Image not found or type unknown

SALARIÉS, CONTESTEZ LES DISCRIMINATIONS DONT VOUS ÊTES VICTIMES EN 2022 (1ÈRE PARTIE)

Conseils pratiques publié le **22/11/2022**, vu **1817 fois**, Auteur : Maître Judith Bouhana- Avocat Spécialiste

Depuis près de 60 ans le Législateur s'est emparé de la lutte contre les discriminations.

Depuis près de 60 ans le Législateur s'est emparé de la lutte contre les discriminations : l'égalité hommes/ femmes en 1946, l'interdiction des mesures discriminatoires en raison de l'origine dans le préambule de la constitution 1958, l'emploi obligatoire de travailleur handicapé dans les entreprises de plus de 10 salariés en 1957 etc.

Comment gagner son procès pour discrimination en 2022 ?

Voici en deux parties une synthèse des décisions les plus récentes rendues en matière de discrimination dans l'entreprise.

1 - La preuve de la discrimination est un sujet majeur, de cette preuve dépend la reconnaissance de la discrimination du salarié. C'est un système de preuves allégées qui a été organisé pour le salarié discriminé *(CA de Versailles 17ème chambre, 6 avril 2022 RG n°20/02657).*

Le salarié discriminé n'a pas à prouver l'existence de la discrimination, sa preuve est allégée, il doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence de cette discrimination. L'employeur doit alors prouver de son côté que la décision contestée par le salarié est justifiée de manière objective, donc sans discrimination.

2 - La question du délai pour engager la procédure est également primordiale. Le salarié dispose d'un délai de 5 années pour saisir le juge, mais quand ce délai démarre-t-il ?

La Loi et la jurisprudence viennent alléger la charge du salarié souvent affaibli par la discrimination subie. Le salarié ne peut saisir la justice d'une discrimination dont il ignore l'existence, raison pour laquelle le délai de 5 ans dont il dispose ne démarre qu'à compter de ce que l'on appelle en droit du travail la révélation de cette discrimination.

Que recouvre cette notion ? En voici trois illustrations :

- 1ère décision *(Cass. Soc. 5 janvier 2022, pourvoi n°20-10140)*

Concernant un Délégué du Personnel élu au Comité d'Entreprise et syndical au moment des faits c'est

« au terme de l'enquête à laquelle a procédé l'inspection du travail, saisie par le salarié en 2013, qui a notamment analysé les appréciations portées dans les comptes rendus des entretiens d'évaluation du salarié au regard des objectifs assignés et du temps réel travaillé par celui-ci et les conséquences en termes d'évolution de carrière, dont les résultats lui ont été communiqués le 30 avril 2014, qu'ont pu être recueillis l'ensemble des éléments permettant de caractériser l'existence d'une discrimination syndicale ».

C'est donc à compter du 30 avril 2014 que les Juges ont considéré que la discrimination était révélée au salarié.

- 2ème décision (*CA de Toulouse 4ème chambre - section 1, arrêt du 1er avril 2022 RG n°19/02787).*

La révélation de la discrimination ne se confond pas avec la simple connaissance de la discrimination par le salarié. La révélation c'est au contraire le moment où le salarié dispose des éléments de comparaison mettant en évidence cette discrimination.

Tant que le salarié ne dispose pas d'éléments probants, la discrimination ne peut pas être considérée comme révélée et donc le délai de prescription de 5 ans pour saisir la juridiction prud'homale ne peut pas courir.

C'est ce qui a été jugé pour ce salarié qui, une fois parti à la retraite en 2015, contestait sa stagnation professionnelle pour discrimination syndicale. L'employeur considérait son action prescrite car dans un courrier du 7 mars 2005, soit 10 ans avant qu'il n'engage son action judiciaire, il avait indiqué qu'il *« constate des actions qui peuvent s'apparenter à des risques de discrimination ».*

Le salarié répliquait qu'il n'avait disposé d'informations et de documents (attestations et bulletins de salaire comparatifs de collègues de travail) qui l'ont convaincu de l'existence de la discrimination subie qu'au moment de sa prise de retraite en 2015.

Ce que la Cour confirme :

« le courrier en date du 2005 n'évoque que des risques éventuels de discrimination sans élément précis et la carrière (du salarié) s'est déroulée encore sur 10 ans. C'est l'écoulement du temps puis la connaissance exacte de la situation professionnelle d'autres salariés par les documents… qui ont permis au salarié d'être informé des éléments lui permettant d'exercer son action ».

Ainsi, le salarié a pu agir en discrimination sans être prescrit en 2017, soit 2 ans après être parti en retraite, concernant des faits remontant plus de 10 ans plus tôt.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

- 3ème décision *(CA de Versailles 21ème chambre, 13 janvier 2022 RG n°19/03512)*

Si la prescription de 5 années démarre au moment de la révélation de la discrimination, elle ne commence à courir qu'à partir du moment où la discrimination a cessé :

Un salarié Délégué syndical puis Conseiller du salarié et Conseiller prud'homal saisit la justice pour discrimination syndicale en 2014 concernant une discrimination syndicale ayant commencé selon lui à son premier mandat en mai 2007.

En 2014, le salarié justifiait que cette discrimination se poursuivait, son action n'était donc pas prescrite :

« n'est pas prescrite la discrimination d'un salarié susceptible de s'être poursuivi tout au long de la carrière en termes d'évolution professionnelle, tant salariale que personnelle, et dont il résulte que les faits sur lesquels ils se fondent n'ont pas cessé de produire leurs effets avant la période non atteinte par la prescription » et ce d'autant plus que la Cour relève le « caractère pérenne des éléments de fait dénoncés par le salarié au soutien de la discrimination ».

3 - La discrimination liée à l'origine *(CA de Paris Pôle 6 – Chambre 9, 12 janvier 2022, RG n°18/03300)*

La reconnaissance d'une discrimination liée à l'origine pour un salarié est particulièrement difficile à obtenir , cette décision n'en est que plus remarquable : Une Responsable de Comptes statut cadre est à son retour de son congé maternité mise à pied à titre conservatoire et licenciée pour faute grave, décision qu'elle conteste comme dictée par *« sa grossesse et son accent qui traduiraient ses origines mexicaines »*.

Retenant le lien de ce licenciement avec sa grossesse, les Juges ajoutent que *« la salariée soutient par ailleurs que l'employeur a tenu compte de ses origines pour évaluer la baisse de ses compétences et lui reprocher la mauvaise exécution de son travail. Elle produit son entretien d'évaluation professionnelle du 14 janvier 2015 qui mentionne que la salariée doit « améliorer la communication orale parfois desservie par l'accent »* et lui donnant pour objectif de *« progresser de manière significative dans sa communication écrite et orale, ainsi que dans son leadership commercial » et une attestation de Y, salarié en période d'essai, qui indique avoir entendu son manager « tenir des propos relatifs à l'accent de X…*

Ces faits laissent supposer une discrimination en raison des origines de la salariée dans l'appréciation par l'employeur de ses compétences professionnelles. L'employeur se borne à produire des attestations de salariés indiquant de manière très générale et impersonnelle que la société ne pratique aucune discrimination, mais ne verse au débat aucun élément pour prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ».

Dans une seconde partie à venir seront abordées les discriminations hommes/femmes et celles liées à l'état de santé.

La route est longue pour les discriminés en droit du travail, mais elle peut, après beaucoup

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

d’attente et de pugnacité, aboutir à une réparation comme l’illustrent ces quelques décisions rendues de 2019 à 2022, voir à ce sujet l’article : Salariés, sachez contester les discriminations dont vous êtes victimes en 2019.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés