

23 mars 2022

Cour de cassation

Pourvoi n° 20-21.518

Chambre sociale - Formation de section

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2022:SO00358

Titre

- contrat de travail, execution
- modification
- modification convenue entre les parties
- changement d'employeur
- changement d'employeur au sein du même groupe de sociétés
- convention organisant la poursuite du contrat de travail
- convention hors application de l'article L. 1224-1 du code du travail
- obligations de l'ancien employeur
- transmission au nouvel employeur (non)

Sommaire

La convention par laquelle un salarié quitte le poste qu'il occupait dans une entreprise pour entrer au service d'une autre entreprise appartenant au même groupe, organisant ainsi la poursuite du contrat de travail, hors application de l'article L. 1224-1 du code du travail, n'emporte pas la transmission au nouvel employeur de l'ensemble des obligations qui incombait à l'ancien employeur, sauf stipulations expresses en ce sens

Texte de la décision

SOC.

CA3

COUR DE CASSATION

Audience publique du 23 mars 2022

Rejet

M. CATHALA, président

Arrêt n° 358 FS-B sur le premier moyen

Pourvoi n° C 20-21.518

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 23 MARS 2022

Mme [T] [I], domiciliée [Adresse 2], a formé le pourvoi n° C 20-21.518 contre l'arrêt rendu le 10 septembre 2020 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 7), dans le litige l'opposant :

1°/ à la société BNP Paribas, dont le siège est [Adresse 1],

2°/ au syndicat CFDT des banques et des sociétés financières, dont le siège est [Adresse 3],

défendeurs à la cassation.

Le syndicat CFDT des banques et des sociétés financières a formé un pourvoi incident contre le même arrêt

La demanderesse au pourvoi principal invoque, à l'appui de son recours, les trois moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le demandeur au pourvoi incident invoque, à l'appui de son recours, le moyen unique de cassation également annexé au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Marguerite, conseiller référendaire, les observations de la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat de Mme [I] et du syndicat CFDT des banques et des sociétés financières, de la SCP Marc Lévis, avocat de la société BNP Paribas, et l'avis de Mme Grivel, avocat général, après débats en l'audience publique du 1er février 2022 où étaient présents M. Cathala, président, Mme Marguerite, conseiller référendaire rapporteur, Mme Mariette, conseiller doyen, M. Pietton, Mme Le Lay, MM. Barincou, Seguy, Mme Grandemange, conseillers, Mme Prache, M. Carillon, conseillers référendaires, Mme Grivel, avocat général, et Mme Piquot, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 10 septembre 2020), Mme [I] a été engagée, à compter du 2 mai 2001, par la société BNP Paribas Lease Group, en qualité de juriste fiscaliste. Par accord entre la salariée, la société BNP Paribas Lease Group et la société BNP Paribas, le contrat de travail a été transféré à cette dernière à compter du 1er avril 2009.

2. La salariée a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir son positionnement à un autre niveau de la grille indiciaire, un rappel de salaire, des dommages-intérêts pour discrimination en raison de ses maternités, de son sexe et de son engagement syndical et pour harcèlement discriminatoire.

Examen des moyens

Sur le premier moyen, pris en ses troisième, cinquième et sixième branches, le deuxième moyen, pris en ses deuxième à douzième branches, et le troisième moyen du pourvoi principal, pris en ses deuxième à sixième branches, et le moyen du pourvoi incident, ci-après annexés

3. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces griefs qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Sur le premier moyen, pris en ses première, deuxième et quatrième branches

Enoncé du moyen

4. La salariée fait grief à l'arrêt de déclarer irrecevables ses demandes concernant la période antérieure au 1er avril 2009, alors :

« 1°/ que, lorsque, dans le cadre d'une mobilité professionnelle organisée au sein d'un groupe, le contrat de travail d'un salarié est transféré d'une filiale vers une autre filiale du groupe avec poursuite de ce contrat selon les mêmes conditions, le nouvel employeur reste tenu des obligations à la charge du précédent employeur ; qu'en affirmant que la salariée n'était pas fondée à se prévaloir des manquements commis par la société BNP Paribas Lease Group après avoir pourtant constaté que le 13 mars 2009, la salariée avait été avertie par son employeur, la Société BNP Paribas Lease Group, que dans le cadre de la mobilité intra-groupe, son contrat de travail serait transféré à la société BNP Paribas et que par courrier en date du 24 mars 2009 signé par la société BNP Paribas Lease Group et la société BNP Paribas, il avait été indiqué à la salariée, que son contrat de travail était transféré au sein de la société BNP Paribas pour occuper un poste de juriste comme précédemment, avec reprise d'ancienneté, de sa classification et sa rémunération, de ses droits acquis au titre des congés payés et du DIF, ainsi qu'une absence de liquidation de ses droits acquis antérieurement, la cour d'appel a violé l'article L. 1221-1 du code du travail ;

