

**Corrigé de la fiche de l'arrêt rendu par
la Chambre sociale de la Cour de cassation le 17 avril 1991**

Important : Le présent corrigé suit les étapes indiquées dans la méthodologie de la fiche de TD (p. 40-44). L'ordre dans lequel les étapes sont indiquées est cependant susceptible de modifications en fonction du type de décision et des préconisations de votre chargé(e) d'enseignement. L'essentiel est de mettre le correcteur en mesure de s'assurer que vous avez compris la décision et que vous savez en restituer le contenu.

1) Les faits : M. Painsecq était salarié de l'association Fraternité Saint-Pix depuis le 1^{er} février 1985 en qualité d'aide sacristain. Son employeur ayant eu connaissance de son orientation sexuelle, il l'a licencié le 19 juin 1987 après avoir estimé que ses mœurs étaient contraires aux principes de l'Eglise catholique.

2) La procédure : Le salarié, demandeur à l'instance, a saisi le conseil de prud'hommes territorialement compétent aux fins d'obtenir des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi pour rupture abusive de son contrat de travail.

Le conseil de prud'hommes ayant statué en faveur du demandeur, l'association, défenderesse à l'instance, a interjeté appel de son jugement.

Par un arrêt du 30 mars 1990, la Cour d'appel de Paris a infirmé le jugement de première instance.

Le salarié a formé un pourvoi en cassation.

3) Les prétentions des parties (cette étape peut être intégrée à la précédente, à condition que vous distinguiez bien les arguments des parties à chaque phase de la procédure) :

Le salarié, demandeur à l'instance, reproche à son employeur de l'avoir licencié abusivement en raison de son orientation sexuelle. On ignore cependant le(s) moyen(s) avancés, en droit, devant la Cour de cassation car le contenu de son pourvoi n'est pas connu à partir de la seule lecture de l'extrait proposé.

L'employeur, défendeur à l'instance, a considéré qu'il était en droit de licencier son salarié à partir du moment où il avait eu connaissance de son orientation sexuelle, jugée incompatible avec les principes de l'Eglise catholique.

4) Les solutions des juridictions (c'est-à-dire les textes et motifs ayant fondé leur décision, lorsqu'ils sont connus ; les solutions des juridictions du fond peuvent, là aussi, être intégrées à l'étape n° 2) :

La Cour d'appel a infirmé le jugement de première instance aux motifs que l'homosexualité étant condamnée depuis toujours par l'Eglise catholique, le salarié avait délibérément méconnu les obligations inhérentes à son contrat de travail, et ce, indépendamment du fait que cette sexualité ait pu causer ou non un trouble à son employeur.

De son côté, la Chambre sociale de la Cour de cassation a tout d'abord affirmé, au visa des articles L. 122-35 et L. 122-45 du Code du travail, que **ces textes interdisent à l'employeur de congédier un salarié pour le seul motif tiré de ses mœurs ou de ses convictions** et qu'il **ne peut être procédé à un licenciement qu'en présence d'une cause objective fondée sur le comportement du salarié qui, compte tenu de la nature de ses fonctions et de la finalité propre de l'entreprise, occasionnerait un trouble caractérisé au sein de celle-ci.**

Après avoir relevé que **les juges du second degré se sont bornés à mettre en cause les mœurs du salarié sans avoir recherché si le comportement du salarié avait causé un tel trouble**, la Haute juridiction a ensuite cassé et annulé l'arrêt de la Cour d'appel de Paris pour violation des textes susvisés. L'arrêt a été renvoyé devant la même cour, autrement composée.

5) Le problème de droit :

La Chambre sociale de la Cour de cassation était invitée à se prononcer sur le fait de savoir si le salarié d'une association culturelle pouvait être licencié du seul fait de son orientation sexuelle.

Autre formulation possible : Une association culturelle peut-elle procéder au licenciement d'un salarié sur la seule base de son orientation sexuelle ?

6) La portée de l'arrêt (facultatif pour cette séance) : La position de la Cour de cassation s'inscrit dans la continuité de la jurisprudence sociale française et européenne, visant à sauvegarder les droits du salarié face à toute discrimination injustifiée. On peut toutefois se demander si une association culturelle ne pourrait pas faire de l'orientation sexuelle un critère de sélection au stade de l'embauche.