



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit



Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 5 février 2025, 23-15.776, Publié au bulletin

Cour de cassation - Chambre sociale

N° de pourvoi : 23-15.776
ECLI:FR:CCASS:2025:SO00121
Publié au bulletin
Solution : Rejet

Audience publique du mercredi 05 février 2025

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris, du 09 février 2023

Président

M. Huglo (conseiller doyen faisant fonction de président)

Avocat(s)

SCP Waquet, Farge, Hazan et Féliers, SARL Le Prado - Gilbert

Texte intégral

RÉPUBLIQUE FRANCAISE AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

SOC.

ZB1

COUR DE CASSATION

Audience publique du 5 février 2025

Rejet

M. HUGLO, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 121 F-B

Pourvoi n° Y 23-15.776

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 5 FÉVRIER 2025

M. [L] [M], domicilié [Adresse 2], a formé le pourvoi n° Y 23-15.776 contre l'arrêt rendu le 9 février 2023 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 10), dans le litige l'opposant à la Caisse des dépôts et consignations (CDC), établissement public, dont le siège est [Adresse 1], défenderesse 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 Sommé, conseiller, les observations de la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat de M. [M], de la SARL Le Prado-Gilbert, avocat de la Caisse des dépôts et consignations, après débats en l'audience publique du 8 janvier 2025 où étaient présents M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Sommé, conseiller rapporteur, Mme Bouvier, conseiller, et Mme Pontonnier, 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 ;

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 9 février 2023), M. [M] a été engagé en qualité de technicien supérieur chargé du recouvrement, contentieux et réclamations, le 2 janvier 1984, par la Caisse autonome nationale de la sécurité sociale dans les mines (CANSSM). Son contrat de travail a été transféré à la Caisse des dépôts et consignations (CDC) en application de l'ordonnance n° 2005-389 du 28 avril 2005 relative au transfert d'une partie du personnel de la CANSSM à la CDC. Le 15 novembre 2006, le salarié a conclu avec la CDC un nouveau contrat de travail, soumis à la convention collective des agents de la CDC, en qualité d'assistant juriste, avec la classification de technicien supérieur. Par avenant à effet du 1er janvier 2013, il a été promu au poste d'attaché d'études, au statut cadre, 1er échelon.

2. Par lettre du 30 décembre 2015, le salarié a fait valoir ses droits à la retraite à compter du 1er août 2016.

3. Soutenant avoir subi une discrimination durant sa carrière en raison de son origine et de ses activités syndicales, il a saisi la juridiction prud'homale, le 10 janvier 2018, de demandes en paiement de diverses sommes à titre salarial et indemnitaire.

4. Par ordonnance du 19 avril 2022, le magistrat chargé de la mise en état a débouté le salarié de sa demande de communication de pièces relatives à la situation de salariés auxquels il se comparait.

Examen du moyen

Sur le moyen, pris en ses troisième et quatrième branches

5. 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 moyen, pris en ses première et deuxième branches

Enoncé du moyen

6. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes de rappel de salaire, intéressement et dommages-intérêts au titre de la discrimination, alors :

« 1°/ qu'en matière de discrimination, dès lors qu'il l'estime nécessaire, le juge ordonne, au besoin d'office, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ; qu'en l'espèce, pour rejeter l'existence d'une discrimination, la cour d'appel a retenu : "S'agissant des comparaisons auxquelles se livre M. [L] [M] avec d'autres salariés de la société pour prétendre qu'il

aurait été victime d'une inégalité de traitement discriminatoire, force est de constater que le salarié ne communique aucune information sur les emplois et la rémunération des collègues dont il cite les noms. Or il ne peut être considéré qu'à un niveau d'ancienneté et de formation donnés correspond nécessairement un positionnement à un certain grade." ; qu'en n'ordonnant pas, au besoin d'office, les mesures d'instruction dont elle constatait la nécessité, et qui avaient déjà été demandées par M. [M] à l'employeur et devant le conseiller de la mise en état, la cour d'appel a violé l'article L. 1134-1 du code du travail, l'article 6 de la convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et les articles 144 et 145 du code de procédure civile ;

2°/ que le refus de communication de pièces détenues par l'employeur demandées par le salarié ne peut être retenu que contre l'employeur ; qu'en l'espèce, en reprochant à M. [M] de "ne communique[r] aucune information sur les emplois et la rémunération des collègues dont il cite les noms" alors qu'il n'était pas contesté qu'il avait sommé l'employeur à plusieurs reprises de lui communiquer ces informations et qu'il en avait fait la demande devant le conseiller de la mise en état, la cour d'appel a inversé la charge de la preuve et violé l'article L. 1134-1 du code du travail. »

Réponse de la Cour

7. Aux termes de l'article L. 1134-1 du code du travail, lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination 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. 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.

8. En application de ce texte, 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. En premier lieu, il ne saurait être reproché à la cour d'appel de ne pas avoir ordonné une mesure d'instruction qui ne lui était pas demandée, en sorte qu'en n'ordonnant pas d'office la production forcée de pièces, elle n'a méconnu ni les dispositions de l'article L. 1134-1, alinéa 3, du code du travail, ni celles de l'article 144 du code de procédure civile, qui donnent au juge la simple faculté d'ordonner une mesure d'instruction, ni le droit à un procès équitable garanti par l'article 6, § 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

10. En second lieu, la cour d'appel, appréciant l'ensemble des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, a déduit de ses énonciations et constatations que les éléments présentés par le salarié laissent supposer l'existence d'une discrimination et a estimé, après avoir constaté que des salariés de l'entreprise possédant une ancienneté plus importante que le salarié se trouvaient classés au même échelon conventionnel et qu'il n'était pas établi que ce dernier avait été positionné à un grade ne correspondant pas à ses missions et qu'il se soit vu refuser des formations ou la possibilité de passer des concours ou de candidater sur des postes situés à un échelon plus élevé et ainsi qu'il n'avait pas été fait obstacle à ses perspectives d'évolution en termes de carrière, que l'employeur apportait la preuve que ses décisions étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

11. Le moyen, inopérant en ce qu'il se fonde sur les dispositions de l'article 145 du code de procédure civile dont l'application est subordonnée à l'absence d'instance au fond, n'est, dès lors, pas fondé pour le surplus.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. [M] 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 cinq février deux mille vingt-cinq. ECLI:FR:CCASS:2025:SO00121

