RÉSUMÉ :

Tout salarié devant, aux termes de l'article L. 4122-1 du code du travail, prendre soin de la santé et de la sécurité de ses collègues et autres personnes se trouvant en sa présence sur son lieu de travail, en fonction de sa formation et de ses possibilités, Doit être approuvé, l'arrêt qui, après avoir constaté que le salarié, alors qu'il occupait les fonctions de directeur commercial, avait tenu à l'égard de certains de ses collaborateurs des propos à connotation sexuelle, sexiste, raciste et stigmatisants en raison de l'orientation sexuelle, qui portaient atteinte à la dignité en raison de leur caractère dégradant, en déduit que ce comportement, sur le lieu et le temps du travail, de nature à porter atteinte à la santé psychique d'autres salariés, rendait impossible son maintien au sein de l'entreprise

Texte intégral

Rejet
ECLI : ECLI:FR:CCASS:2025:SO01013
Formation de diffusion : FS B
numéros de diffusion : 1013

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

SOC.

ZB1

COUR DE CASSATION

_____

Arrêt du 5 novembre 2025

Rejet

M. HUGLO, conseiller doyen

faisant fonction de président

Arrêt n° 1013 FS-B

Pourvoi n° E 24-11.048

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 5 NOVEMBRE 2025

M. [V] [C], domicilié [Adresse 1], a formé le pourvoi n° E 24-11.048 contre l'arrêt rendu le 28 novembre 2023 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 11), dans le litige l'opposant à la société Kolsquare, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 2], anciennement dénommée société Brand & celebrities, défenderesse à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, quatre moyens de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Barincou, conseiller, les observations de la SCP Rocheteau, Uzan-Sarano et Goulet, avocat de M. [C], de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Kolsquare, et l'avis de M. Gambert, avocat général, après débats en l'audience publique du 30 septembre 2025 où étaient présents

M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Barincou, conseiller rapporteur, Mme Mariette, conseillère doyenne, Mme Bouvier, M. Seguy, Mmes Douxami, Panetta, conseillers, M. Carillon, Mme Maitral, M. Redon, conseillers référendaires, et Mme Dumont, greffière 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, du président et des conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 28 novembre 2023), M. [C] a été engagé, le 26 décembre 2011, par la société Brand & celebrities, désormais dénommée Kolsquare. En dernier lieu, il occupait les fonctions de directeur commercial.

2. Contestant son licenciement, prononcé pour faute grave le 6 mars 2019, il a saisi la juridiction prud'homale.

Examen des moyens

Sur les premier, deuxième et troisième moyens

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 moyens qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Sur le quatrième moyen

Enoncé du moyen

4. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de l'ensemble de ses demandes, alors :

« 1°/ qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut justifier, en principe, un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail ; qu'en l'espèce, pour juger que le licenciement pour faute grave était bien fondé, la cour d'appel a retenu le fait que le salarié "a adressé via la messagerie interne de l'entreprise, le 17 janvier 2019, à un

stagiaire des photos à caractère pornographique, les échanges de messages et les photos étant versés aux débats et le stagiaire ayant dans une première attestation indiqué « j'ai conscience que ces éléments sont choquants, sur le moment ils ne me font pas rire (je ne réagis pas). Toutefois en les partageant avec d'autres collaborateurs, je me suis rendu compte qu'ils n'avaient pas leur place dans le cadre professionnel » puis dans une seconde attestation remise par M. [C] lui-même « jamais au cours de ces six mois je me suis senti offensé ou en danger en travaillant avec M. [C] » et « s'agissant d'éventuelle blague : c'était l'ambiance générale de pouvoir parler de tout avec tout le monde sans filtre »" ; qu'elle a également relevé "les propos relatifs à l'orientation sexuelle en particulier d'un salarié homosexuel M. [O], ce qui ressort des captures d'écran relatives à des échanges sur la messagerie de l'entreprise en date des 20 décembre 2018 et 23 janvier 2019, M. [C] interrogeant M. [O] pour savoir si tel salarié ou prestataire lui plaisait ou était homosexuel, du mail adressé par Mme [I] à M. [G] le 28 janvier 2019 et de l'attestation établie par M. [O] celui-ci précisant néanmoins « avoir accepté ce comportement car il était placé sous le ton de l'humour, certains collaborateurs en ayant toutefois été heurtés », et ayant par la suite indiqué qu'il ne souhaitait pas que son témoignage soit utilisé dans la procédure" ; que la cour d'appel a encore constaté que les faits concernant Mme [W] étaient établis par le mail adressé par le salarié à sa collègue le 27 juin 2018 et les propos tenus le 25 janvier 2019 ainsi que "les clichés à connotation racistes à l'égard de sous-traitants malgaches" par le mail adressé par Mme [I] à M. [G] le 28 janvier 2019 ; que la cour d'appel en a déduit que "les griefs ainsi établis caractérisent un comportement et des propos à connotation sexuelle, sexiste, raciste et stigmatisant en raison de l'orientation homosexuelle, qui portent atteinte à la dignité en raison de leur caractère dégradant et qui, quand bien même ils se voulaient humoristiques, alors qu'il ressort par ailleurs des attestations versées aux débats par le salarié que celui-ci était apprécié d'un grand nombre de ses collègues, n'en sont pas moins inacceptables au sein de l'entreprise, et ce d'autant plus qu'ils se sont répétés à plusieurs reprises et ont heurté certains salariés" ; qu'en statuant ainsi quand dès lors que les messages litigieux extraits de la messagerie interne et de mails ou de sms échangés par le salarié avec des collègues s'inscrivaient dans le cadre d'échanges privés à l'intérieur d'un groupe de personnes, qui n'avaient pas vocation à devenir publics, l'employeur ne pouvait, pour procéder au licenciement du

