile, Mme [M] et la Fédération banques assurances CFDT prient la cour de :

- annuler l'avertissement notifié le 30 mai 2017 à l'encontre de Mme [M],
- condamner la société HSBC à verser à Mme [M] les sommes de :
  - \* 5 000 euros à titre de dommages et intérêts pour sanction injustifiée,
  - \* 2 000 euros en vertu de l'article 700 du code procédure civile,
- condamner la société HSBC à verser à la Fédération banques assurances CFDT la somme de 5 000 euros au titre de dommages et intérêts pour discrimination syndicale,
- assortir les condamnations du taux d'intérêt légal à compter de la date de présentation de la convocation devant le bureau de conciliation et d'orientation,
- assortir l'ensemble des condamnations des intérêts au taux légal avec capitalisation,
- condamner HSBC aux entiers dépens.

Aux termes de ses dernières conclusions d'intimée, transmises par voie électronique le 13 septembre 2019 auxquelles il convient de se reporter pour plus ample exposé de ses prétentions et moyens en application de l'article 455 du code de procédure civile, la société HSBC France prie la cour de :

- confirmer le jugement sauf en ce qu'il l'a déboutée de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile, sur l'avertissement en date du 30 mai 2017

à titre principal

- rejeter l'ensemble des demandes de Mme [M],

à titre subsidiaire,

- rejeter la demande de dommages et intérêts de Mme [M] au titre de la nullité de la sanction, sur la demande de dommages et intérêts pour discrimination syndicale

à titre principal,

- débouter le syndicat Banques assurances CFDT de sa demande de dommages et intérêts,

à titre subsidiaire

- ramener à de plus justes proportions le montant des dommages et intérêts demandé par le syndicat Banques assurances CFDT,

en tout état de cause

- dans l'hypothèse où la cour considérerait que les demandes de dommages et intérêts formulées par Mme [M] seraient fondées, dire et juger que les dommages et intérêts alloués à ce titre s'entendent comme des sommes brutes avant précompte des éventuelles charges sociales,

- rejeter la demande de Mme [M] au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

- rejeter la demande de condamnation de la société aux dépens,

- rejeter la demande de paiement et capitalisation des intérêts,

- condamner Mme [M] à lui verser la somme de 1 500 euros en vertu de l'article 700 du code de procédure civile et aux entiers dépens dont distraction au profit de Maître Francois Teytaud dans les conditions de l'article 699 du code de procédure civile.

L'ordonnance de clôture est intervenue le 25 mars 2020.

**Motivation**

## MOTIVATION

Sur la demande en nullité de l'avertissement notifié le 30 mai 2017

Aux termes de l'article L. 1331-1 du code du travail, constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

Il ressort en outre de l'article L. 1332-1 du code du travail qu'aucune sanction ne peut être prise à l'encontre du salarié sans que celui-ci soit informé, dans le même temps et par écrit, des griefs retenus contre lui.

En cas de litige, l'article L. 1333-1 du code du travail prévoit que le conseil de prud'hommes apprécie la régularité de la procédure suivie et si les faits reprochés au salarié sont de nature à justifier une sanction. L'employeur fournit au conseil de prud'hommes les éléments retenus pour prendre la sanction. Au vu de ces éléments et de ceux qui sont fournis par le salarié à l'appui de ses allégations, le conseil de prud'hommes forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié, le conseil de prud'hommes pouvant annuler une sanction irrégulière en la forme, ou injustifiée ou disproportionnée à la faute commise en vertu de l'article L. 1333-2 du code du travail.

Par ailleurs, l'article L.1132-1 du code du travail interdit dans le cadre de la conclusion et de l'exécution du contrat de travail les mesures de discrimination envers un salarié, en raison notamment de ses activités syndicales ou mutualistes.

En application de l'article L.1134-1 du code du travail, il appartient au salarié qui s'en prévaut de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. 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.

En l'espèce, il est fait grief à la salariée, alors qu'elle participait aux réunions du comité d'entreprise européen de la société HSBC à Londres, d'avoir imprimé le 30 mars 2017, à partir d'un ordinateur non sécurisé, à savoir depuis le centre d'affaires de l'hôtel Radisson et sur le portable du comité d'entreprise, un questionnaire qu'elle avait élaboré, afférent au projet de transfert de la succursale grecque à HBFR, alors que ce document revêtait un caractère hautement confidentiel et d'avoir enfreint à ce titre, l'article 12.2.3.F) du règlement intérieur de la SA HSBC France relatif aux règles de confidentialité et aux mesures de sécurité.

Mme [M] ne conteste pas la matérialité des faits énoncés par l'employeur, mais en réfute le caractère fautif et soutient que la sanction présente un caractère discriminatoire en raison de son activité syndicale. Elle rappelle qu'il lui a été demandé de préparer une liste de questions écrites la veille au soir pour le lendemain, qu'elle ne disposait que d'un ordinateur portable et d'une clef USB à l'exclusion de tout autre moyen matériel lui permettant d'imprimer son questionnaire et qu'en tout état de cause, le centre d'affaires de l'hôtel Radisson constituait le lieu de la réunion et mettait à disposition de ses clients des moyens de communication sécurisés.

Elle évoque également son impossibilité de se rendre au milieu de la nuit au siège social de la société pour faire procéder à cette impression et que pas plus, il n'était envisageable de remettre une clef USB du comité d'entreprise aux représentants de la direction.

Elle conteste enfin le caractère confidentiel du questionnaire litigieux et rappelle que l'obligation de discrétion incombant aux représentants du personnel ne joue que si l'employeur les a lui-même informés du caractère confidentiel qu'il entend conférer aux documents ou informations présentés.

Les faits reprochés étant intervenus à l'occasion de l'activité syndicale de Mme [M], la notification de la sanction laisse supposer l'existence d'une discrimination fondée sur ses fonctions liées à la représentation du personnel et il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

La SA HSBC France se fonde sur les règles édictées par le règlement intérieur concernant l'utilisation du système d'information, la confidentialité et les mesures de sécurité imposées à son personnel et son applicabilité aux représentants du personnel et sollicite la confirmation du jugement en ce qu'il a constaté que Mme [M] s'était abstenue de faire usage des outils sécurisés mis à sa disposition par l'employeur pour des raisons de confort personnel.

S'agissant de la confidentialité, la SA HSBC France soutient que le projet de transfert d'une succursale Grecque au sein de HSBC France devait être abordé lors de la réunion tenue le 30 mars 2017 et que le caractère hautement stratégique des informations ainsi portées à la connaissance de Madame [M] ne faisait aucun doute, ce dont elle avait eu connaissance lors du parcours social devant le Comité Central d'Entreprise.

- sur l'utilisation d'outils non sécurisés

Le règlement intérieur de la société précise au sein de l'article 12.2.3 intitulé « Règles d'utilisation du système d'information » : « Confidentialité et mesures de sécurité

### § Confidentialité

La sauvegarde des intérêts de l'entreprise nécessite le respect par tous d'une obligation générale et permanente de confidentialité, de discrétion et de secret professionnel à l'égard des informations disponibles au sein du système d'information.

Le respect de cette confidentialité implique notamment :

- d'une manière générale, de respecter les dispositions légales et réglementaires relatives au secret professionnel et à la confidentialité, de même que les règles d'éthique professionnelle et de déontologie, ainsi que les obligations de réserve et de discrétion en usage au sein de l'entreprise ;

- de veiller à ce que des tiers non autorisés n'aient pas connaissance de telles informations.

## § Mesures de sécurité

Les ressources informatiques mises à la disposition des utilisateurs pour exercer leur activité professionnelle répondent à des standards, des règles et des procédures définis par l'entreprise.

Il est interdit de modifier ces standards, en particulier la configuration de son poste de travail ou le paramétrage des logiciels installés sur celui-ci et d'y ajouter des logiciels de quelque nature que ce soit, sans accord exprès de la Direction des risques de sécurité et de fraude.

Chaque collaborateur s'engage à respecter les règles et procédures de sécurité en vigueur.

