Image not found or type unknown

# Salariés, sachez identifier une discrimination salariale

publié le **04/10/2011**, vu **3735 fois**, Auteur : Maître Judith Bouhana- Avocat Spécialiste

**La moitié des plaintes déposées à la HALDE (aujourd'hui Défenseur des droits) en 2009 sont celles de salariés discriminés (source 5ème rapport annuel de la HALDE).**

La **protection** est assurée par la Loi du recrutement à la rupture du contrat, le salarié ne peut faire l'objet d'une discrimination (article L.1132-1 et suivants du Code du travail), en raison de son origine, son sexe, son âge, sa religion etc…

Les **exceptions** sont limitées par la Loi : les différences de traitement doivent avoir un objectif légitime et être proportionnées(article L1133-1 du Code du travail).

Le salarié victime d'une discrimination peut **saisir le conseil de prud'hommes** pour demander **l'annulation de la sanction ou la réparation du préjudice subi** par l'octroi de dommages et intérêts.

Les arrêts les plus récents confirment la protection du salarié et la vigilance de la Haute Cour en la matière :

Le principe est fixé : à travail égal salaire égal.

***1/La discrimination fondée sur le sexe : elle doit être fondée sur des raisons objectives et pertinentes*** (C. de cass. Ch. Soc. 22 septembre 2011 n° 10-14245).

Une salariée attachée commerciale après avoir démissionné invoquait une discrimination salariale car elle n'avait été promue cadre que 10 ans après son embauche alors qu'un salarié exerçant des fonctions similaires avait directement été recruté comme cadre.

L'employeur se justifiait au motif que la salariée plaignante était mieux payée que son collègue.

La Cour de cassation ne suit pas ce raisonnement et considère qu'il y avait lieu de rechercher **si la différence constatée dans le déroulement de la carrière de ces salariés de sexe différent reposait sur des raisons objectives et pertinentes, étrangères à toute discrimination.**

La Cour confirme ainsi sa jurisprudence précédente établie à l'égard d'une femme chauffeur poids lourd moins payée que ses collègues masculins.
La Cour avait considéré qu'il appartenait à l'employeur **de justifier d'éléments objectifs étrangers à toute discrimination** (C. de cass. Ch. Soc. 6 janvier 2011 n° 09-69438).

***2/La discrimination fondée sur la différence de diplôme : le diplôme doit être utile aux fonctions exercées (***

C. cass. Ch. Soc. 11 janvier 2011 n° 09-66785).

Une visiteuse médicale conteste sa différence salariale avec le salaire d'une de ses collègues. L'employeur invoque le diplôme d'une école supérieure de commerce d'une salariée comparé à la licence de la plaignante pour justifier d'une différence de salaire « objectivement fondée ».

Au visa du principe « à travail égal, salaire égal », la Cour considère que **l'employeur doit démontrer en quoi le diplôme d'école supérieure de commerce présentait une utilité au regard des fonctions exercées.**

***3/La discrimination fondée sur l'origine, le handicap : les juges du fond doivent procéder à des comparaisons approfondies*** *(*C. cass. Ch. Soc. 25 janvier 2011 n° 09-40217)

Un salarié dessinateur invoque une discrimination du fait d'un déroulement retardé de sa carrière, compte tenu de son handicap et de son origine étrangère.

Contestant l'arrêt rendu, la Cour précise qu'**il appartient aux juges d'appel de procéder à une étude comparative** des salaires d'embauche, et des salaires du plaignant avec ceux de ses collègues de travail non titulaires du même diplôme, ainsi que de l'évolution des salaires et du déroulement de carrière du salarié.

***4/ Discrimination entre salariés d'une même entreprise : le principe de l'égalité de traitement*** (C. de cass. Ch. Soc. 8 juin 2011 n°10-30337 et autres)

70 salariés contractuels de La Poste sollicitent notamment un rappel de salaire et de primes au motif qu'ils ne bénéficieraient pas des mêmes conditions de travail que les salariés des centres de tri travaillant de nuit (durée hebdomadaire du travail de 32 heures).

La Cour condamne cette discrimination au motif « **qu'un accord d'entreprise ne peut prévoir de différences de traitement entre salariés d'établissements différents d'une même entreprise exerçant un travail égal ou de valeur égale que si elles reposent sur des raisons objectives** dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence ».

***5/ Enfin, un rappel nécessaire : la charge de la preuve de l'absence de discrimination appartient à l'employeur*** (C. de cass. Ch.soc. 4 mai 2011 n° 09-42979).

Une cour d'appel écarte la demande de discrimination du salarié notamment au motif « que le salarié ne fournit aucun élément sur leur parcours professionnel antérieur » (celui des collègues de travail dont les salaires supérieurs étaient contestés).

Au visa du principe de l'égalité de traitement des salariés d'une même entreprise, la Cour de cassation casse l'arrêt et rappelle « qu'en statuant ainsi, par des motifs inopérants et en inversant la charge de la preuve, la cour d'appel a violé le principe susvisé ».

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés