

RÉSUMÉ :

Selon l'alinéa 3 de l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, la discrimination inclut tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Viole les articles L. 1132-1, dans sa rédaction issue de la loi n° 2019-1461 du 27 décembre 2019, L. 1132-4 et L. 1134-1 du code du travail et l'article 1er, alinéa 3, de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, dans sa rédaction issue de la loi n° 2017-256 du 28 février 2017, la cour d'appel qui retient que le salarié ne fait mention d'aucune mesure discriminatoire dont il aurait été victime, alors qu'elle avait constaté que le salarié avait écrit à son employeur pour se plaindre de propos racistes à son endroit tenus depuis des mois par ses supérieurs hiérarchiques sur son lieu de travail, qu'il soutenait que l'un d'entre eux saluait tout le monde sauf lui et qu'il se plaignait d'avoir été convoqué par le coordinateur et le chef de secteur pour se voir reprocher une relation amoureuse avec une autre salariée, ce dont il résultait que le salarié présentait des éléments de fait relatifs à des agissements discriminatoires au sens de l'article 1, alinéa 3, de la loi susvisée du 27 mai 2008, en raison de son origine, et qu'il appartenait dès lors au juge de rechercher si l'employeur prouvait que les agissements discriminatoires invoqués étaient justifiés par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination

Texte intégral

Cassation
ECLI : ECLI:FR:CCASS:2024:SO01146
Formation de diffusion : F B
numéros de diffusion : 1146

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

SOC.

JL10

COUR DE CASSATION

Audience publique du 14 novembre 2024

Cassation partielle

M. HUGLO, conseiller doyen

faisant fonction de président

Arrêt n° 1146 F-B

Pourvoi n° A 23-17.917

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 14 NOVEMBRE 2024

M. [W] [H], domicilié [Adresse 2], a formé le pourvoi n° A 23-17.917 contre l'arrêt rendu le 2 mars 2023 par la cour d'appel de Dijon (chambre sociale), dans le litige l'opposant :

1°/ à la société Côté sécurité, société à responsabilité limitée, dont le siège est [Adresse 1], venant aux droits de la société Luxant security,

2°/ à la société R&D, société d'exercice libéral à responsabilité limitée, dont le siège est [Adresse 4], prise en la personne M. [Z] [D], en qualité d'administrateur judiciaire de la société Côté sécurité,

3°/ à la société [S] et associés, société d'exercice libéral à responsabilité limitée, dont le siège est [Adresse 3], prise en la personne de M. [N] [S], en qualité de mandataire, puis de liquidateur judiciaire de la société Côté sécurité,

défenderesses à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, un moyen de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Bérard, conseiller, les observations de la SARL Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de M. [H], et l'avis écrit de Mme Canas, avocat général, après débats en l'audience publique du 9 octobre 2024 où étaient présents M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Bérard, conseiller rapporteur, Mme Sommé, conseiller, et Mme Dumont, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Désistement partiel

1. Il est donné acte à M. [H] du désistement de son pourvoi en ce qu'il est dirigé contre la société R&D, en sa qualité d'administrateur judiciaire de la société Côté sécurité.

Faits et procédure

2. Selon l'arrêt attaqué (Dijon, 2 mars 2023), M. [H] a été engagé en qualité d'agent de sécurité le 19 juin 2019 par la société Luxant sécurité grand Sud, aux droits de laquelle est venue la société Luxant security.

3. Le salarié a pris acte de la rupture de son contrat de travail le 11 février 2020 et a saisi la juridiction prud'homale, le 30 avril 2020, aux fins de juger que la rupture du contrat de travail produisait les effets d'un licenciement nul et condamner l'employeur à lui verser diverses sommes au titre des conséquences de cette rupture.

4. La société Luxant security est devenue la société Côté sécurité par changement de dénomination. Par jugement du 13 septembre 2023, le tribunal de commerce a prononcé la liquidation judiciaire de la société Côté sécurité et a désigné la société [S] et associés, prise en la personne de M. [S], en qualité de liquidateur judiciaire.

Examen du moyen

Sur le moyen, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

5. Le salarié fait grief à l'arrêt de dire que sa prise d'acte de la rupture du contrat de travail produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et de lui allouer la seule somme de 1 828,98 euros à titre de dommages intérêts au titre de la prise d'acte de la rupture produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors :

« 1°/ que le salarié qui soutient avoir fait l'objet de discrimination doit seulement faire état d'éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination ; que, pour caractériser la discrimination dont il avait été l'objet, le salarié se prévalait de l'absence de réaction de l'employeur à la dénonciation des propos racistes dont il avait fait l'objet et des reproches relatifs à sa vie privée qui lui avaient été adressés ; qu'en retenant, pour considérer qu'aucune pratique discriminatoire de l'employeur ne pouvait être retenue, que le salarié n'avait "aucunement fait mention de quelle mesure discriminatoire il aurait été victime" quand il lui appartenait de rechercher si les faits invoqués par le salarié permettaient laisser supposer l'existence d'une discrimination, la cour d'appel a violé les articles L. 1132-1, L. 1132-4 et L. 1134-1 du code du travail ensemble les articles 1103 et 1104 du code civil (anc. art. 1134). »

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 1132-1, dans sa rédaction issue de la loi n° 2019-1461 du 27 décembre 2019, L. 1132-4 et L. 1134-1 du code du travail et l'article 1er, alinéa 3, de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, dans sa rédaction issue de la loi n° 2017-256 du 28 février 2017 :

6. Selon le premier de ces textes, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, en raison notamment de son origine, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race.

7. Selon l'alinéa 3 de l'article 1er de la loi du 27 mai 2008, la discrimination inclut tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa subi par une personne et ayant pour

objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

8. En application de l'article L. 1134-1 du code du travail, lorsque le salarié présente plusieurs éléments de fait constituant selon lui une discrimination directe ou indirecte, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments pris dans leur ensemble laissent supposer l'existence d'une telle discrimination et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

9. Pour rejeter la demande du salarié tendant à dire que sa prise d'acte produit les effets d'un licenciement nul et sa demande de dommages-intérêts subséquente, l'arrêt retient que le salarié ne fait mention d'aucune mesure discriminatoire dont il aurait été victime.

10. En statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le salarié avait écrit à son employeur pour se plaindre de propos racistes à son endroit tenus depuis des mois par ses supérieurs hiérarchiques sur son lieu de travail, qu'il soutenait que l'un d'entre eux saluait tout le monde sauf lui et qu'il se plaignait d'avoir été convoqué par le coordinateur et le chef de secteur pour se voir reprocher une relation amoureuse avec une autre salariée, ce dont il résultait que le salarié présentait des éléments de fait relatifs à des agissements discriminatoires au sens de l'article 1er, alinéa 3, de la loi susvisée du 27 mai 2008, en raison de son origine, et qu'il appartenait dès lors au juge de rechercher si l'employeur prouvait que les agissements discriminatoires invoqués étaient justifiés par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur l'autre grief, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il juge que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et en ce qu'il alloue à M. [H] la seule somme de 1 828,98 euros à ce titre, l'arrêt rendu le 2 mars 2023, entre les parties, par la cour d'appel de Dijon ;

Remet, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Besançon ;

Condamne la société [S] et associés, en sa qualité de liquidateur judiciaire de la société Côté sécurité aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société [S] et associés, ès qualités, à payer à M. [H] la somme de 3 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

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

Décision attaquée : Cour d'appel Dijon 2023-03-02 (Cassation)