

## Délibération n°2006-224 du 23 octobre 2006

### Emploi – origine – salaire – égalité – sanction - rétorsion – nullité

*Si une cause réelle et sérieuse ne peut être établie, le licenciement d'un salarié faisant suite à la dénonciation auprès de l'inspection du travail d'inégalités salariales constitue une mesure de rétorsion nulle de plein droit.*

Le Collège :

Vu le Code du travail ;

Vu la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité ;

Vu le décret n°2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité ;

Sur proposition du Président,

Décide :

1. La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie par Monsieur X d'une réclamation relative à sa situation professionnelle et à son licenciement pour « *insuffisance professionnelle* » intervenu le 31 janvier 2006.
2. Il estime avoir été victime d'une différence de traitement fondée sur ses origines en matière salariale. Il expose également qu'après avoir tenté de mettre fin à cette situation en sollicitant notamment l'Inspection du travail, il a été l'objet de mesures de rétorsion.
3. Le réclamant a saisi le Conseil des prud'hommes de Marseille.
4. Monsieur X a été embauché en CDI en avril 2002 par la société X.
5. Suite à l'instruction de ce dossier et au vu de l'ensemble des pièces produites par le réclamant et le mis en cause, il apparaît qu'entre avril 2002 et juin 2005, les relations entre l'employeur et le salarié semblent avoir été satisfaisantes.
6. Au cours de l'été 2005, le réclamant s'est plaint auprès de son employeur d'être victime de discriminations en raison notamment du non paiement d'heures supplémentaires, d'inégalités dans le montant des primes de repas, ainsi qu'en matière salariale.
7. Au vu des courriers échangés entre l'employeur et le salarié, il apparaît que leurs relations se sont très nettement dégradées à partir de cette période.
8. M. X a saisi l'inspection du travail le 8 septembre 2005. Par courrier du 23 septembre 2005, cette dernière lui a indiqué qu'elle avait rencontré le jour même son employeur et qu'à l'issue de cette rencontre celui-ci s'était engagé au « *paiement des frais de repas contractuellement fixés avec rappel sur 3 ans* » et à l'« *augmentation du salaire sur la*

*base de celui qui avait été consenti au salarié récemment recruté ayant le même niveau de qualification ».*

9. Il ressort donc implicitement des termes de cette réponse que l'inspection du travail a estimé que la situation caractérisait effectivement une discrimination salariale justifiant une revalorisation. L'employeur semble avoir alors admis le caractère injustifié de cette disparité puisqu'il s'est engagé à augmenter le salaire du réclamant.
10. Il ressort des pièces produites que l'employeur a effectivement adressé au réclamant un chèque correspondant à la régularisation de ses frais de repas depuis son embauche.
11. A l'inverse, et contrairement aux engagements pris auprès de l'Inspection du travail, l'employeur n'a pas revalorisé le salaire de M. X. Il lui a versé une prime exceptionnelle de 37€80 correspondant, selon un courrier du 28 septembre 2005, « *à une régularisation des conditions salariales pour la période où vous avez travaillé avec la personne employée en CDD* ».
12. Cette « *régularisation* », dont le montant est proportionnel au temps passé dans l'entreprise par le salarié bénéficiant d'une rémunération supérieure, apparaît comme manifestement contraire aux termes mêmes du courrier de l'inspection du travail qui fait expressément mention d'une « *augmentation du salaire* » et non une prime ponctuelle.
13. M. X a été en arrêt maladie du 1<sup>er</sup> septembre au 14 novembre 2005. Son employeur lui a indiqué par courrier du 1<sup>er</sup> et du 26 septembre qu'il souhaitait le rencontrer le 14 septembre puis le 3 octobre afin de discuter de la « *mauvaise qualité de son travail* ».
14. L'employeur a signifié à M. X par courrier le 18 octobre 2005 un avertissement faisant état de diverses carences en soulignant avoir espéré sa « *visite le 3 octobre et 14 septembre 2005 pendant [ses] heures de sortie qui le [lui] permettaient* ».
15. Enfin, le réclamant a été convoqué le 23 janvier 2006 à un entretien préalable à son licenciement. L'entretien s'est déroulé le 30 janvier 2006 et lui a été signifié par courrier daté du lendemain.
16. Le motif invoqué est l'insuffisance professionnelle, étayé par de nombreux exemples (défaut de changement de compteurs, problèmes d'organisation, insuffisance du nombre de compteurs relevés, etc.).
17. Si le Collège de la haute autorité n'est pas en mesure d'apprécier le caractère réel et sérieux des motifs invoqués, au regard du défaut de coopération du mis en cause à l'enquête conduite par les services de la haute autorité, il souligne que l'article L122-45 du Code du travail dispose qu'« *aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, [...] en raison de son origine, [...] de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, [...] de son apparence physique, de son patronyme* ».
18. En l'espèce, M. X qui estimait être victime d'une différence arbitraire de traitement fondée sur ses origines a saisi l'Inspection du travail, laquelle est intervenue auprès de l'employeur, a constaté une disparité de traitement en matière de rémunération et pris

acte de l'engagement de l'employeur d'y mettre fin. Il s'avère que contrairement aux engagements pris, l'employeur n'a pas réévalué le salaire du réclamant.

19. L'avertissement relatif à la qualité de son travail est survenu alors que le réclamant était en arrêt maladie, et moins d'un mois après l'intervention de l'inspection du travail à qui le réclamant avait relaté la discrimination dont il s'estimait victime. Le licenciement est intervenu 3 mois après cet avertissement.
20. De plus, l'article L122-45 précise qu'« *aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux alinéas précédents ou pour les avoir relatés* ».
21. La chambre sociale de la Cour de cassation, s'agissant des textes relatifs à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, a souligné que « *le licenciement est nul s'il intervient à la suite d'une action en justice engagée par le salarié sur le fondement des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et qu'il est jugé qu'il ne procède pas d'une cause réelle et sérieuse* ».
22. La Cour prend soin d'ajouter, d'une part, qu'il n'est pas nécessaire de caractériser plus précisément l'existence d'un lien de causalité entre l'action initialement engagée et le licenciement, et d'autre part que le licenciement sans cause réelle et sérieuse faisant suite à la dénonciation de discrimination doit toujours être sanctionné, indépendamment de la question de savoir si la discrimination initialement alléguée est, ou non, établie<sup>1</sup>.
23. En conséquence, la haute autorité estime que si le licenciement de M. X devait être considéré comme dépourvu de cause réelle et sérieuse, cette mesure pourrait être considérée comme une mesure de rétorsion au sens des dispositions précitées prohibant toute discrimination dans l'emploi.
24. Conformément à l'article 13 de la loi portant création de la haute autorité et à la demande de la réclamante, la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité demande à être entendue par le Conseil de prud'hommes de Marseille, étant rappelé que cette audition est de droit.

*Le Président*

Louis SCHWEITZER

---

<sup>1</sup> Cass. Soc. 28/11/2000 Harba c/ Fédération nationale de la mutualité française n°97-43715 et 99-41661