



Défendez-vous face à la discrimination dont vous êtes victime en entreprise en 2020

Jurisprudence publié le **26/02/2020**, vu **1603 fois**, Auteur : [Maître Judith Bouhana- Avocat Spécialiste](#)

1 personne sur 4 déclare avoir déjà fait l'objet d'un propos ou comportement discriminatoire au travail. Voici une synthèse des décisions les plus récentes en matière de discrimination des salariés.

Gagner en justice est une véritable épreuve de force, tant les salariés discriminés sont confrontés à la fois à la longueur et au coût de la procédure, et à la difficulté d'établir leur discrimination.

C'est la raison pour laquelle les décisions qui reconnaissent la discrimination du salarié sont suffisamment rares pour être relevées.

1. La discrimination syndicale

Le Juge doit prendre en compte tous les éléments présentés par le salarié discriminé (Cass. Soc. 30 janvier 2019 n° 17-22699).

La discrimination syndicale est indépendante de toute comparaison avec la situation d'autres salariés (Cass. Soc. 13 juin 2019 n° 17-31925) :

Qu'en statuant ainsi, alors d'une part qu'une mesure peut être qualifiée de discriminatoire indépendamment de toute comparaison avec la situation d'autres salariés, d'autre part que le salarié soutenait avoir été privé de ses missions et responsabilités de formation et n'avait pas bénéficié d'entretiens annuels à raison de l'exercice de son mandat prud'homal, tous éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination, la Cour d'appel a violé les textes susvisés ».

2. La discrimination liée au sexe.

Cass. Soc. 17 avril 2019 n° 17-21175 et 17-21289

(Cass. Soc. 17 avril 2019 n° 17-21175 et 17-21289) :

la Cour d'appel a pu en déduire que ces faits laissaient supposer l'existence d'un licenciement discriminatoire en raison du sexe et, ... a estimé que l'employeur n'apportait pas la preuve que sa décision était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; que le moyen n'est pas fondé ».

3. La discrimination liée à l'âge.

Cass. Soc. 19 juin 2019 n° 17-31426

Il appartient aux Juges de tenir compte de l'ensemble des arguments et pièces invoqués par les parties :

« Qu'en statuant ainsi, sans répondre aux écritures reprises oralement à l'audience de la salariée qui invoquait une discrimination en raison de l'âge, en ce que trois autres salariés de l'entreprise, nommément visés, exerçant les mêmes fonctions que l'intéressée, dans le même secteur géographique, percevaient un salaire presque identique au sien, alors qu'ils étaient âgés de 20 et 35 ans de moins qu'elle, la Cour d'Appel n'a pas satisfait aux exigences du texte susvisé ».

4. La discrimination liée à l'origine.

Cass. Soc. 15 mai 2019 n° 17-2224

Dans cet arrêt, la cour de cassation ne tolère aucune tentative de banalisation d'une remarque à connotation discriminatoire.

Une salariée juriste consultante est déboutée de la discrimination liée à son origine au motif que :
« Si la référence à la culture de la salariée avait pu être mal interprétée par cette dernière, il ne ressortait pas du compte rendu de l'entretien préalable que ces propos auraient été tenus avec une connotation raciste et en raison de ses origines magrébines, et ce d'autant plus que l'employeur faisait référence dans la même phrase à la famille de la salariée ».

Mais l'arrêt est cassé par la cour de cassation :

« Qu'en statuant ainsi, alors que le supérieur hiérarchique de la salariée avait, lors de l'entretien préalable, indiqué qu'il se demandait « si culturellement dans la famille de la salariée, la violence n'était pas banale », ce dont elle aurait du déduire que la salariée présentait des éléments de fait laissant supposer une discrimination en raison de l'origine, la Cour d'appel qui n'a pas tiré les

conséquences légales de ces constatations, a violé les textes susvisés ».

5. La discrimination liée à l'état de santé.

Cass. Soc. 17 avril 2019 n° 18-10035

Tant les collègues que les clients témoignaient depuis l'infarctus du salarié qu'il était « vite fatigué, confus, avait du mal à s'exprimer, était peu efficace sur les travaux non routiniers ».

Le salarié avait « fait l'objet de 8 visites de contrôles de la part du Médecin du Travail... concluant à son aptitude à deux reprises avec réserves, ce dont (la Cour) aurait dû déduire que le salarié présentait des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination en raison de son état de santé ».

Vous connaissez maintenant les décisions les plus récentes en droit de la discrimination au travail.