

**LABORATORIO**  
**Convegno del 13 febbraio 2017**

**1) Chambre sociale, 06/07/2010, n.09-40.021**

Nella fattispecie, una lavoratrice viene assunta nel 1994 in qualità di responsabile del servizio giuridico. Dopo il trasferimento di azienda, viene firmata una clausola addizionale al contratto, grazie alla quale diventa responsabile delle risorse umane, del servizio giuridico e dei servizi generali dell'azienda. La lavoratrice viene licenziata nel 2012, e impugna il licenziamento chiedendo le differenze retributive per discriminazioni di genere.

I giudici di merito accolgono la sua domanda, ritenendo che, in qualità di direttrice delle risorse umane, la lavoratrice effettuava un lavoro di uguale valore rispetto a quello dei suoi colleghi di sesso maschile incaricati della politica commerciale e finanziaria dell'impresa.

Il datore di lavoro impugna la sentenza in cassazione affermando nei motivi:

- la discriminazione retributiva può essere riconosciuta soltanto laddove sia possibile effettuare un paragone tra la situazione del lavoratore che la invoca e la remunerazione di lavoratori che svolgono uguali mansioni. Pertanto, il datore sostiene che la lavoratrice, esercitando mansioni differenti in ambiti radicalmente diversi dai dirigenti dell'azienda, non poteva paragonare le loro situazioni per accertare la discriminazione retributiva;

- il giudice non può sostituirsi al datore di lavoro nella sua gestione dell'impresa e nelle decisioni organizzative da lui prese, senza intaccare la sua libertà d'intraprendere. Di conseguenza, ritenendo che il servizio gestito dalla lavoratrice sia della medesima importanza dei servizi gestiti dai direttori di sesso maschile, il giudice si è sostituito al datore di lavoro violando la sua libertà d'intraprendere;

- da scritti attribuibili alla lavoratrice, risulta che lei stessa riconosca di avere come superiore gerarchico il direttore amministrativo e finanziario dell'impresa. Tale elemento dimostra come la lavoratrice non fosse nella medesima situazione degli altri direttori, in quanto tra lei e il direttore generale dell'azienda vi fosse un altro grado gerarchico;

In questa sentenza del 6 luglio 2010 la Corte di cassazione deve pronunciarsi sull'esistenza o meno di una discriminazione retributiva.

La Corte di cassazione conferma il giudizio della Corte d'appello rigettando la domanda del datore di lavoro ai sensi degli articoli L.3221-1 e L.3221-4 del codice del lavoro. Afferma che, dalle funzioni esercitate dalla lavoratrice e da quelle esercitate dai suoi colleghi di sesso maschile, anch'essi membri del comitato direttivo, risulti un'identità di livello gerarchico, di responsabilità e di importanza nel funzionamento dell'impresa. Questa identità caratterizza l'esecuzione da parte dei lavoratori dello stesso lavoro o di un lavoro al quale è attribuito un valore uguale. Pertanto, la suprema corte dichiara che la lavoratrice, ricevendo una retribuzione inferiore a quella percepita dai suoi colleghi maschi, sia stata vittima di una discriminazione retributiva poiché il datore di lavoro non avrebbe fornito la prova di elementi estranei alla discriminazione per giustificare la disparità di trattamento con i suoi colleghi maschili.

## Normativa rilevante:

### **Article L1134-1 Code du travail**

Lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

*Quando si verifica una vertenza, in ragione della violazione delle disposizioni del capitolo II, il candidato ad un lavoro, un tirocinio o un periodo di formazione in impresa, o il lavoratore presenta elementi fattuali che presuppongono l'esistenza di una discriminazione diretta o indiretta, come definite all'articolo 1 della legge 2008-496 del 27 maggio 2008 che porta applicazione del diritto comunitario nell'ambito della lotta contro le discriminazioni.*

*Sulla base di questi elementi, grava sulla parte resistente dimostrare che la decisione sia giustificata da elementi oggettivi estranei ad ogni discriminazione.*