2°/ que, constitue une application volontaire des dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail, l'opération par laquelle, au sein d'un même groupe, et dans le cadre d'une mobilité encouragée et facilitée pour répondre aux besoins du groupe, une filiale transfère le contrat de travail d'un de ses salariés au sein de la société mère en application d'une convention prévoyant la poursuite du contrat de travail dans des conditions similaires, avec reprise d'ancienneté et des droits acquis chez le précédent employeur ; qu'en l'espèce, pour dire que les manquements de la société BNP Paribas Lease Group ne pouvaient engager la société BNP Paribas, la cour d'appel a relevé que les parties n'avaient pas prévu une application volontaire des dispositions de l'article L. 1224-2 du code du travail qui mettent à la charge du nouvel employeur les obligations de l'employeur antérieur ; qu'en se déterminant ainsi, après avoir pourtant constaté que le 13 mars 2009, la salariée avait été avertie par son employeur, la société Paribas Lease Group, que dans le cadre de la mobilité intra-groupe, son contrat de travail serait transféré à la société BNP Paribas et que par courrier en date du 24 mars 2009, signé par la société Paribas Lease Group, la société BNP Paribas et la salariée, il avait été indiqué à celle-ci que son contrat de travail était transféré au sein de la société BNP Paribas pour occuper un poste de juriste comme précédemment, avec reprise d'ancienneté, de sa classification et sa rémunération, ainsi qu'une absence de liquidation de ses droits acquis antérieurement, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé l'article L. 1224-1 du code du travail, ensemble l'article 1103 du code civil.

4°/ qu'en retenant, pour dire que la salariée n'était pas fondée à se prévaloir des manquements commis avant le

1er avril 2009, que celle-ci avait accepté le transfert de son contrat de travail, que les parties n'avaient pas mentionné une reprise par la société BNP Paribas de l'ensemble des obligations mises à la charge du précédent employeur et n'avaient pas fait mention d'une application volontaire de l'article L. 1224-2 du code du travail, la cour d'appel, qui a statué par des motifs inopérants, a violé les articles L. 1224-1 et L. 1221-1 du code du travail. »

Réponse de la Cour

5. La convention par laquelle un salarié quitte le poste qu'il occupait dans une entreprise pour entrer au service d'une autre entreprise appartenant au même groupe, organisant ainsi la poursuite du contrat de travail, hors application de l'article L. 1224-1 du code du travail, n'emporte pas la transmission au nouvel employeur de l'ensemble des obligations qui incombait à l'ancien employeur, sauf stipulations expresses en ce sens.

6. La cour d'appel a constaté que la convention tripartite conclue entre la salariée et les deux employeurs successifs, qui avait pour objet la poursuite du contrat de travail au sein d'une autre société du groupe, avec maintien de l'ancienneté, de la même qualification et du même salaire, des droits acquis auprès du précédent employeur au titre des congés payés et du DIF, n'avait pas prévu une application volontaire des dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail, permettant de mettre à la charge du nouvel employeur l'ensemble des obligations de l'ancien employeur à la date de la modification de la situation juridique, ni ne mentionnait une reprise par le nouvel employeur de l'ensemble des obligations qui pesaient sur le précédent employeur au 1er avril 2009.

7. Elle en a exactement déduit, sans être tenue de procéder à une recherche que ses constatations rendaient inopérantes, que la salariée n'était pas recevable à former à l'encontre du nouvel employeur des demandes fondées sur des manquements imputables au premier employeur.

8. Le moyen n'est donc pas fondé.

Sur le deuxième moyen, pris en sa première branche, et le troisième moyen, pris en sa première branche, réunis

Enoncé du moyen

9. Par le deuxième moyen, la salariée fait grief à l'arrêt de dire qu'elle avait seulement fait l'objet d'une discrimination dans la fixation de sa part variable de 2012 à 2014 en lien avec ses activités syndicales et de condamner l'employeur à lui verser la seule somme de 6 600 euros à titre de rappel de rémunération variable au titre de ces années, outre 4 000 euros en réparation de son préjudice moral, alors « que la cassation à intervenir du chef du premier moyen emportera, par voie de conséquence, la censure de l'arrêt en ce qu'il a dit que la salariée avait seulement fait l'objet d'une discrimination dans la fixation de sa part variable de 2012 à 2014 en lien avec ses activités syndicales et en ce qu'il a condamné la Société BNP Paribas à lui verser la seule somme de 6 600 euros à titre de rappel de rémunération variable au titre de ces années, outre 4 000 euros en réparation de son préjudice moral. »

10. Par le troisième moyen, la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande tendant à ce qu'il soit jugé qu'elle avait été victime d'un harcèlement discriminatoire, en conséquence, de la débouter de ses demandes tendant à ce que soit ordonné son repositionnement au niveau J à compter du 1er janvier 2013 et au niveau K à compter du 1er janvier 2018, que sa rémunération fixe annuelle brute soit fixée à compter du 1er janvier 2018 à hauteur de 88 493,68 euros, subsidiairement, à hauteur de 72 429,12 euros, que son employeur soit condamné au rappel de salaires correspondants et de la débouter de ses demandes tendant à ce que l'avertissement en date du 30 janvier 2015 soit annulé et que l'employeur soit condamné à lui verser une certaine somme au titre du préjudice économique, la somme de 100 000 euros en réparation du préjudice résultant du harcèlement discriminatoire et subsidiairement, la même somme sur le fondement de l'article L. 4121-1 du code du travail, outre la somme de 10 000 euros au titre des dommages-intérêts en raison de la violation des accords collectifs, alors « que la cassation à intervenir du chef du premier moyen emportera, par voie de conséquence, la censure de l'arrêt en ce qu'il a débouté la salariée de ses demandes au titre du harcèlement discriminatoire. »

Réponse de la Cour

11. Le rejet du premier moyen rend sans portée la première branche du deuxième moyen et la première branche du troisième moyen, qui invoquent une cassation par voie de conséquence.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE les pourvois ;

Condamne Mme [I] et le syndicat CFDT des banques et des sociétés financières aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-trois mars deux mille vingt-deux.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils, pour Mme [I], demanderesse au pourvoi principal

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Madame [T] [I] fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR déclaré irrecevables ses demandes concernant la période antérieure au 1er avril 2009 ;

1) ALORS QUE, lorsque, dans le cadre d'une mobilité professionnelle organisée au sein d'un groupe, le contrat de travail d'un salarié est transféré d'une filiale vers une autre filiale du groupe avec poursuite de ce contrat selon les mêmes conditions, le nouvel employeur reste tenu des obligations à la charge du précédent employeur ; qu'en affirmant que Mme [I] n'était pas fondée à se prévaloir des manquements commis par la Société BNP PARIBAS LEASE GROUP après avoir pourtant constaté que le 13 mars 2009, Mme [I] avait été avertie par son employeur, la Société BNP PARIBAS LEASE GROUP, que dans le cadre de la mobilité intra-groupe, son contrat de travail serait transféré à la Société BNP PARIBAS et que par courrier en date du 24 mars 2009 signé par la Société BNP LEASE GROUP et la Société BNP PARIBAS, il avait été indiqué à Mme [I], que son contrat de travail était transféré au sein de la Société BNP PARIBAS pour occuper un poste de juriste comme précédemment, avec reprise d'ancienneté, de sa classification et sa rémunération, de ses droits acquis au titre des congés payés et du DIF, ainsi qu'une absence de liquidation de ses droits acquis antérieurement, la cour d'appel a violé l'article L. 1221-1 du code du travail ;