Les utilisateurs de postes portables doivent non seulement respecter les règles relatives aux postes fixes, mais également s'engager à sécuriser leur matériel et l'accès aux données qu'il contient, en particulier lorsque ce matériel quitte les locaux de l'entreprise. L'enregistrement de documents de travail sur l'ordinateur portable confié au collaborateur est

autorisé mais doit être limité dans le temps. En conséquence, les documents enregistrés sur l'ordinateur portable doivent être régulièrement transférés sur le serveur de l'entreprise.'

L'article 16 dudit règlement prévoit son applicabilité aux représentants du personnel.

De même, l'accord relatif à l'exercice du droit syndical au sein des entreprises de l'UES d'HSBC France prévoit que : « Les ressources informatiques mises à la disposition des bénéficiaires répondent à des standards, des règles et des procédures définis par l'entreprise. Les bénéficiaires s'interdisent de modifier ces standards (') Ils s'engagent à respecter les règles et procédures de sécurité»

La cour observe que Mme [M] disposait d'un blackberry sécurisé lui permettant d'établir la liste des questions qu'elle entendait soumettre au comité central d'entreprise et dont elle n'a pas fait usage, lui préférant l'ordinateur portable du comité central d'entreprise ; elle ne peut dès lors soutenir valablement ne pas avoir disposé d'outil sécurisé, la cour constatant que devant les premiers juges, elle avait invoqué le fait qu'elle était électro-sensible et qu'en raison des ondes nocives du blackberry mis à sa disposition par la SA HSBC France, elle préférait l'utilisation de l'ordinateur du comité d'entreprise, argument qu'elle n'a pas repris en appel.

Mme [M] invoque désormais la dimension réduite du téléphone rendant difficile son usage pour l'établissement d'un questionnaire : cependant, le blackberry est équipé d'un clavier contrairement à un téléphone classique, de sorte que cette explication n'est pas pertinente.

De même, elle reconnaît avoir stocké sur la clé USB du comité central d'entreprise ledit questionnaire alors qu'elle pouvait transférer son document sur un ordinateur sécurisé de la banque et lancer l'impression à partir de celui-ci.

S'agissant de l'utilisation de l'imprimante de l'hôtel 'Radisson', la cour relève qu'il n'est pas contesté que Mme [M] ne disposait pas d'une imprimante sauf à se rendre dans les locaux de la société. Cependant, Mme [M] ne justifie pas de l'urgence liée d'une part, à l'élaboration de ses questions (à laquelle elle affirme y avoir consacré une partie de la nuit, sans en justifier) et d'autre part, à l'impression de son document, laquelle pouvait être réalisée le matin même de la réunion dans les conditions de sécurité requises par la SA HSBC France grâce à son accès à distance sécurisé.

Ainsi, il lui était possible de se connecter à partir de n'importe quel ordinateur de la société depuis un site HSBC, pour imprimer elle-même la liste de questions.

A supposer l'existence d'une urgence particulière, ces questions pouvaient être manuscrites pour éviter tout risque, notamment de piratage des données stockées sur le périphérique de son hôtel.

A cet égard, il n'est pas contesté que Madame [M] a pu bénéficier d'une formation relative aux règles lui permettant de se connecter en toute sécurité, à partir d'un PC mis à sa disposition par l'entreprise et qu'elle a été sensibilisée sur ce sujet, peu important que cette formation ait concerné, comme elle le prétend sans d'ailleurs en justifier, la protection des données client et non des données entre l'entreprise et les représentants du personnel.

Dès lors, ce premier grief invoqué par la SA HSBC France est fondé.

- sur le caractère confidentiel des informations contenues dans le questionnaire

En dehors des cas prévus par la loi, une information ne peut être confidentielle que si sa divulgation est de nature à nuire à l'intérêt de l'entreprise et l'employeur ne peut exiger la confidentialité sur toutes les informations transmises lors des réunions. Il appartient à l'employeur d'établir en quoi les informations transmises aux membres du comité d'entreprise revêtent un caractère confidentiel, l'obligation de discrétion ne s'imposant qu'à l'égard des informations présentées comme telles par l'employeur ou son représentant, conformément à l'article L.2325-5 du code du travail en sa version applicable au litige.

