



Absence d'avancement de carrière pour homophobie : discrimination, quelles preuves ?

publié le 12/05/2013, vu 2684 fois, Auteur : [Maître Claudia CANINI](#)

L'absence de promotion d'un salarié tout au long de sa carrière et des témoignages faisant état d'une ambiance homophobe au sein de l'entreprise sont de nature à laisser présumer l'existence d'une discrimination en raison de l'orientation sexuelle du salarié (Cass. soc., 24 avr. 2013, n° 11-15.204).

Un salarié a été engagé par un établissement bancaire à compter du 1er février 1976.

Il a passé avec succès les épreuves d'aptitude aux fonctions de sous-directeur organisées dans le groupe, puis a été licencié pour faute grave le 27 juin 2005.

Il a alors conclu une transaction le 7 juillet 2005 puis a saisi ultérieurement la juridiction prud'homale afin d'obtenir réparation d'une **discrimination pratiquée à son encontre en raison de son orientation sexuelle** du fait de sa non-accession à des fonctions de sous-directeur.

1. Remise en cause de la transaction

L'employeur soutenait que la transaction, régulièrement conclue, avait pour objet de mettre fin aux différends nés ou à naître ayant trait à l'exécution du contrat de travail.

En conséquence, l'employeur considérait que la transaction rendait irrecevable toute action du salarié tendant à obtenir l'indemnisation de prétendus faits de discrimination dont il aurait été victime au cours du déroulement de sa carrière.

La Cour de cassation écarte cet argument.

Elle estime qu'« en dépit de l'insertion d'une formule très générale, la transaction ne faisait état que d'un litige portant sur la rupture du contrat de travail ».

La cour d'appel a par conséquent justement estimé que la discrimination alléguée par le salarié n'était pas incluse dans cette transaction.

2. Discrimination en raison de l'orientation sexuelle du salarié

Sur l'existence d'une discrimination en raison de l'orientation sexuelle du salarié ayant porté préjudice au déroulement de sa carrière, le salarié comparait sa situation à celle d'autres salariés embauchés à la même date, qui tous avaient bénéficié d'un avancement de carrière favorable en

comparaison à la sienne.

L'employeur prétend que le défaut d'avancement du salarié est dû à son refus de mobilité en province, nécessaire au succès des parcours professionnels au sein du Groupe.

Par ailleurs, le salarié reprochait à l'employeur de n'avoir pas appuyé ses demandes de mobilité à l'étranger, qui auraient été de nature à promouvoir son avancement.

L'employeur répond qu'il n'aurait pas disposé du pouvoir de décision nécessaire sur ses filiales pour imposer cette candidature.

La Cour de Cassation rejette ces arguments en considérant que :

- l'employeur ne pouvait pas soutenir utilement d'une part, qu'il n'avait pas disposé de poste de direction en son sein propre entre 1989 et 2005,
- d'autre part, qu'il n'avait pas été en mesure de recommander activement la candidature de son salarié sur des postes à l'international.

En conséquence, la cour d'appel a pu légitimement décider que les justifications avancées par l'employeur ne permettaient pas d'écarter l'existence d'une discrimination en raison de l'orientation sexuelle du salarié.

3. Preuve de l'absence d'avancement de carrière pour homophobie

En effet, postérieurement à son inscription sur la liste d'aptitude de sous-directeur, le salarié avait postulé en vain à 14 reprises à un poste de sous-directeur ou à un poste de niveau équivalent.

- il a répondu à des propositions de postes à l'international, à une proposition de poste dans une filiale à Paris,
- il est le seul de sa promotion de 1989 à ne pas avoir eu de poste bien que son inscription sur la liste d'aptitude ait été prorogée à 2 reprises en 1995 et en 2000 et qu'il était parmi les candidats les plus diplômés,
- plusieurs témoins font état d'une ambiance homophobe dans les années 70 à 90 au sein de l'entreprise ;

Ces éléments laissent donc **présumer l'existence d'une discrimination en raison de l'orientation sexuelle du salarié.**

Restant à votre disposition pour vous accompagner dans vos démarches,

Claudia CANINI

Avocat à la Cour

www.canini-avocat.com

Pour vous former en droit du travail - RH : www.compans-formation.com