2) ALORS A TOUT LE MOINS QUE, constitue une application volontaire des dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail, l'opération par laquelle, au sein d'un même groupe, et dans le cadre d'une mobilité encouragée et facilitée pour répondre aux besoins du groupe, une filiale transfère le contrat de travail d'un de ses salariés au sein de la société mère en application d'une convention prévoyant la poursuite du contrat de travail dans des conditions similaires, avec reprise d'ancienneté et des droits acquis chez le précédent employeur ; qu'en l'espèce, pour dire que les manquements de la Société BNP PARIBAS LEASE GROUP ne pouvaient engager la Société BNP PARIBAS, la cour d'appel a relevé que les parties n'avaient pas prévu une application volontaire des dispositions de l'article L. 1224-2 du code du travail qui mettent à la charge du nouvel employeur les obligations de l'employeur antérieur ; qu'en se déterminant ainsi, après avoir pourtant constaté que le 13 mars 2009, Mme [I] avait été avertie par son employeur, la Société BNP PARIBAS LEASE GROUP, que dans le cadre de la mobilité intra-groupe, son contrat de travail serait transféré à la Société BNP PARIBAS et que par courrier en date du 24 mars 2009, signé par la Société BNP LEASE GROUP, la Société BNP PARIBAS et Mme [I], il avait été indiqué à Mme [I] que son contrat de travail était transféré au sein de la Société BNP PARIBAS pour occuper un poste de juriste comme précédemment, avec reprise d'ancienneté, de sa classification et sa rémunération, ainsi qu'une absence de liquidation de ses droits acquis antérieurement, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé l'article L. 1224-1 du code du travail, ensemble l'article 1103 du code civil ;

3) ALORS EN TOUTE HYPOTHESE QUE, en l'espèce, il était acquis aux débats que le transfert du contrat de travail de Mme [I] s'inscrivait dans le cadre de la stratégie du groupe BNP PARIBAS visant à favoriser la mobilité interne des salariés et le maintien des contrats de travail en son sein, qu'il résultait de la convention tripartite en date du 24 mars 2009, qu'était en cause le transfert du contrat de travail de Mme [I], avec maintien de l'ancienneté, de la même qualification et du même salaire, le transfert des congés payés et des droits liés au DIF acquis auprès du précédent employeur, une stricte identité de niveau conventionnel, sans aucune exclusion de la responsabilité de la Société BNP PARIBAS à l'égard des manquements commis par la Société BNP PARIBAS LEASE GROUP, autant d'éléments de nature à créer chez la salariée l'attente légitime que son nouvel employeur devait répondre des manquements de l'ancien ; qu'en se bornant, pour dire que Mme [I] n'était pas fondée à se prévaloir des manquements commis antérieurement au 1er avril 2009, à relever que n'était pas mentionnée une reprise par la Société BNP PARIBAS de l'ensemble des obligations à la charge du précédent employeur, sans rechercher, s'il n'en résultait pas nécessairement, du point de vue du salarié subordonné, l'attente légitime que son nouvel employeur soit tenu des manquements de son ancien employeur, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1221-1 du code du travail ;

4) ALORS EN OUTRE QUE, en retenant, pour dire que Mme [I] n'était pas fondée à se prévaloir des manquements commis avant le 1er avril 2009, que celle-ci avait accepté le transfert de son contrat de travail, que les parties n'avaient pas mentionné une reprise par la Société BNP PARIBAS de l'ensemble des obligations mises à la charge du précédent employeur et n'avaient pas fait mention d'une application volontaire de l'article L. 1224-2 du code du travail, la cour d'appel, qui a statué par des motifs inopérants, a violé les articles L. 1224-1 et L. 1221-1 du code du travail ;

5) ALORS, à supposer les motifs du jugement adoptés, QUE, en affirmant qu'une nouvelle convention avait été conclue entre la Société BNP PARIBAS et Mme [I] et qu'était en cause, une nouvelle relation de travail, la cour d'appel, qui a dénaturé le courrier en date du 24 mars 2009, a violé l'article 4 du code de procédure civile, ensemble le principe selon lequel il est interdit au juge de dénaturer l'écrit ;

6) ALORS A TOUT LE MOINS QUE, il était acquis aux débats que, le 13 mars 2009, Mme [I] avait été avertie par son employeur, la Société BNP LEASE GROUP que dans le cadre de la mobilité intra-groupe, son contrat de travail serait transféré à la Société BNP PARIBAS et que par courrier en date du 24 mars 2009 signé par la Société BNP PARIBAS LEASE GROUP et la Société BNP PARIBAS, il avait été indiqué à Mme [I], que son contrat de travail était transféré au sein de la Société BNP PARIBAS pour occuper un poste de juriste comme précédemment, avec reprise d'ancienneté, de sa classification et sa rémunération, ainsi qu'une absence de liquidation de ses droits acquis antérieurement et sans qu'aucune rupture n'intervienne ; qu'en affirmant qu'une nouvelle convention avait été conclue entre la Société BNP PARIBAS et Mme [I] et qu'était en cause, une nouvelle relation de travail, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé l'article L. 1221-1 du code du travail, ensemble l'article 1103 du code civil.

