

## **Discriminations : quelques décisions de justice**

Vous trouverez dans le tableau ci-dessous 6 décisions statuant sur des litiges relatifs à la discrimination qui ont retenu notre attention et que nous résumons.

**Thème** > Communication de documents nominatifs à la demande des salariés

**Solution** > Dans une affaire du 1er juin 2023 où la direction refusait de communiquer des informations personnelles sur des salariés, la Cour de cassation a pu décider que "*la communication des noms, prénoms, était indispensable et proportionnée au but poursuivi qui est la protection du droit à la preuve de salariés éventuellement victimes de discrimination et que la communication des bulletins de salaire avec les indications y figurant étaient indispensables et les atteintes à la vie personnelle proportionnées au but poursuivi*". À cet égard, les salariés ont également obtenu la communication d'un tableau récapitulatif portant sur un panel de comparaison, celle-ci étant jugée nécessaires > [Cass. soc., 1er juin 2023, n° 22-13.238, n° 636 F-B.](#)

**Thème** > Preuve plus lourde pour l'employeur

**Solution** > Lorsque le licenciement du salarié demandant l'organisation d'élections professionnelles sans mandat syndical est jugé sans cause réelle et sérieuse, l'employeur doit démontrer que cette rupture n'est pas une mesure de rétorsion à la demande du salarié. La charge de la preuve se trouve donc inversée. L'employeur doit alors prouver qu'il n'y a pas de lien entre le licenciement du salarié et sa demande > [Cass. soc., 28 juin 2023, n° 22-11.699, n° 769 F-B.](#)

**Thème** > Recrutement

**Solution** > Exclure du processus de recrutement un candidat refusant de révéler son âge peut être discriminatoire. C'est ce que retient la Cour de cassation dans une affaire où le dossier d'une candidate avait été écarté du processus de recrutement après qu'elle avait refusé de communiquer sa date de naissance à l'employeur potentiel. Il n'avait pas été établi en quoi la date de naissance de la candidate était "*objectivement et raisonnablement justifié par un but légitime*", ni démontré que la décision de l'employeur d'exclure la candidate du processus de sélection suite à son refus de communiquer cette fameuse date de naissance était "*nécessaire et approprié*" > [Cass. soc., 6 sept. 2023, n° 22-15.514.](#)

**Thème** > Évolution professionnelle

**Solution** > Être rémunéré sous les minima conventionnels, sans évaluation professionnelle ni formation pendant plusieurs années peut révéler l'existence d'une discrimination. Le salarié avait établi ces faits sur une période de 13 ans, mais l'employeur n'avait pas prouvé que ses décisions étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination > [Cass. soc., 20 sept. 2023, n° 22-12.931.](#)

**Thème** > Relation de travail

**Solution** > Le fait de désigner une salariée « la Libanaise », soit directement devant elle, soit en son absence, constitue un élément laissant supposer l'existence d'une discrimination en raison de l'origine de la salariée. La chambre sociale rappelle, à ce propos, que l'existence d'une discrimination n'implique pas nécessairement une comparaison avec la situation d'autres salariés, comme l'avait exigé la cour d'appel > [Cass. soc., 20 sept. 2023, n° 22-16.130](#).

**Thème** > Situation de famille

**Solution** > Le fait d'imposer à deux compagnons travaillant dans le même service des horaires décalés allant jusqu'à l'empêchement de la prise de repos en commun est discriminatoire. Dans l'affaire qui lui est soumise, le Défenseur des droits estime qu'il ressort des éléments que l'entreprise a bien appliqué un usage au sein de la société consistant à ne pas faire travailler ensemble au service client des salariés ayant un lien de parenté ou en couple. Il considère que cet usage est discriminatoire. Les salariés n'ont, en effet, aucune obligation de préciser la teneur de leur relation, ni au moment de leur embauche, ni pendant l'exécution de leurs contrats de travail. L'employeur ne peut pas non plus prendre en compte la situation de famille d'un salarié pour arrêter des décisions le concernant, notamment en matière de mutation ou d'horaires de travail. Il en tire une discrimination liée à la situation de famille, l'employeur ne rapportant pas la preuve que ces décisions étaient justifiées par des éléments objectifs et licites étrangers à toute discrimination > [Décision n° 2023-0001, 23 juin 2023 : JO, 12 sept.](#)

Votre CSE a besoin d'un soutien juridique ? Visitez notre page > « [assistance juridique](#) »