



# Contester une discrimination au travail en 2017

publié le **30/11/2017**, vu **2874 fois**, Auteur : [Maître Judith Bouhana- Avocat Spécialiste](#)

**Les discriminations au travail sont nombreuses : discrimination syndicale (1), à l'égard l'âge (2), de la santé (3) ou de l'orientation sexuelle (4) sont prohibées par la loi (article 1132-1 du Code du travail). Le barème obligatoire fixé par les ordonnances "Macron" n'est pas applicable : le licenciement discriminatoire est nul, la réintégration du salarié peut être ordonnée et l'indemnité pour licenciement nul est au minimum égale à 6 mois de salaire (article L.1235-3-1 du Code du travail).**

Toute décision reposant sur une discrimination illicite est nulle (article L.1132-4 du Code du travail).

**Contester une discrimination au travail est difficile**, le salarié doit supporter une procédure longue et relativement coûteuse, et doit réunir de nombreuses pièces justificatives.

**La preuve de la discrimination se déroule en trois temps :**

- 1/ Le salarié doit présenter des éléments de fait constituant une discrimination directe ou indirecte ;
- 2/ Le juge doit apprécier si les éléments présentés pris dans leur ensemble laissent supposer l'existence d'une telle discrimination ;
- 3/ L'employeur doit prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Comme en matière de harcèlement moral, la Cour de cassation sanctionne une méthodologie parfois erronée de la cour d'appel lorsqu'elle rejette à tort les demandes de discrimination syndicale.

## 1. En 2017, les juges encadrent la preuve de la discrimination syndicale.

**Le salarié syndiqué est en première ligne au sein de l'entreprise par ses revendications et dénonciations dans l'intérêt des salariés.**

En savoir plus sur la contestation de la discrimination syndicale au travail :

<https://www.village-justice.com/articles/salaries-sachez-prouver-discrimination-syndicale-dont-vous-Etes-victime-2017,23967.html>

En 2017 les décisions de cassation confirmant la discrimination au travail du salarié syndiqué sont suffisamment rares pour être relevées :

**1er arrêt (Cassation chambre sociale arrêts du 4 mai 2017 n°15-19375 et 15-50051). :**

Alors que les juges du fonds avaient rejeté la discrimination syndicale invoquée par le salarié « après avoir examiné successivement les éléments invoqués (par le salarié) » et avoir procédé « a la confrontation de ces éléments », la Cour de cassation rappelle :

« Qu'en se déterminant ainsi, sans rechercher si les éléments invoqués par le salarié relatifs aux refus de l'employeur de faire droit aux demandes du salarié de passer à temps complet..., aux trois retenues sur salaire en 2005..., à la stagnation salariale de l'intéressé relative à la valorisation de la performance, à l'absence d'entretiens d'évaluation..., à la mutation... contraire à un usage et à sa conséquence sur la prime de perception, qui laissaient supposer l'existence d'une discrimination syndicale, étaient justifiés par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, la cour d'appel a privé sa décision de base légale... ».

### **2ème arrêt (Cassation chambre sociale arrêt du 20 septembre 2017 n°16-13925) :**

La Cour de cassation sanctionne également la méthodologie erronée de la cour d'appel qui constate contradictoirement : la privation d'un entretien d'évaluation professionnelle, un transfert de poste refusé par le salarié mais conclue néanmoins que le salarié « *serait défaillant dans la preuve d'éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination syndicale* ».

La Cour de cassation relevant cette contradiction juge : « *Qu'en statuant ainsi, en faisant peser sur le salarié la charge de la preuve de la discrimination syndicale, alors qu'il avait présenté des éléments de fait laissant présumer l'existence d'une telle discrimination, la cour d'appel a violé les textes susvisés* ».

### **3ème arrêt (Cassation chambre sociale arrêt 20 septembre 2016 n°16-14424) :**

Les juges du fond avait écarté la discrimination syndicale au constat de graves difficultés économiques de l'employeur d'une stagnation de salaire qui s'expliquerait selon la Cour par « *la position en inter contrat du salarié, l'absence tardive d'évolution de sa classification ne suffisant pas à caractériser une discrimination* ».

Raisonnement critiqué par la Cour de cassation qui constate au contraire que le salarié présentait des éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination syndicale :

« *Le salarié n'avait pas connu d'évolution salariale de 1991 à 2004, l'employeur l'avait placé en inter contrat compte tenu de sa faible présence dans l'entreprise et le coefficient 150 lui avait été accordé avec retard en août 2011* ».