DEUXIÈME MOYEN DE CASSATION

Madame [T] [I] fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit qu'elle avait seulement fait l'objet d'une discrimination dans la fixation de sa part variable de 2012 à 2014 en lien avec ses activités syndicales et d'AVOIR condamné la Société BNP PARIBAS à lui verser la seule somme de 6 600 euros à titre de rappel de rémunération variable au titre de ces années, outre 4 000 euros en réparation de son préjudice moral ;

1) ALORS QUE, la cassation à intervenir du chef du premier moyen emportera, par voie de conséquence, la censure de l'arrêt en ce qu'il a dit que Mme [I] avait seulement fait l'objet d'une discrimination dans la fixation de sa part variable de 2012 à 2014 en lien avec ses activités syndicales et en ce qu'il a condamné la Société BNP PARIBAS à lui verser la seule somme de 6 600 euros à titre de rappel de rémunération variable au titre de ces années, outre 4 000 euros en réparation de son préjudice moral ;

2) ALORS AU SURPLUS, sur l'obligation d'adaptation, QUE, en retenant, pour dire que la Société BNP PARIBAS avait respecté son obligation d'adaptation, que Mme [I] avait été invitée à participer à des formations sur des thèmes

précis et qu'en 2013, elle avait bénéficié d'une formation dans le domaine du droit financier, cependant qu'ainsi qu'il résultait des pièces versées par l'employeur, lesdites invitations dataient de 2013, et que la salariée se prévalait d'une absence de formation lors du transfert de son contrat de travail pour occuper un nouveau poste entre 2009 et 2013, date à laquelle elle a occupé un nouveau poste de juriste financier, la cour d'appel, qui a statué par des motifs inopérants, a violé les articles L. 1132-1, ensemble l'article L. 1134-1 du code du travail ;

3) ALORS QUE, en affirmant, après avoir constaté que la salariée présentait des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination et notamment au regard du manquement de la Société BNP PARIBAS à son obligation d'adaptation et de formation, que l'employeur n'avait pas manqué à ces obligations, cependant qu'il lui appartenait de rechercher si les faits présentés par la salariée sur ce point étaient, non pas avérés mais justifiés par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, la cour d'appel a violé les articles L. 1132-1 et L. 1143-1 du code du travail ;

4) ALORS EN OUTRE, sur la mauvaise foi dans les évaluations, QUE, nul ne peut se contredire au détriment d'autrui ; qu'en entérinant les écritures de l'employeur selon lesquelles les évaluations réalisées par Mme [L] en 2010 et 2011 étaient justifiées par l'insuffisance professionnelle de Mme [I], après avoir pourtant relevé que sur les années 2010, 2011 et 2012, la salariée avait bénéficié d'une augmentation de 6 000 euros et de bonus de 3 000 euros, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé le principe susvisé, ensemble l'article L. 1221-1 du code du travail ;

5) ALORS QUE, dans ses écritures, Mme [I] avait produit de très nombreuses pièces démontrant la qualité de son travail et la satisfaction des clients à compter de sa prise de poste au sein de la Société BNP PARIBAS ; qu'en se bornant à se référer aux seules pièces produites par l'employeur et à écarter les pièces versées aux débats pour la période antérieure à l'année 2009, sans à aucun moment examiner, ni se prononcer sur les pièces versées par la salariée pour la période postérieure à mars 2009 lesquelles démontraient que l'insuffisance professionnelle de la salariée n'était nullement établie, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

6) ALORS PAR AILLEURS, sur la gestion de mauvaise foi de la mobilité, QUE, en affirmant qu'il ne résultait d'aucune pièce que l'employeur avait communiqué d'office les évaluations de Mme [I] lors de ses demandes de mobilité, cependant qu'il était constant que la salariée présentait des éléments de fait laissant présumer l'existence d'une discrimination et qu'il appartenait dès lors à l'employeur d'apporter des justifications objectives sur ce point, et ce faisant d'établir, soit qu'il n'avait pas transmis lesdites évaluations, soit que ce transfert l'avait été pour des raisons objectives, la cour d'appel a violé l'article L. 1134-1 du code du travail ;

