



## Inégalité de traitement entre salariés (et harcèlement moral ?)

Par **Martin57**, le **21/09/2015** à **14:26**

Bonjour,

Je suis urbaniste salarié à temps plein dans une agence d'urbanisme (société à responsabilité limitée), en tant que chargé d'études. Nous sommes 4 employés et un stagiaire.

Deux d'entre nous, une collègue et moi-même, avons été embauchés au même moment sur deux postes identiques (mêmes activités, pour les mêmes diplômes et qualifications), chacun en CDI. J'avais alors une années d'expérience sur ce type de poste (deux fois 6 mois dans d'autres agences), et ma collègue aucune (elle sortait tout juste de son Master 2, préparé dans une petite université).

J'ai été très surpris il y a 3 mois, lors d'une conversation avec elle, d'apprendre que celle-ci perçoit un salaire mensuel bien plus élevé que le mien (600 euros de plus, tout de même !), pour des tâches et un temps de présence pourtant similaire aux miens. Nous avons par ailleurs tous deux traversé la France pour ce poste (c'est en région parisienne et nous venons de PACA et du Languedoc-Rousillon). La distance géographique entre son lieu de travail et sa région d'origine ne peut donc suffire à expliquer cette différence de traitement.

J'ai tâché d'en parler à mon employeure (de sexe féminin), en demandant au passage une augmentation de salaire. La conversation a été très difficile (elle n'écoute généralement plus dès qu'une personne tient des propos avec lesquels elle est en désaccord). Celle-ci m'a rétorqué, sidérée, que ma collègue avait su "se vendre" et défendre ses compétences bien mieux que moi lors de l'entretien d'embauche, d'où cette différence de traitement. Elle a par ailleurs ajouté que la qualité de mon travail depuis mon arrivée ne valait pas ces 600 euros supplémentaires, et a refusé de m'augmenter.

En a t-elle le droit ?

La situation a dégénéré depuis cette conversation. Mon employeure me traite désormais comme un incompetent, me contredit lors des réunions de travail, m'infantilise ou n'écoute plus lorsque j'affirme un point de vue. En bavardant avec mes collègues, j'ai appris qu'elle discutait de mon cas avec eux et son mari, affirmant que je "jalousais", "comme un enfant", ma collègue employée sur le même poste, et a formulé des analyses psychologiques douteuses sur mon compte (je suis "un frustré", et il est louche à ses yeux que j'ai choisis de quitter ma région pour recommencer ma vie si loin de chez moi, je "cache quelque chose", "il y a un problème" chez moi).

Une autre collègue, employée depuis 8 ans dans l'agence, a par ailleurs eu beaucoup de problèmes relationnels avec elle, et est actuellement sur le départ (rupture conventionnelle de

contrat). Notre employeuse a commencé à s'en prendre à elle quelques temps après son retour de congé maternité, n'acceptant pas qu'elle prenne désormais ses RTT et quitte le travail à l'heure (auparavant, elle faisait le choix de travailler bien plus que les 35h prévues dans son contrat, et ne prenait pratiquement jamais ses RTT). Notre employeuse a alors décrété qu'elle était dépassée, incapable de faire face à son rôle de mère et à son travail à la fois (encore des théorisations psychologiques douteuses et insultantes), et, sans aucune action de la médecine du travail, a décidé qu'elle était "inapte au travail" et devait passer à mi-temps. Ma collègue a bien sûr refusé. Je suis arrivé un an plus tard, quand cette collègue est retombée enceinte : notre employeuse l'a très mal pris et a décrété (nous sommes témoins, elle nous en parlé) que cette collègue faisait un deuxième enfant pour se protéger du travail qu'elle était incapable d'assumer. Finalement, cette collègue, fatiguée, accepte de partir et prépare désormais un concours dans la fonction publique territoriale (chose pour laquelle notre employeuse nous a déclaré, sur le ton de la confiance, que "ça prouve bien que j'ai raison, elle a peur du vrai travail").

Quelle sont nos recours face à ces agissements ? Peut-on parler de harcèlement moral ? Quelles sont les possibilités envisageables concernant mon salaire, ces différences de traitement entre salariés sont-elles autorisés ?

Merci de m'avoir lu et, par avance, de prendre le temps de me répondre !

Par **P.M.**, le **21/09/2015** à **15:45**

Bonjour,

Il faudrait savoir si vous avez des éléments concrets que de simples paroles qui s'envolent pour faire valoir un éventuel harcèlement moral dans la mesure aussi où votre collègue qui est sur le départ semblerait préférer une solution amiable que d'engager une action qui éventuellement commencerait au pénal...

Vous pourriez éventuellement revendiquer le réajustement de votre salaire même rétroactivement dans les limites de la prescription mais dans la mesure où tout serait vraiment à l'identique ce qui empêcherait l'employeur d'invoquer des raisons objectives devant le Conseil de Prud'Hommes s'il en était saisi pour l'application du principe jurisprudentiel "à travail égal, salaire égal" ...