

Inégalité hommes/femmes et discrimination : précisions sur les raisons insuffisamment objectives et pertinentes

Annabelle Turc

Doctorante chargée d'enseignement Université Jean Moulin Lyon 3

18-02-2014

L'égalité entre les hommes et les femmes est expressément consacrée dans le préambule de la constitution de 1946, la DDHC de 1789 dégageant un principe d'égalité d'ordre général : « les hommes naissent libres et égaux en droits ».

Le principe d'égalité trouve application dans l'entreprise et plus particulièrement depuis sa transposition par l'arrêt Ponsolle (Cass. soc., 29 oct 1996, n° 92-43.680). Il y garantit l'égalité de rémunération : « à travail égal, salaire égal » et constitue ainsi une déclinaison particulière du principe général d'égalité. Cette règle s'applique sans considération du sexe et a vocation à s'étendre à tous les aspects de la relation de travail. Au départ limitée à l'égalité de rémunération, l'égalité de traitement s'est ainsi progressivement étendue aux conditions de travail, notamment au déroulement de carrière et à l'accès à la formation.

La preuve d'une inégalité de traitement impose au salarié qui s'en prévaut de comparer sa situation à celles de personnes estimées être dans la même situation. Mais il incombe à l'employeur de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. La difficulté relève donc du domaine de la preuve et consiste à prouver l'inégalité, à la différence de la discrimination qui repose sur un motif illicite. Encore que l'inégalité de traitement puisse être fondée sur une discrimination, notamment sur l'identité sexuelle ou l'âge comme dans cette affaire. En effet, une salariée, responsable location au sein d'une société perçoit un salaire inférieur à celui de son collègue masculin bien qu'ils exercent les mêmes fonctions, au sein de la même agence, sous une qualification et classification identiques. La salariée invoque une discrimination et une inégalité de traitement fondée non exclusivement sur son salaire, mais également sur un grand nombre d'habilitation et de formation, ainsi que des responsabilités importantes octroyées à son collègue. Elle saisit le CPH de Lyon sur ce fondement, (et également sur d'autres qui ne retiendront pas notre attention : harcèlement, clause de non-concurrence.), mais le tribunal ne relève pas le manquement de l'employeur en matière d'égalité de traitement, ni discrimination. La salariée interjette appel devant la CA de Lyon.

L'égalité entre salariés placés dans une situation identique suppose que soient définies la rémunération en cause, l'identité de situation entre les intéressés et les raisons objectives dont le juge contrôle la pertinence.

Bacaly n° 4 - Juin-Décembre 2013

S'agissant du principe d'égalité, les textes tendent à se multiplier et leur finalité se rapproche de la prohibition de la discrimination. L'article L3221-2 du Code du travail sur lequel se fonde les juges dispose que « tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

L'employeur justifie l'écart de rémunération par l'expérience professionnelle du salarié, acquise avant son embauche au sein de ladite société. De plus, elle justifie le refus d'octroi d'un poste de responsable en raison de l'âge de la jeune femme.

D'après les juges, la seule indication d'une expérience plus importante dans un domaine technique ne peut suffire à justifier une différence de traitement : « le seul rappel de l'expérience passée de l'autre salarié dans une activité qui relève néanmoins d'un autre domaine ne constitue pas une justification objective et pertinente de la différence de rémunération pratiquée ». La salariée avait une expérience certes moins importante et polyvalente que son collègue, mais était titulaire sur ce poste en question d'une ancienneté supérieure. De plus, la société met en exergue une discrimination à raison de l'âge de la salariée.

Les raisons invoquées par l'employeur sont insuffisamment justifiées. Il y a pour les juges violation du principe « à travail égal, salaire égal ». Cet arrêt confirme que c'est un ensemble de critères qui doit être pris en compte pour justifier l'inégalité. Comme le souligne la CJUE (ex CJCE), il faut combiner l'approche de la Cour de cassation qui consiste à prendre en compte les postes occupés, coefficients, classification et qualification attribuées, ainsi que l'ancienneté avec les fonctions effectivement exercées, les responsabilités assumées et les qualités particulières liées au poste (CJCE. 26 juin 2001, C-381/99, Brunnhofer). C'est ce que s'emploie à faire la CA de Lyon car bien que les salariées soient titulaires du même poste et classification, il n'en demeure pas moins qu'une inégalité existe. L'employeur aurait dû la justifier non pas par la seule expérience technique acquise auparavant par le salarié, mais la corroborer avec les critères susvisés.

L'inégalité de traitement est également caractérisée concernant le déroulement de carrière de la salariée puisque la société ne s'explique pas sur les formations et habilitations accordées en nombre supérieur à son collègue, alors qu'elle était tout à fait apte à assumer les responsabilités dont il était question. Si l'inégalité peut être valablement justifiée par une différence de formation, de nature des fonctions exercées et d'ancienneté (CA Nancy, n° 11/02475 ; Cass.soc., 4 février 2009, 07-41406 ; 07-416410), elle ne peut en revanche être justifiée par la seule expérience technique acquise dans d'autres domaines. La Cour de cassation a par ailleurs jugé que l'expérience professionnelle n'est pas à même de justifier une progression salariale plus rapide (Cass. soc., 11 janvier 2012, *bull. civ. V*, n° 340).

La différence de traitement ne repose pas sur une exigence professionnelle essentielle et déterminante, et est non proportionnée à son objectif. Les deux salariés effectuent bien en l'espèce un travail de valeur égale au sens de l'article L 3221-4 du même Code.

Ainsi, la CA infirme la position du CPH et considère que les éléments en sa possession constituent une discrimination, l'inégalité de traitement repose sur des critères illicites. La violation du principe d'égalité de traitement justifie la demande de résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur, avec les effets qu'engendre une telle procédure : licenciement sans cause réelle et sérieuse, versement de dommages et intérêts dus à ce titre, mais également pour exécution déloyale du contrat. Soulignons au passage que les faits litigieux sont intervenus après un congé maternité.

Arrêt commenté :

CA Lyon, 21 octobre 2013, n° 12/08972