

Le Défenseur des droits
Mission lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité

Décision n° LCD-2011-13 du 28 juin 2011

Le Défenseur des droits :

Vu l'article 71-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Vu la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Vu la loi n° 2011-334 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Vu le code du travail ;

Vu la délibération n° 2010-229 du 11 octobre 2010 du Collège de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité ;

Décide :

1. La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie le 18 novembre 2010 d'une réclamation par Madame _____, relative à la non attribution d'une prime et au refus d'une augmentation de salaire, qu'elle estime en lien avec son état de santé.
2. Conformément à l'article 44 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits, « *les procédures ouvertes par [...] la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité [...] se poursuivent devant le Défenseur des droits* ».
3. Madame _____ est engagée le 30 janvier 2007 par la société _____ en qualité de gestionnaire d'essais cliniques. La Convention Collective applicable est celle des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs conseils, sociétés de conseils.
4. Dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, elle effectue d'abord une prestation pour le compte de la société _____ dans la société _____, du 5 février 2007 jusqu'à la fin de l'année 2008.
5. Depuis le début de l'année 2009, Madame _____ est affectée au service du Laboratoire _____ devenu depuis _____.
6. Le contrat liant la Société _____ et le laboratoire _____ est reconduit au début du mois de novembre 2009, date à laquelle la réclamante est encore en poste.

7. A compter du 8 décembre 2009, Madame [redacted] se trouve en arrêt pour cause de maladie et est hospitalisée consécutivement à la découverte d'un cancer du sein. Le mis en cause n'ignore pas l'état de santé de la réclamante, comme en témoigne l'échange de courriers électroniques des 23 et 24 décembre 2009.
8. Sur son bulletin de paie du mois de janvier 2010, Madame [redacted] découvre qu'elle ne bénéficie d'aucune augmentation et qu'aucune prime « exceptionnelle » ne lui est attribuée.
9. Le 30 janvier 2010, elle interroge son employeur par courrier électronique afin d'obtenir des explications.
10. Suite à ce courrier électronique, Madame [redacted] soutient avoir reçu un appel téléphonique de Monsieur [redacted], au cours duquel il lui aurait affirmé qu' « elle ne rapportait plus rien, qu'elle ne devait pas penser qu'à elle, et que sa maladie était un coût pour l'entreprise ».
11. Le 12 février 2010, la réclamante met en demeure le mis en cause par l'intermédiaire de son conseil de lui apporter toute explication justifiant l'absence d'augmentation de rémunération, et la suppression de la prime exceptionnelle.
12. Par courrier en date du 3 mars 2010, le mis en cause défère à cette mise en demeure en arguant tout d'abord qu'eu égard au contexte économique de l'année 2009, d'autres salariés de la société n'avaient pas bénéficié d'une prime. En outre, le mis en cause précise qu'il s'agit d'une prime « exceptionnelle », constitutive d'une gratification devant s'analyser comme une libéralité. Enfin, toujours dans ce courrier, il estime que la société [redacted] a subi un préjudice en raison de la volonté exprimée par Madame [redacted] de ne pas poursuivre sa mission au sein de la société [redacted] à la fin de l'année 2008.
13. Il ressort de l'enquête diligentée par la haute autorité que, tant en 2008 qu'en 2009, après son départ de la société [redacted] la réclamante a perçu une prime dite « exceptionnelle » d'un montant de 1.000 € et a bénéficié d'une augmentation de sa rémunération en raison de la satisfaction de son employeur et du client sur la qualité de sa prestation.
14. De plus, l'enquête a montré que cette pratique préexistait à l'embauche de Madame [redacted], des collègues de cette dernière ayant bénéficié, dans les mêmes conditions, d'une prime dite « exceptionnelle » et d'une augmentation de salaire.
15. Ainsi, le versement de la prime dite « exceptionnelle » et le bénéfice d'une augmentation de rémunération peuvent s'analyser comme une pratique courante au sein de la société [redacted] récompensant la qualité du travail des salariés à l'origine des renouvellements de contrat des clients.
16. Or, il apparaît qu'au mois de novembre 2009, le laboratoire [redacted] a renouvelé sa confiance à la société [redacted] preuve de la qualité de la prestation de Madame [redacted]. En conséquence, comme les deux années précédentes, elle aurait dû percevoir la prime dite « exceptionnelle » d'un montant de 1.000 € et bénéficier d'une augmentation de sa rémunération.

17. Le mis en cause précise que la prime dite « exceptionnelle » doit s'analyser en une gratification accordée de manière aléatoire, et affirme ainsi « *qu'en janvier 2010, sur les 21 salariés présents en 2009, dix n'ont pas eu ni augmentation, ni prime, hors de la révision annuelle des salaires* ».
18. En ce sens, il a communiqué à la haute autorité un tableau comportant Madame [redacted] et les 7 autres gestionnaires d'études cliniques, en précisant les montants des primes dites « exceptionnelles » versées en 2008, 2009 et 2010.
19. Ce tableau montre qu'en 2010, quatre gestionnaires d'études cliniques n'ont pas perçu la prime exceptionnelle :
- Madame [redacted]
 - Madame [redacted]
 - Madame [redacted]
 - Madame [redacted]
20. Toutefois, le tableau communiqué et les bulletins de paie des salariés comparés à Madame [redacted] apportent les éléments d'information suivants :
- Madame [redacted] : a quitté la société le 8 février 2008 ;
 - Madame [redacted] : a été embauchée le 1^{er} décembre 2009 et ne pouvait donc prétendre au versement de la prime exceptionnelle ;
 - Madame [redacted] : était embauchée à temps partiel.
21. Ainsi, ces trois salariées ne sont pas dans une situation comparable au regard des conditions de versement de cette prime annuelle.
22. En réalité, sur l'ensemble des gestionnaires d'études cliniques embauchés à temps plein, toujours en poste et ayant exercé leur activité tout au long de l'année 2009, seule Madame [redacted] n'a pas perçu de prime en 2010.
23. Aux termes de l'article L.1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire en matière de rémunération en raison de son état de santé.
24. Au vu de l'analyse qui précède, il apparaît que Madame [redacted] a fait l'objet d'une différence de traitement en lien avec son état de santé.
25. Au regard de l'article L. 1134-1 du Code du travail, il incombe à l'employeur de justifier sa décision de ne pas donner de prime à Madame [redacted] par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.
26. L'employeur de Madame [redacted] n'apporte aucun élément objectif justifiant sa décision de ne pas attribuer la prime litigieuse relative à l'année 2009, ni d'augmenter sa rémunération en janvier 2010. Son seul argument consiste à indiquer que d'autres salariés n'ont reçu ni prime ni augmentation.
27. En conséquence, le Défenseur des droits :
- Considère que la discrimination à l'encontre de Madame [redacted], fondée sur son état de santé est établie, la Société [redacted] ne rapportant pas la

preuve que le refus de lui attribuer une augmentation de salaire et une prime au mois de janvier 2010 est justifié par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ;

- Décide de présenter ses observations devant le Conseil de prud'hommes

Le Défenseur des droits

Dominique BAUDIS

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Dominique Baudis', with a horizontal line underneath.