### **Article L3221-2 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.

*Il datore di lavoro assicura, per un medesimo lavoro o per un lavoro al quale è attribuito un valore uguale, l'uguaglianza di retribuzione tra gli uomini e le donne.*

### **Article L3221-4 Code du travail**

Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

*Sono considerati con valore uguale, le mansioni che richiedono ai lavoratori un insieme paragonabile di: conoscenze professionali consacrate con un titolo, un diploma o una pratica professionale; capacità derivante dall'esperienza acquisita; responsabilità e di carichi fisici o psicologici.*

## **2) Chambre civ.2, 12/07/2012, n.10-24.661**

Nel caso di specie, un lavoratore padre sollecita alla cassa pensioni e di previdenza di prendere in considerazione i suoi figli per la liquidazione della sua pensione anticipata di vecchiaia, in applicazione dell'articolo 92 del decreto del 20 dicembre 1990. Tale decreto prevede una maggiorazione del periodo contributivo nel caso in cui la nascita di un figlio sia seguita dall'interruzione dell'attività professionale per almeno due mesi. Pertanto il lavoratore chiede che gli sia applicato tale vantaggio, in equivalenza alla situazione delle donne, che dopo la gravidanza e il congedo di maternità superiore a due mesi, ottengono di fatto il diritto alla maturazione del periodo contributivo. La cassa pensioni e di previdenza rifiuta al lavoratore il beneficio di questa maggiorazione in quanto non risponde ai criteri fissati dal decreto.

I giudici di merito non accolgono la sua domanda e non ritengono l'esistenza di una discriminazione indiretta di genere.

Il lavoratore impugna la sentenza della corte d'appello in cassazione sostenendo che la normativa in questione crei una discriminazione indiretta. Nello specifico, una disparità di trattamento tra gli uomini e le donne che crescono figli nelle stesse circostanze, risultando incompatibile con la normativa europea (in particolare l'articolo 14 CEDU). Il lavoratore ritiene che la discriminazione risulti dal fatto che per le donne, il diritto ai due mesi di congedo maternità e le rispettive agevolazioni previdenziali discendano dalla sola gravidanza. Aggiunge che, anche se venisse preso un congedo parentale dal padre (ciò che non era ancora possibile quando sono nati i suoi due primi figli poiché la normativa è stata riformata nel 2007), per ottenere il beneficio di questa agevolazione dovrebbe interrompersi totalmente l'attività lavorativa e non solo parzialmente, cosa che non sarebbe possibile per le famiglie a basso reddito. Inoltre, afferma che l'onere della prova deve essere agevolato per chi allega una discriminazione fondata sul sesso, pertanto apparteneva alla cassa previdenziale dimostrare l'inesistenza della discriminazione.

Il quesito risultante da questa sentenza è di sapere se nasce una discriminazione indiretta fondata sul sesso dal fatto che una maggioranza di lavoratori uomini non possano usufruire di agevolazioni previdenziali perché non soddisfano ai requisiti posti dal decreto del 1990.

La corte rigetta la domanda e conferma quanto ritenuto dai giudici di merito. Afferma che le disposizioni contestate del decreto non siano costitutive di una discriminazione indiretta, non potendo essere legata al solo fatto che più donne che uomini beneficino di questa agevolazione in ragione del congedo maternità. Perciò, in applicazione dell'articolo 92 del decreto, il ricorrente non avendo interrotto la sua attività lavorativa per una durata di due mesi per occuparsi dei suoi figli non soddisfaceva le condizioni per ottenere il beneficio dell'agevolazione.

## Normativa rilevante:

### **Articolo 14 Convenzione europea di salvaguardia dei diritti dell'uomo**

Divieto di discriminazione Il godimento dei diritti e delle libertà riconosciuti nella presente Convenzione deve essere assicurato senza nessuna discriminazione, in particolare quelle fondate sul sesso, la razza, il colore, la lingua, la religione, le opinioni politiche o quelle di altro genere, l'origine nazionale o sociale, l'appartenenza a una minoranza nazionale, la ricchezza, la nascita od ogni altra condizione.

### **3) Chambre sociale, 16/12/2008, n.06-45.262**

Nel caso di specie, una lavoratrice assunta come stenografa viene poi nominata responsabile di gruppo di livello 1. Anche dopo diverse richieste, non ha mai ottenuto la qualifica di responsabile di gruppo di livello 2, che è stata attribuita ad un altro lavoratore al suo rientro di maternità. Chiede la condanna del datore di lavoro al pagamento delle differenze retributive e al risarcimento del danno per discriminazione.

La corte d'appello condanna il datore di lavoro a pagare alla lavoratrice le differenze retributive e il risarcimento del danno. Afferma che il datore di lavoro non produce la prova che non esista una discriminazione di genere: il solo fatto di assumere una risorsa con alte competenze in una posizione con un elevato livello di responsabilità non è sufficiente per giustificare la differenza di trattamento. Nello specifico, non è esplicitamente dimostrato che gli altri lavoratori conferiscano effettivamente all'azienda un valore aggiunto e abbiano responsabilità maggiori che giustificerebbero la differenza di trattamento.

Il datore di lavoro impugna la sentenza d'appello, ritenendo nei motivi del ricorso che il solo fatto di non aver concesso una promozione non può essere costitutivo di una discriminazione, ma soltanto della responsabilità contrattuale del datore di lavoro. Aggiunge che la lavoratrice aveva ottenuto altre numerose promozioni e aumenti di stipendio e che la parità di trattamento deve essere assicurata tra lavoratori che risiedono in una situazione identica. Pertanto, non risulta essere identica la situazione di un lavoratore assunto con poca esperienza e senza titolo di studio che ha eseguito una carriera interna nei posti amministrativi e quella di un lavoratore assunto con un livello di competenza elevato specificamente per una posizione elevata. Questa differenza di situazione giustifica la differenza di trattamento.

La domanda posta alla Corte di cassazione è quella di sapere se sussiste una discriminazione di genere nel caso in cui viene rifiutata una promozione ad una lavoratrice al rientro del congedo maternità.

La corte di legittimità afferma che in base all'articolo L.1142-1 del codice di lavoro, una lavoratrice per la quale era stata considerata una promozione da parte del datore di lavoro, non può di seguito vederla negata in ragione del sopravvenuto congedo di maternità. Il ricorrente non dava nessuna spiegazione sui motivi per i quali la lavoratrice non era stata nominata responsabile al suo ritorno dal congedo di maternità, sebbene durante i 17 mesi precedenti al congedo avesse esercitato da sola l'insieme delle mansioni corrispondente alla posizione e non chiariva le ragioni per cui al suo posto era stato assunto un lavoratore proveniente da un altro settore. Inoltre, il datore di lavoro non forniva la prova che i lavoratori maschi esercitassero mansioni con maggiore competenze e responsabilità. Pertanto la discriminazione è avvertita e deve essere risarcita.

## Normativa rilevante :

### **Article L1142-1 Code du travail**

Sous réserve des dispositions particulières du présent code, nul ne peut :

1° Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé ;

2° Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;

3° 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.

*Fatto salvo le disposizioni specifiche del presente codice, nessuno può :*

*1° Menzionare o far menzionare in un'offerta di lavoro il sesso o la situazione familiare del candidato ricercato. Questo divieto è applicabile ad ogni forma di pubblicità relativa all'assunzione e qualunque siano i caratteri del contratto di lavoro previsto;*

*2° Rifiutare di assumere una persona, pronunciare la mutazione, recedere o rifiutare di rinnovare il contratto di lavoro in considerazione del sesso, della situazione familiare o della gravidanza sulla base di criteri di scelta differenti a seconda del sesso, della situazione familiare o della gravidanza ;*

*3° Prendere in considerazione il sesso o la gravidanza, in particolare in materia di retribuzione, di formazione, di qualifica, di classificazione, di promozione professionale o di cambiamento.*