



# SALARIÉS, CONTESTEZ LES DISCRIMINATIONS DONT VOUS ÊTES VICTIMES EN 2022 (2ÈME PARTIE)

Conseils pratiques publié le 22/11/2022, vu 782 fois, Auteur : [Maître Judith Bouhana- Avocat Spécialiste](#)

Voici la seconde partie de l'article sur les discriminations salariales en 2022. Consultez la 1ère partie : [Salariés, contestez les discriminations dont vous êtes victimes en 2022 \(1ère partie\)](#).

Nous allons aborder deux discriminations fréquentes en entreprise : La discrimination hommes / femmes et la discrimination liée à l'état de santé.

## 1 - La discrimination hommes / femmes en entreprise.

Elle fait l'objet non seulement d'abondants articles de presse (pour exemple : [https://www.lemonde.fr/emploi/article/2022/03/02/en-entreprise-les-discriminations-persistent-pour-les-femmes-seniors\\_6115770\\_1698637.html](https://www.lemonde.fr/emploi/article/2022/03/02/en-entreprise-les-discriminations-persistent-pour-les-femmes-seniors_6115770_1698637.html)), mais également d'enjeux et de mesures politiques ( <https://www.lesechos.fr/elections/candidats/presidentielle-ce-que-proposent-les-candidats-pour-reduire-les-inegalites-femmes-hommes-1392087>)

Mais c'est aussi sur le terrain judiciaire que le débat se poursuit et peut se gagner.

Quelle méthode est appliquée par les juges pour sanctionner une discrimination hommes/femmes ? (*CA de Reims chambre sociale arrêt du 6 avril 2020 RG n°21/01098*)

Cet arrêt permet de comprendre la méthodologie utilisée par les juges : une Responsable des Ressources Humaines licenciée pour inaptitude saisit la Cour d'Appel pour discrimination hommes / femmes en soutenant qu'étant la seule femme du Comité de direction avec la plus forte ancienneté elle percevait la plus faible rémunération.

La Cour relève « *un écart significatif entre la rémunération (de la salariée) et celle du Directeur informatique qui a moins d'expériences pour des responsabilités équivalentes* », une embauche en 2009 avec un coefficient inférieur pour 7 années d'expérience et pour la salariée une embauche en 2013 avec un coefficient 900 et 13 ans d'expérience « *Après 11 années d'ancienneté le responsable informatique perçoit une rémunération de 4 636 euros mensuel outre la prime d'objectifs tandis que (la salariée) perçoit après 12 années d'ancienneté une rémunération de 3 767 euros* ».

Et que « *les responsables de service les moins bien payés sont toutes des femmes... le responsable des ressources humaines embauché en remplacement (de la salariée) percevait un salaire à l'embauche de 3 500 euros mensuel outre la prime d'objectifs* »

cette embauche étant postérieure à la saisine judiciaire pour discrimination de la salariée, que si ce salarié percevait un salaire supérieur à l'embauche avec 7 ans d'expérience), la salariée discriminée totalisait elle plus de 20 ans d'expérience en ressources humaines.

La discrimination hommes / femmes est reconnue et l'entreprise condamnée à un rappel de salaire sur la base du différentiel de salaire entre celui versé au salarié homme et à la salariée sur 3 années.

## 2 - La discrimination liée à l'état de santé (3 décisions)

En 2020 l'Organisation Internationale du travail constatait que les critères de discrimination au travail les plus souvent évoqués sont pour 30% l'état de santé (Source : <https://www.lefigaro.fr/social/les-discriminations-au-travail-davantage-denoncees-20201201>).

- 1ère décision ( CA de Paris Pôle 6 - Chambre 5, 13 janvier 2022 RG n°19/02490)

La Directrice d'une confédération engagée en 2012 est en arrêt de travail en décembre 2015 et conteste l'absence de versement d'une prime exceptionnelle depuis 2016 qu'elle percevait chaque année, ainsi que celle de 700 euros versée à tous les salariés en septembre 2017. L'employeur se justifiait par la suspension du contrat de travail de la salariée en 2016 et indiquait pour la prime de 700 euros que celle-ci récompensait l'investissement des salariés lors d'un salon professionnel.

La Cour le condamne pour discrimination liée à l'état de santé, en jugeant que la salariée a travaillé " *une partie de l'année 2016 jusqu'en juin 2016 de sorte que l'employeur ne peut valablement invoquer la suspension du contrat de travail pour justifier de l'absence de versement de la prime au moins partiellement. En revanche pour les années suivantes le contrat de travail étant suspendu (la salariée) n'ayant eu aucune activité, le non versement de la prime est justifiée. S'agissant de la prime de 700 euros versée en septembre 2017, l'employeur fait valoir mais sans apporter aucun élément justificatif sur ce point que cette prime récompensait l'investissement des salariées lors du salon de Strasbourg... de sorte qu'il échoue à démontrer que cette décision était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination* ".

