



Arrêt du 20 décembre 2006
Pourvoi n°06-40.662
Pourvoi n° 06-40.799 et n°06-40.864

La loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992 a complété l'article L. 122-45 du code du travail en y incluant l'interdiction de la discrimination lors d'une procédure de recrutement. Saisie d'une demande de dommages et intérêts d'un candidat à un emploi qui se disait victime d'une discrimination raciale à l'embauche, une cour d'appel a retenu la compétence du conseil de prud'hommes.

L'employeur, demandeur au pourvoi, soutenait, en s'appuyant sur une circulaire ministérielle (DRT n° 93-10 du 15 mars 1993, non publiée au journal officiel), que dès lors qu'aucun contrat de travail n'avait été conclu et qu'aucune promesse d'embauche n'était invoquée, le conseil de prud'hommes était incompétent, de sorte que le litige devait être renvoyé devant le tribunal d'instance ou le tribunal de grande instance, selon le montant de la demande.

La jurisprudence de la chambre sociale reconnaît la compétence du conseil de prud'hommes pour les litiges relatifs à une la promesse d'embauche. Mais, s'agissant d'un litige portant sur un refus d'accès à un emploi, hors toute promesse d'embauche, la question posée par le présent pourvoi n'avait jamais été soumise à la Cour de cassation.

L'alinéa 1 de l'article L. 122-45, en sa rédaction applicable au litige, dispose : "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, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II du présent code, en raison de son état de santé ou de son handicap".

La chambre sociale a décidé que la juridiction prud'homale était compétente pour connaître de tout litige relatif à l'application des dispositions précitées sans qu'il y ait lieu de faire de distinction selon qu'un contrat de travail a été signé ou une promesse d'embauche faite. Elle s'est déterminée au regard de la finalité et de l'effectivité de ces dispositions qui reposent sur le souci de lutter contre les discriminations visées tant en ce qui concerne l'accès à l'emploi, que son exécution et sa cessation. Un "bloc de compétence" a donc été établi au profit du juge naturel du travail, le conseil de prud'hommes, dont on doit relever qu'il est particulièrement averti, en d'autres domaines de son contentieux, à la pratique de règles de preuve similaires au régime probatoire de l'alinéa 4 de l'article L. 122-45.