En l'espèce, il est rappelé dans le compte-rendu d'entretien préalable dressé le 16 mai 2017 par M. [V], délégué syndical national CFDT, que dans le cadre de l'exercice de leur mandat, les membres du comité et les représentants syndicaux sont amenés à connaître, étudier, analyser différents documents dont certains peuvent avoir un caractère confidentiel et qu'ils sont donc tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme tel par l'employeur.

L'analyse du questionnaire litigieux fait apparaître que celui-ci contient des informations relatives notamment à la situation financière de l'une des agences HSBC située en Grèce, aux stratégies envisagées dans le cadre du projet de création d'une succursale de HSBC France en Grèce, ainsi qu'aux modalités de prise en charge des litiges en cours avec

leur estimation et revêtent conséquemment un caractère confidentiel en ce qu'elles concernent la gestion interne de l'entreprise ainsi que ses projets de développement.

Corrélativement, la SA HSBC France verse aux débats le procès-verbal de la réunion extraordinaire de son comité central d'entreprise tenue le 21 mars 2017, à laquelle Mme [M] a participé et dont il ressort que le sujet 'est encore sous embargo' et que 'les informations doivent donc rester strictement confidentielles'.

Ainsi, Mme [M] était bien avisée par l'employeur du caractère confidentiel des informations liées au projet envisagé.

De l'ensemble des éléments qui précèdent, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens soulevés par les parties, il s'induit que Mme [M] a bien enfreint les règles en vigueur au sein de la société HSBC France destinées à assurer la sécurité des informations confidentielles accessibles aux salariés et éviter que des tiers, non autorisés, aient accès à celles-ci et que la sanction disciplinaire notifiée par l'employeur le 30 mai 2017 était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Dès lors, la cour confirme le jugement entrepris en ce qu'il a débouté Mme [M] de l'ensemble de ses demandes.

Sur la demande de la Fédération banques assurances CFDT au titre de l'atteinte portée aux prérogatives d'un représentant du personnel

L'article L. 2132-3 du Code du travail dispose que « Les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice. Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent. »

Il en résulte la possibilité pour le syndicat, dont le militant est victime d'une sanction injustifiée de demander à l'employeur le versement de dommages-intérêts.

La Fédération banques assurances CFDT soutient que la salariée étant adhérente du syndicat, la discrimination subie par sa militante lui cause un grave préjudice et dissuade les salariés de s'engager syndicalement.

La cour n'ayant pas retenu le caractère discriminatoire de l'avertissement notifié le 30 mai 2017 à l'encontre de Mme [M], le jugement est confirmé en ce qu'il a débouté la Fédération banques assurances CFDT de l'ensemble de ses prétentions.

Sur les demandes accessoires

Mme [M] et la Fédération banques assurances CFDT qui succombent sont condamnés aux dépens d'appel, le jugement déferé étant confirmé du chef des dépens de première instance.

L'équité ne commande pas de faire application de l'article 700 du code de procédure civile en faveur de l'une ou l'autre des parties.

## Dispositif

PAR CES MOTIFS :

La cour, statuant contradictoirement et par mise à disposition au greffe,

CONFIRME le jugement dans toutes ses dispositions,

Y ajoutant :

DIT n'y avoir lieu à application de l'article 700 du code de procédure civile en faveur de l'une ou l'autre des parties,

CONDAMNE Mme [B] [M] et la Fédération banques assurances CFDT aux dépens d'appel dont distraction au profit de Maître Francois Teytaud dans les conditions de l'article 699 du code de procédure civile.

LA GREFFIÈRE LA PRÉSIDENTE

## **Décision de la Cour de cassation**

Cour de cassation Chambre sociale 15 juin 2022

**VOIR LA DÉCISION** 

## **Les dates clés**

- Cour de cassation Chambre sociale 15-06-2022
- Cour d'appel de Paris K5 19-11-2020