## **2. les juges protègent également le salarié senior discriminé en raison de son âge**

### **1er arrêt : (Cassation chambre sociale arrêts 31 mai 2017 n°15-29512 et n°15-15829 et 15-29513) :**

Des salariés saisissent la juridiction prud'homale car le Crédit Lyonnais leur employeur a refusé de leur verser la gratification liée à l'obtention de la médaille du travail échelon Vermeil correspondant à une ancienneté de 30 ans. Ils contestent une discrimination et une inégalité de traitement fondées sur l'âge.

Le Crédit Lyonnais invoquait pour justifier son refus l'application d'un accord collectif impliquant le versement reporté de cette gratification en 2013.

La Cour de cassation approuve l'arrêt d'appel ayant fait droit à la demande des salariés au motif :

*« Qu'ayant constaté que (les salariés) étaient éligibles à la gratification prévue pour l'obtention de la médaille d'honneur du travail échelon vermeil, pour trente années d'activité, avant l'entrée en vigueur le 1er mai 2011 des dispositions de l'accord du 24 janvier 2011, mais ne pouvaient en demander le paiement qu'en 2013, ce que les nouvelles règles prévoyant de nouvelles modalités d'attribution des gratifications ne leur permettaient pas et que ces règles affectaient plus particulièrement les carrières les plus longues et donc les personnes les plus âgées, ce dont il résulte une discrimination liée à l'âge, la cour d'appel, qui a relevé que la société n'apportait aucun élément de nature à établir que la différence de traitement fondée sur l'âge était objectivement et raisonnablement justifiée par un but légitime, a, par ce seul motif, légalement justifié sa décision ».*

*Autre décision rendue en matière de discrimination liée à l'âge : (Cassation chambre sociale arrêt du 20 septembre 2017 n°16-16750 et 16-16755) :*

Deux commandants de bord sur Airbus ne sont pas retenus pour effectuer des stages de qualification au profit de salariés disposant d'une ancienneté inférieure. Ils saisissent les tribunaux pour manquement de l'employeur aux obligations d'évolution de carrière et discrimination en raison de l'âge et obtiennent gain de cause.

### **3. La protection des salariés discriminés en raison de leur état de santé : (Cassation sociale arrêt 22 juin 2017 n°16-11595).**

Le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle fait l'objet d'une visite de reprise auprès de la médecine du travail durant laquelle le médecin émet si nécessaire des préconisations à respecter par l'employeur en vue de la reprise par le salarié de son travail, à défaut, le licenciement du salarié sera jugé nul comme discriminatoire.

C'est le cas d'un agent d'escale victime d'un accident du travail et déclaré apte par le médecin du travail sous réserve des préconisations suivantes : *« limiter le temps de transport : changement de poste pour l'agence de Paris ... ».*

L'employeur exige lors du salarié qu'il reprenne son poste aéroport de Roissy, ce que le salarié refuse. L'employeur lui notifie alors son licenciement pour abandon de poste.

La cour de cassation va confirmer le jugement de la cour d'appel qui a ordonné la réintégration du salarié dans l'entreprise *« à un poste conforme aux préconisations du Médecin du travail »* en jugeant :

*« Qu'ayant exactement rappelé que l'avis du médecin du travail sur l'aptitude d'un salarié à occuper un poste de travail s'impose aux parties, en particulier à l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, et constaté que la salariée avait été licenciée pour avoir refusé de rejoindre son poste à Roissy, incompatible avec les restrictions émises par le médecin du travail, la cour d'appel a pu en déduire que l'intéressée avait fait l'objet d'une discrimination en raison de son état de santé... »*

### **4. Enfin, le salarié fait l'objet d'une protection contre une discrimination liée à son orientation sexuelle : (Cassation sociale arrêt 5 juillet 2017 n°15-21924).**

Il s'agissait d'un employé de banque qui n'avait pu obtenir une prime accordée au personnel marié lui-même étant pacsé avec un partenaire du même sexe.

Approuvant les juges du fond, La Cour de Cassation rappelle que le salarié n'avait pas bénéficié « *des congés spéciaux, primes et indemnités prévus... de la convention collective en cas de mariage, (la cour d'appel) ayant retenu à bon droit que les dispositions litigieuses instauraient une discrimination en raison de l'orientation sexuelle, en a déduit que le Crédit Agricole devait accorder au salarié les avantages applicables aux salariés ayant contracté mariage* ».