

# 2018 – CORRIGÉ D'ÉCO/DROIT Métropole septembre

## – Partie Droit

---

### 1. Qualifiez juridiquement les faits. (2 points)

Lucie Boudon et Philippe Neveau sont tous deux salariés de l'entreprise CELETAT. Ils ont les mêmes qualifications, la même ancienneté et ils occupent un poste semblable.

L'entreprise a versé une prime de résultat de 2 000 € à Philippe, alors que Lucie, qui a pourtant obtenu de meilleurs résultats n'a rien reçu.

### 2. Formulez le problème juridique (1 point)

Une salariée est-elle victime d'une discrimination quand un employeur verse une prime de résultat à un collègue placé dans les mêmes conditions de travail qu'elle ?

Ou

Un écart de salaire fondé sur la situation familiale, notamment l'absence pour maternité est-il discriminatoire ?

### 3. Présentez l'argumentation juridique sur laquelle Lucie peut s'appuyer pour obtenir le versement d'une prime identique à celle de Philippe.

**D'après l'article L1132-1** du Code du travail, aucun salarié ne peut [...] faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte [...] notamment en matière de rémunération, [...], en raison [...] de son sexe [...].

**D'après l'article L1142-1** du Code du travail, [...] nul ne peut prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

**D'après l'article L 3221-2** du Code du travail, tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

**L'arrêt de la cour de cassation du 6 juillet 2010** précise que dès lors que les salariées effectuent des tâches identiques mobilisant un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacré par une expérience identique et un même niveau de responsabilité, l'employeur doit motiver la différence de rémunération sur des éléments étrangers à toute discrimination.

**En l'espèce**, Philippe et Lucie ont le même profil, le même niveau d'expérience, la même ancienneté et les mêmes responsabilités. Ils ont tous les deux obtenu des résultats satisfaisants, ceux de Lucie sont même supérieurs à ceux de Philippe. De ce fait, ils auraient dû, tous les deux, percevoir une prime de résultats ce qui n'a pas été le cas. Philippe l'a perçue mais pas Lucie sous prétexte qu'elle a été absente pour un congé maternité.

**En conclusion**, Lucie peut demander le versement de la prime de résultats à son employeur au motif qu'elle n'a pas à subir une discrimination de rémunération liée à son congé maternité apparenté à une discrimination créant une inégalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

### 4. Indiquez quelle(s) action(s) peut mettre en œuvre Lucie si son employeur refuse de lui verser la prime de résultats (2 points)

- Lucie peut intenter une action devant le conseil des prud'hommes.
- Elle peut aussi porter son action au pénal (tribunal correctionnel) puisque cette discrimination est une infraction pénale. Le tribunal pourra statuer sur les indemnités à la victime.