salarié, se fonder sur le contenu de ces messages litigieux, qui relevaient de la vie personnelle du salarié, la cour d'appel a violé l'article 9 du code civil, ensemble les articles L. 1232-1, L. 1234 1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

2°/ qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut justifier, en principe, un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail ; qu'en l'espèce, en jugeant que le licenciement pour faute grave était bien fondé, tandis qu'il résultait de ses propres constatations que le comportement qui était reproché au salarié dans les messages privés envoyés par sa messagerie professionnelle n'avaient eu aucune incidence sur son emploi, ses relations avec les clients de la société ou ses collègues de travail, mais au contraire que les salariés concernés avaient "attesté sur l'insistance de leur employeur et ont en définitive souhaité par la suite que leur attestation ne soit pas utilisée contre M. [C]" et que "celui-ci était apprécié d'un grand nombre de ses collègues", la cour d'appel a violé l'article 9 du code civil, ensemble les articles L. 1232-1, L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

3°/ que les juges du fond ne peuvent accueillir ou rejeter les demandes dont ils sont saisis sans examiner tous les éléments de preuve qui leur sont soumis par les parties au soutien de leurs prétentions ; qu'en l'espèce, le salarié produisait aux débats un document interne, établi pour le comité stratégique du 31 janvier 2019, qui décrivait les différents scenarii envisagés par le dirigeant face aux difficultés économiques et la faiblesse de la trésorerie et qui envisageait la suppression de plusieurs postes dont celui de directeur général speakers bureau occupé par l'exposant ; qu'il justifiait en outre que non seulement il avait été convoqué à un entretien de licenciement le 14 février 2019 – soit deux semaines plus tard - puis licencié, mais que les salariés qui occupaient les autres postes mentionnés dans le document du 31 janvier 2019 avaient également quitté l'entreprise ; qu'en jugeant que le salarié "ne verse aux débats aucun élément permettant d'établir que le motif réel du licenciement serait économique ce qui ne peut résulter du seul constat des difficultés économiques que connaissait l'entreprise", sans examiner la pièce n° 29 produite aux débats par le salarié qui révélait au contraire que le véritable motif du licenciement tenait

dans les difficultés économiques subies par l'entreprise, la cour d'appel a violé les articles 455 et 458 du code de procédure civile. »

Réponse de la Cour

5. Aux termes de l'article L. 4122-1 du code du travail, tout salarié doit prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles de ses collègues et autres personnes se trouvant en sa présence sur son lieu de travail, et ce, en fonction de sa formation et de ses possibilités.

6. La cour d'appel a constaté que le salarié, qui occupait les fonctions de directeur commercial, avait tenu à l'égard de certains de ses collaborateurs des propos à connotation sexuelle, sexiste, raciste et stigmatisants en raison de l'orientation sexuelle, qui portaient atteinte à la dignité en raison de leur caractère dégradant et qui, quand bien même ils se voulaient humoristiques et qu'il ressortait par ailleurs des attestations versées aux débats par l'intéressé qu'il était apprécié d'un grand nombre de ses collègues, n'en étaient pas moins inacceptables au sein de l'entreprise, et ce d'autant plus qu'ils s'étaient répétés à plusieurs reprises et avaient heurté certains salariés.

7. De ces constatations et énonciations, la cour d'appel, écartant implicitement mais nécessairement toute autre cause, a pu déduire que le comportement du salarié, sur le lieu et le temps du travail, de nature à porter atteinte à la santé psychique d'autres salariés, rendait impossible son maintien au sein de l'entreprise.

8. Le moyen est dès lors inopérant.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. [C] 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 publiquement le cinq novembre deux mille vingt-cinq par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties ayant été

préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

Décision attaquée : Cour d'appel Paris L2 2023-11-28 (Rejet)

Copyright 2025 - Dalloz - Tous droits réservés.