

## CHRONIQUE

# La chronique juridique de Maude Beckers. La juste réparation de la discrimination

Publié le Lundi 6 Septembre 2021 - Maude Beckers

Une victime de discrimination sur son lieu de travail subit de multiples préjudices : un préjudice moral du fait de l'atteinte à sa dignité, un préjudice de carrière puisqu'elle n'évolue pas dans l'entreprise comme les autres salariés non discriminés, un préjudice économique puisqu'elle est privée de la rémunération à laquelle elle aurait pu prétendre si elle n'avait pas été syndiquée, racisée, femme, homosexuelle, âgée, malade, pauvre... Le rôle du juge est ainsi de réparer intégralement le préjudice subi par le salarié, comme le prévoient très explicitement l'article 1134-5 du Code du travail et la directive européenne du 9 février 1976. Cette réparation doit notamment conduire le juge à fixer le niveau de rémunération qui aurait dû être atteint par le salarié s'il n'avait pas été victime de discrimination. C'est ce qu'est venue rappeler la cour d'appel de Paris le 2 juin 2021, consécutivement à un arrêt de la Cour de cassation du 21 novembre 2018 dans une affaire opposant une médecin à la Fédération nationale de la mutualité française. Dans cette affaire, la salariée avait emporté gain de cause devant la cour d'appel sur la reconnaissance de la discrimination du fait de son sexe. Les juges avaient cependant, comme ils le font malheureusement trop souvent, limité le montant des dommages et intérêts de manière forfaitaire à 30 000 euros sans même fixer le niveau de rémunération qu'il convenait d'attribuer à la salariée du fait de sa reconstitution de carrière. La Cour de cassation cassait alors l'arrêt au motif que le juge avait le devoir de fixer ce niveau de rémunération.

légitimement, innovait en fixant la rémunération de la salariée à la hauteur du salaire le plus élevé des hommes de sa catégorie. La cour jugeait en effet que l'employeur ne venait pas justifier la raison pour laquelle la salariée ne pouvait être rémunérée à la hauteur de ce salaire maximal. Elle rejetait en outre l'argument relatif aux prétendues difficultés professionnelles de la salariée en jugeant de façon très fine que cet argument ne permettait pas de démontrer que la salariée « *n'était pas en mesure dans le cadre d'une évolution non discriminée de sa carrière d'accéder à un niveau de responsabilité permettant d'obtenir le niveau de salaire revendiqué* ». Ainsi, faute pour l'employeur de démontrer la raison pour laquelle la salariée n'est pas payée au niveau de rémunération maximale des hommes, les juges doivent fixer le salaire à ce niveau maximal. Une sanction enfin juste, dissuasive et conforme aux termes de l'article 17 de la directive européenne du 27 novembre 2000.

#### Plus d'articles sur les sujets qui vous intéressent :

[CHRONIQUE JURIDIQUE](#)

[DROIT DU TRAVAIL](#)

[DISCRIMINATIONS](#)

[DISCRIMINATION AU TRAVAIL](#)

L'Humanité a sélectionné pour vous

**Boris Johnson le barbare atteint les côtes de l'ignominie**

**Éditorial. La seule option possible**

**Témoignages. L'extrême droite, ils**