- 2ème décision (CA de Versailles 17ème chambre, 6 avril 2022, RG 20/02657)

Une Chef de Produits Acheteur et Responsable Qualité invoque une triple discrimination syndicale liée à l'âge et du fait de son handicap. Sur ce point la Cour relève que si la salariée a sollicité une mutation, la baisse de rémunération qui en est résultée n'a été évoquée par l'employeur qu'après l'accord de la salariée, mettant ainsi celle-ci « *devant le fait accompli* ».

« *Or, il ressort de nombreux courriers produits par la salariée qu'elle n'acceptait pas cette rémunération. Et cette nouvelle rémunération ne pouvait être imposée à la salariée s'agissant d'une modification de son contrat de travail... peu important la poursuite par la salariée du contrat de travail dans les nouvelles conditions, cette circonstance ne permettant pas de caractériser de sa part une acceptation expresse et non équivoque* »

S'ajoutait également l'absence d'entretien annuel d'évaluation depuis 2011 alors que ces entretiens professionnels « *sont déterminant pour l'évolution de carrière des salariés... comme le montre les pièces... de la salariée (documentations internes à la société)... le fait que la salariée est été évincée de la réunion du 8 novembre 2011... dès lors que le motif allégué (la suspension*

*du contrat en l'occurrence) est fallacieux : en effet le contrat de travail n'était plus suspendu à cette date ».*

- 3ème décision (CA d'Amiens, 30 mars 2022, RG n°21/02833)

Une Conductrice de machines dans une entreprise de production et de conditionnement de produits alimentaires se voit notifier une mise à pied disciplinaire d'une journée en raison d'absence injustifiée en janvier et février 2018, elle est en arrêt maladie en mai, juin et juillet 2019 et se fait licencier pour une absence à son poste de travail les 1er et 20 juin 2019 sans autorisation et sans fournir de justificatif, licenciement qu'elle conteste au motif d'une discrimination liée à son état de santé.

La salariée expose qu'elle est atteinte d'une myopathie généralisée avec de nombreux arrêts maladies, un avis d'aptitude du médecin du travail avec aménagement et adaptation de son poste de travail non respectés par son employeur qui lui a organisé une contre-visite médicale à laquelle elle était absente en justifiant qu'elle passait des examens médicaux.

La salariée considère qu'elle bénéficiait d'une garantie d'emploi de 9 mois par année civile du fait de son ancienneté de 18 ans et que son employeur ne pouvant la licencier du fait de son état de santé et de sa garantie d'emploi avait agi sciemment sur le terrain disciplinaire.

L'employeur rétorquait que la contre-visite médicale est un droit et qu'en l'absence de la salariée sans justificatif il était légitime qu'il suspende le paiement des indemnités complémentaires, cette sanction disciplinaire faisant suite à d'autres avertissements qu'elles avaient reçus précédemment.

La Cour tranche en faveur de la salariée considérant que *« si l'organisation d'une contre-visite médicale par l'employeur est légitime... les horaires de cette contre-visite ne sont pas précisés (alors que) la salariée avait l'autorisation de s'absenter de son domicile au cours de ses arrêts de travail, qu'elle justifie avoir... effectué des examens médicaux à Paris. La suspension de paiement des indemnités complémentaires par l'employeur... apparaît excessive au regard des autorisations de sortie dont dispose (la salariée). Quelques jours avant l'envoi de la convocation à l'entretien préalable, l'employeur avait convoqué la salariée "en vue de faire le point sur son activité" mais l'employeur ne justifiait pas que l'entretien avait vocation à évaluer la charge de travail notamment par des mesures consécutives qui aurait été prises ».*

En relevant que la salariée justifiait d'une garantie d'emploi au regard des dispositions conventionnelles, les Juges du fond concluent à un licenciement prononcé à raison de l'état de santé de la salariée et non pour les motifs évoqués (dans la lettre de licenciement).

Cet aperçu des décisions rendues en 2022 sur les discriminations confirme le pragmatisme dont font preuves les Juges du fond pour apprécier l'existence d'une discrimination en portant attention à toutes les preuves produites par les parties.

Conservez donc toutes les pièces permettant de prouver les discriminations dont vous êtes victime en entreprise, tels que les mails échangés, les copies d'écran, vos échanges sur les réseaux sociaux, vos agendas, votre dossier médical dont vos arrêts maladie, vos ordonnances, certificats médicaux, faites témoigner vos anciens collègues (ceux restant dans l'entreprise étant plus réfractaires à vous remettre un témoignage par peur de sanctions) etc.