7) ALORS A TOUT LE MOINS QUE, en reprochant à Mme [I] de ne pas avoir produit de pièces de nature à établir que ses évaluations auraient été transmises d'office dans le cadre de ses demandes de mobilité, la cour d'appel, qui a fait peser sur elle une preuve impossible à rapporter, a violé l'article 1315 du code civil ;

8) ALORS, sur l'absence de fourniture de travail, QUE, en l'espèce, après avoir constaté que la salariée présentait des faits laissant présumer l'existence d'une discrimination et tenant notamment à l'absence de fourniture de poste à la suite de la déclaration d'inaptitude lié à une inadaptation des postes proposés et au transfert de ses évaluations pour les années 2010 et 2011, la cour d'appel a relevé que l'employeur avait respecté son obligation de reclassement ; qu'en se déterminant ainsi, alors qu'il lui appartenait de rechercher si la circonstance que Mme [I] n'ait pas retrouvé de poste pendant près d'un an et demi était justifiée par des éléments objectifs, la cour d'appel qui a de nouveau statué par un motif inopérant, a violé les articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail ;

9) ALORS, sur l'évolution de la classification et de la rémunération QUE, en affirmant qu'il était justifié que Mme [I] n'ait pas été recruté au niveau J lors de son embauche dès lors que la Société justifiait d'une grille de salaire opérant une hiérarchisation en fonction du niveau d'étude, cependant qu'était en cause sa classification et non son salaire, la cour d'appel, qui a statué par un motif inopérant, a violé les articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail ;

10) ALORS EN TOUTE HYPOTHESE QUE, en affirmant que MM. [D] et [M] disposaient d'une formation mieux

valorisée que Mme [I], cependant qu'il résultait des éléments produits par l'employeur que MM. [D] et [M] avaient, à l'instar de la salariée, le CAPA, la cour d'appel, qui a dénaturé les écritures de l'employeur, a violé l'article 4 du code de procédure civile, ensemble le principe suivant lequel il est interdit au juge de dénaturer l'écrit ;

11) ALORS ENCORE QUE, en se bornant à reproduire les écritures de l'employeur relatives à l'expérience professionnelle de MM. [D], [M] et [N], sans préciser sur quels éléments elle se fondait, non plus sur quel fondement l'expérience avait été déterminante de la classification, et sans comparer cette expérience professionnelle à celle de Mme [I] laquelle était pourtant similaire, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail ;

12) ALORS ENFIN QUE en retenant, pour écarter le moyen tiré de la tentative de licenciement lié à ses mandats, que la Société BNP PARIBAS avait saisi la juridiction administrative aux fins de voir annuler la décision du Ministre en date du 20 mars 2020 ayant refusé le licenciement de la salariée, la cour d'appel, qui a statué par un motif inopérant, a violé les articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail.

TROISIÈME MOYEN DE CASSATION

Madame [T] [I] fait grief à l'arrêt de l'AVOIR déboutée de sa demande tendant à ce qu'il soit jugé qu'elle avait été victime d'un harcèlement discriminatoire, en conséquence, de l'AVOIR déboutée de ses demandes tendant à ce que soit ordonné son repositionnement au niveau J à compter du 1er janvier 2013 et au niveau K à compter du 1er janvier 2018, que sa rémunération fixe annuelle brute soit fixée à compter du 1er janvier 2018 à hauteur de 88 493,68 euros, subsidiairement, à hauteur de 72 429,12 euros, que son employeur soit condamné au rappel de salaires correspondants et de l'AVOIR déboutée de ses demandes tendant à ce que l'avertissement en date du 30 janvier 2015 soit annulé et que la Société BNP PARIBAS soit condamnée à lui verser une certaine somme au titre du préjudice économique, la somme de 100 000 euros en réparation du préjudice résultant du harcèlement discriminatoire et subsidiairement, la même somme sur le fondement de l'article L. 4121-1 du code du travail, outre la somme de 10 000 euros au titre des dommages et intérêts en raison de la violation des accords collectifs ;

1) ALORS QUE la cassation à intervenir du chef du premier moyen emportera, par voie de conséquence, l'annulation de l'arrêt en ce qu'il a débouté Mme [I] de ses demandes au titre du harcèlement discriminatoire ;

2) ALORS QUE, en application des dispositions des articles L. 1134-1 et L. 1154-1 du code du travail, en cas de litige relatif à l'existence d'un harcèlement discriminatoire, il appartient au salarié de présenter des faits laissant supposer l'existence d'un tel harcèlement et lorsque ces faits sont établis, il appartient à l'employeur d'établir que ses agissements sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; qu'en l'espèce, après avoir considéré que la salariée présentait des faits qui, pris en leur ensemble, laissaient présumer l'existence d'un harcèlement, la cour d'appel a relevé, s'agissant des faits de harcèlement imputés à Mme [L], que plusieurs salariés avaient attesté de la bonne ambiance dans le service, que concernant M. [U], ses mails ne comportaient aucun mot blessant, que l'employeur justifiait qu'elle avait été invitée aux réunions de service, que la situation de harcèlement avait été prise en compte par la Société, que des démarches de définition de ses activités et de ses missions avaient été engagées, enfin, que contrairement à ses attestations, Mme [I] n'aurait pas toujours été mesurée et calme à l'égard du secrétaire du CHSCT, ce qui contredisait sa version des faits ; qu'en recherchant ainsi si les faits avancés par la salariée étaient établis, après avoir constaté qu'ils laissaient présumer l'existence d'un harcèlement et alors qu'il lui appartenait de rechercher si ces faits étaient, non pas établis, mais justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement discriminatoire, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

3) ALORS EN OUTRE, sur le comportement de Mme [L], QUE, en se référant aux attestations des autres salariés faisant état de leurs bonnes relations avec Mme [L], la cour d'appel, qui a statué par des motifs inopérants, a violé les articles L. 1132-1 et L.1152-1 du code du travail ;

4) ALORS EN TOUT ETAT DE CAUSE QUE, nul ne peut se prévaloir de sa propre turpitude ; qu'en se fondant d'une manière générale, pour écarter l'existence d'un harcèlement, sur le prétendu comportement conflictuel de Mme

[I], cependant qu'un tel mode de communication ne constituait qu'une réaction à la discrimination et au harcèlement dont elle était victime, la cour d'appel, qui a statué par un motif inopérant, a derechef violé les articles L. 1132-1 et L. 1152-1 du code du travail ;

5) ALORS ENCORE QUE, à l'appui de sa demande et tel que la cour d'appel l'a constaté, la salariée s'était prévaluée des tentatives de déstabilisation de la part de sa hiérarchie, d'un dénigrement de son travail, d'une mise à l'écart du service, des tentatives de déstabilisations émanant de la RH, la menace d'un licenciement pour insuffisance professionnelle et l'absence de suivi de sa charge de travail ; qu'en s'abstenant, après avoir pourtant constaté que ces faits laissaient présumer l'existence d'un harcèlement, de rechercher si ces agissements étaient justifiés par des éléments objectifs, la cour d'appel a violé les articles L. 1134-1 et L. 1154-1 du code du travail ;

6) ALORS ENFIN QUE, en écartant plus de la moitié des éléments médicaux produits par la salariée motif pris qu'ils étaient antérieurs à sa qualité d'élue, cependant que Mme [I] faisait valoir qu'elle avait été victime d'un harcèlement discriminatoire fondé sur son sexe et la maternité depuis le début de sa relation de travail, la cour d'appel, qui a dénaturé les termes du litige, a violé les articles 4 et 5 du code de procédure civile. Moyen produit par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils, pour le syndicat CFDT des banques et des sociétés financières, demandeur au pourvoi incident

Le Syndicat CFDT des Banques et des Sociétés financières fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la Société BNP PARIBAS à lui verser la seule somme de 3000 euros à titre de dommages et intérêts en raison de l'atteinte portée à l'intérêt collectif de la profession ;

ALORS QUE, en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation à intervenir du chef de l'un ou l'autre des moyens développés à l'appui du pourvoi déposé par Mme [I], emportera, par voie de conséquence, la censure de l'arrêt en ce qu'il a condamné la Société BNP PARIBAS à verser au Syndicat CFDT des Banques et des Sociétés financières la seule somme de 3000 euros à titre de dommages et intérêts en raison de l'atteinte portée à l'intérêt collectif de la profession.

Décision **attaquée**

Cour d'appel de paris k7
10 septembre 2020 (n°16/09026)

VOIR LA DÉCISION >

Textes **appliqués**

Articles L. [1221-1](#), L. [1224-1](#) et [1224-2](#) du code du travail.

Les **dates clés**

- [Cour de cassation Chambre sociale 23-03-2022](#)

Cour d'appel de Paris K7 10-09-2020