Image not found or type unknown

# À travail égal, salaire égal et harcèlement : jurisprudence !

publié le **11/11/2014**, vu **6350 fois**, Auteur : Maître Claudia CANINI

**Atteinte au principe d'égalité de traitement en l'absence d'analyse comparée de la situation, des fonctions, et des responsabilités de la salariée, avec celles des autres membres du comité de direction la Chambre sociale de la Cour de cassation confirme sa jurisprudence en faveur de la protection des salariés dans une décision du 24 octobre 2014.**

1. **LE CONTEXTE**

Mme G. a été engagé à compter du 24 mai 2004 en qualité de cadre stagiaire pour exercer les fonctions de directeur délégué des ressources humaines.

Elle a été titularisée en qualité de cadre, directeur des ressources humaines, puis licenciée 4 ans après pour faute grave.

Elle a saisi la juridiction prud'homale pour contester la licéité de son licenciement et demander le paiement de diverses sommes à titre indemnitaire et salarial.

2. **INTERDICTION DE LA DISCRIMINATION**

**Rappel du principe : à travail égal, salaire égal**

L'employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (C. trav. art. L. 3221-2).

Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse (C. trav. art. L. 3221-4).

Pour débouter la salariée de ses demandes tendant à obtenir la condamnation de son employeur à lui verser des sommes à titre de rappel de salaire sur la base du coefficient 800 de la grille des emplois en usage dans l'entreprise pour la période considérée, du véhicule de fonction, de rappels de congés payés, d'indemnité de licenciement outre le versement d'indemnités de chômage recalculées en fonction du coefficient applicable, l'arrêt retient qu'elle a accédé dans un délai d'un an au coefficient 600 tandis que ses collègues plus anciens, notamment le directeur comptable, le directeur marketing et le directeur technique ont attendu trois et quatre ans pour bénéficier d'une progression indiciaire.

En conséquence, c'est de manière non sérieusement contestable que Mme G., qui ne dirigeait que le seul service des ressources humaines, qui n'était pas un service important contrairement à ce qu'elle soutient puisqu'elle n'avait sous ses ordres que six salariés, et qui n'avait elle-même aucune délégation de pouvoir importante puisqu'elle ne pouvait recruter que les stagiaires et

vacataires, s'est vu attribuer le 5 juillet 2006 le coefficient 600, avec une date d'effet au 10 mai 2005, augmentation d'échelon qui a d'ailleurs étonné les représentants du personnel qui ont fait remarquer à la direction qu'elle n'était pas titulaire depuis deux années.

**Nécessité d'une analyse comparée des fonctions et responsabilités des salariés**

Qu'en se déterminant ainsi, par des motifs inopérants pour exclure l'application du principe d'égalité de traitement, sans **se livrer à une analyse comparée de la situation, des fonctions, et des responsabilités de la salariée avec celles des autres membres du comité de direction** qui relevaient tous du groupe III, et sans rechercher, comme il lui était demandé, si les fonctions respectivement exercées par les uns et les autres n'étaient pas de valeur égale à celles de l'intéressée, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision.

3. **SUR LE HARCÈLEMENT MORAL**

Pour débouter la salariée de ses demandes indemnitaires au titre du harcèlement moral dont elle avait été la victime, l'arrêt retient :

- qu'en l'espèce, Mme G. verse aux débats un ensemble de documents, compte-rendu d'entretien avec son supérieur hiérarchique, certificats médicaux, attestations- qui, examinés dans leur ensemble permettent de présumer, mais seulement de présumer, l'existence d'un harcèlement moral à son encontre ;

- qu'en outre, pour le Défenseur des droits, « il semble que la CCIMP employeur n'ait pas suffisamment pris de mesures visant à prévenir et mettre fin aux faits de harcèlement moral dénoncés par Mme G. » ;

- que la chronologie des événements et l'ensemble des pièces du dossier font ressortir divers éléments dont il ne résulte pas que Mme G. a été victime de harcèlement moral ou que l'employeur aurait manqué à son obligation de sécurité avant l'arrêt de travail de la salariée survenu le 28 avril 2008 alors que Mme G. n'avait encore formulé aucun reproche ni aucune accusation à l'encontre de son supérieur hiérarchique ;

Qu'en statuant ainsi, sans **indiquer précisément en quoi il était établi par l'employeur que les agissements qui lui étaient imputés et dont elle avait considéré qu'ils permettaient de présumer l'existence d'un harcèlement n'étaient pas constitutifs d'un tel harcèlement** et que **ses décisions étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement**, la cour d'appel a violé les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail.

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qui concerne les demandes à titre de rappel de salaire, rappel de congés payés, rappel d'indemnité de licenciement, versement d'indemnités de chômage à compter du 28 janvier 2010, dommages-intérêts pour harcèlement moral, l'arrêt rendu le 28 mars 2013, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Aix-en-Provence, autrement composée.

****

Restant à votre disposition : POSEZ VOTRE QUESTION

**Claudia CANINI**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Avocat à la Cour

www.canini-avocat.com

Pour vous former en droit du travail : COMPANS FORMATION

Cass. soc., 22 octobre 2014, n° 13-18.362, FS-P+B

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés