

Principe de non-discrimination : jurisprudence illustrant des situations discriminatoires ou non

Ci-dessous des arrêts rendus par la Cour de cassation sur ce thème de mars 2024 à janv. 2025 :

Sur les éléments de faits susceptibles de laisser présumer l'existence d'une discrimination > [L. 1132-1](#)

Sur les justifications objectives pour prouver que la décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination > [L. 1134-1](#)

1. Situations laissant ou non présumer l'existence d'une discrimination OUI/NON

1.1 Discrimination en raison de l'état de santé

Une salariée qui était enceinte lorsqu'elle a été engagée, et en avait avisé l'employeur a été en arrêt de travail à deux reprises à la suite de deux fausses couches. Au lendemain de sa visite de reprise, elle est convoquée à un entretien préalable pour un licenciement, puis est licenciée pour insuffisance professionnelle. Elle n'avait jamais fait l'objet de recadrage, sa période d'essai avait été validée sans réserve et elle avait perçu une prime de 2 500 euros.

- OUI
- [Cass. soc. 29 mai 2024, n° 22-24.151](#)

1.2 Discrimination en raison du sexe ou de la situation de famille

1.2.1 Une salariée reprenant son activité à l'issue de son congé de maternité ou congé parental n'a pas bénéficié d'une proposition d'entretien professionnel prévu par l'article L. 6315-1 du code du travail, percevait un bonus au montant systématiquement inférieur à celui perçu par ses collègues masculins et n'en a perçu aucun à compter du retour de son congé maternité.

- OUI
- [Cass. soc. 27 nov. 2024, n° 23-14.234](#)

1.2.2 Le refus de l'employeur de rompre de manière anticipée le congé parental d'une salariée au profit d'un congé maternité constitue une discrimination en raison de son sexe.

- OUI
- [Décision Déf. des droits, 4 avr. 2024, n° 2024-048](#)

1.3 Discrimination à l'identité de genre

Une salariée change d'identité de genre. Ses supérieurs hiérarchiques lui interdisent l'utilisation de son nouveau prénom, lui font des remarques sur sa transition, et lui donnent des consignes sur son maquillage sans que cela ne soit lié à des considérations professionnelles.

- OUI
- CPH Angers, 24 juin 2024, RG n° 23/00342

1.4 Discrimination syndicale

1.4.1 Un salarié est licencié peu de temps après avoir assisté un collègue à l'entretien préalable de son licenciement.

- NON
- [Cass. soc. 29 mai 2024, n° 23-10.753](#)

1.4.2 Un salarié, délégué syndical, n'avait connu aucune évolution de carrière depuis 1998, n'était pas positionné sur la médiane des autres salariés engagés en même temps que lui et n'avait vu retenir aucune de ses candidatures à d'autres emplois proposés dans l'entreprise.

- OUI
- [Cass. soc., 2 oct. 2024, n° 23-15.636](#)

1.4.3 Un salarié, membre d'une institution représentative du personnel, est le seul membre de cette IRP à ne pas avoir reçu les programmes de formation, alors que tous les autres représentants du personnel les ont reçus.

- OUI
- [Cass. soc., 11](#)

[déc. 2024, n°22-23.302](#)

1.4.4 Un délit d'entrave a été caractérisé par un employeur pour ne pas avoir mis à disposition un local pour un CSE (à l'époque DUP) et avoir ouvert des courriers confidentiels destinés à ce CSE.

• **NON**
• [Cass. soc.11 déc. 2024, n°22-23.301](#)

2. Justifications objectives étrangères à toute discrimination

Oui/Non

2.1 Discrimination en raison de l'âge

2.1.1 Mesure liée à l'âge justifiée par un objectif légitime de préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs : la mise à la retraite anticipée à 60 ans d'un salarié, ingénieur des mines en invalidité, est justifiée par l'environnement de travail des ingénieurs des mines qui travaillent à proximité des sites d'exploitation induisant un risque accru de voir leur espérance de vie réduite et, en outre, que la pension de retraite qui a remplacé la prime d'invalidité n'a pas modifié les revenus du salarié intéressé.

• **OUI**
• [Cass. soc., 6 mars 2024, n°22-18.100](#)

2.1.2 Inégalité liée à l'âge justifiée par l'objectif de favoriser le partage du travail entre les générations : la disposition d'une convention collective qui prévoit une minoration du montant de l'indemnité de licenciement à compter de l'âge de 61 ans, justifiée pour favoriser le partage du travail entre les générations et l'insertion des jeunes travailleurs et, en outre, que les travailleurs bénéficient d'une couverture économique qui n'est pas déraisonnable au regard de la finalité recherchée.

• **OUI**
• [Cass. soc. 8 janv. 2025, n°23-15.410](#)

2.2 Discrimination en raison du sexe et de la situation de famille

Une salariée rapportait des éléments de fait laissant supposer une discrimination en raison du sexe et de sa situation familiale liée à son congé maternité.

• **NON**
• [Cass. soc. 27 nov. 2024, n°23-14.234](#)

2.3 Discrimination syndicale

L'employeur établit que le salarié, représentant du personnel, malgré une moindre rémunération variable sur 3 ans, a perçu la rémunération globale la plus élevée des salariés de sa catégorie. Il relève que le salarié a régulièrement pris la parole lors des réunions des instances paritaires, de sorte qu'il n'a pas subi d'entrave à l'exercice de ses mandats.

• **NON**
• [Cass. soc. 22 mai 2024, n° 22-24.053](#)

Source : Editions législatives, dictionnaire permanent social, janvier 2025.

Besoin d'une aide pour votre fonctionnement, visitez notre page « [assistance juridique](#) ».