

Les situations relatées dans ce document ont été établies sur la base de cas récents de jurisprudence. Ces exemples ont été volontairement simplifiés pour en faciliter la lecture et pour préserver l'identité de leurs protagonistes.

Ces exemples d'indemnisation sont communiqués à titre indicatif et n'ont aucune valeur contractuelle. Ils ne peuvent en aucun cas être opposés à AIG ou préjuger des décisions futures d'AIG concernant l'indemnisation de réclamations survenues dans des circonstances similaires.

## EXEMPLES DE RECLAMATIONS / INDEMNISATIONS EN FRANCE

| Type d'acte  | Discrimination   |
|--|--|
| <p>BIENSD'EQUIPEMENTS<br/>2008<br/>CPH de Lyon<br/>Discrimination raciale et sexiste</p> <p>Action collective</p>                  | <p>Recours fait par vingt-deux hommes et trois femmes contre leur employeur pour discrimination en raison de leur origine ethnique ou de leur sexe. Le Conseil des Prud'hommes de Lyon a reconnu la discrimination pour sept d'entre eux en allouant 10.000 euros à l'un et 5.000 euros aux six autres au titre de dommages-intérêts, soit un total de 45.000 euros auxquels viennent s'ajouter les frais de défense de l'employeur.</p>   |
| <p>BANQUE - FINANCE<br/>2013<br/>Cour de Cassation<br/>Discrimination liée à l'orientation sexuelle</p> <p>Action individuelle</p> | <p>Embauché comme sous-directeur, un salarié était devenu directeur, responsable commercial puis de la communication avant d'être licencié, pour faute grave, en 2005. S'estimant discriminé du fait de son orientation sexuelle, il a saisi les tribunaux. Les juges ont estimé en Appel que "la discrimination et le retentissement en résultant sur le déroulement de la carrière du salarié n'ont pas été inclus dans le périmètre de la transaction". Estimant que la discrimination liée à l'orientation sexuelle était prouvée, les juges ont condamné l'employeur à 35.000 € pour préjudice moral, 35.000 € à titre de dommages et intérêts et 580.000 € au titre du préjudice financier "découlant de l'entrave au déroulement de carrière et de la perte de droits à la retraite consécutifs à la discrimination subie".</p> |
| <p>AUTOMOBILE<br/>2008<br/>Cour d'appel de Versailles<br/>Discrimination raciale</p> <p>Action collective</p>                      | <p>Cinq salariés ont poursuivi leur employeur pour discrimination raciale ayant eu pour conséquence un blocage de carrière et une rémunération inférieure à celle de leurs autres collègues. La Cour d'Appel a débouté trois des plaignants et a condamné l'employeur à verser 88.000 et 68.000 euros de dommages-intérêts aux deux autres y compris au titre de leur préjudice moral.</p>   |
| <p>AERONAUTIQUE<br/>2016<br/>Cour d'appel de Paris<br/>Discrimination syndicale</p> <p>Action collective</p>                       | <p>S'estimant moins bien traités que les autres salariés en raison de leur engagement syndical, sept salariés alertent l'inspection du travail puis ils saisissent le Conseil des Prud'hommes pour obtenir réparation du préjudice et être « <i>repositionnés</i> » sur un poste qu'ils auraient dû occuper si leur carrière n'avait pas été entravée. La Cour d'Appel de Paris statuant après renvoi de la Cour de Cassation, condamne l'employeur à des dommages et intérêts oscillant entre 100.000 et 195.000 euros pour compenser le préjudice économique et moral subi par les salariés, soit une condamnation totale à plus de 1.000.000 euros.</p>   |
| <p>SECTEUR PRIVE<br/>2009<br/>Cour d'appel d'Orléans<br/>Discrimination liée à la grossesse</p> <p>Action individuelle</p>         | <p>Une salariée a été licenciée pour faute grave dans le cadre d'une réorganisation générale de la direction de son entreprise. Quelques jours auparavant, elle avait informé son employeur de son état de grossesse. Conformément aux dispositions relatives à la protection de la femme enceinte, un employeur ne peut licencier une femme enceinte sauf en cas de faute grave. La discrimination ayant été reconnue, la Cour d'Appel d'Orléans a prononcé la nullité du licenciement et condamné l'employeur au versement de plus de 206.000 € de rappel de salaires et d'indemnités.</p>   |
| <p>TRANSPORT AERIEN<br/>2016<br/>Cour d'appel de Paris<br/>Discrimination liée à l'âge</p> <p>Action individuelle</p>              | <p>L'entreprise a mis un terme au contrat de travail d'un salarié au motif qu'il avait atteint l'âge limite pour exercer ses fonctions de commandant de bord. La Cour d'Appel de Paris s'est notamment appuyée sur la Règlementation Européenne pour confirmer que la rupture du contrat de travail s'analysait comme une mesure discriminatoire du fait de l'âge, peu importe que la rupture du contrat de travail provienne non seulement de cet âge atteint mais aussi de l'impossibilité de procéder au reclassement du salarié. L'entreprise a été condamnée à plus de 230.000 euros de dommages et intérêts au titre de la nullité du licenciement et plus de 5.000 euros au titre de la perte de chance de bénéficier du droit individuel à la formation.</p>   |

| Type d'acte  | Harcèlement moral et sexuel   |
|--|---|
| AUDIOVISUEL<br>2014<br>CPH de Paris<br>Harcèlement moral et discrimination<br><br>Action individuelle  | Une employée d'origine africaine est embauchée en CDI. Dotée du statut de travailleur handicapé, elle a dû observer tout au long de sa carrière des arrêts de travail de plusieurs mois. Après avoir vu son nom retiré du listing du personnel dans le service où elle était affectée, sans explications, elle décide de porter l'affaire en justice. La Cour d'Appel de Paris a condamné l'employeur à plus de 192.000 euros. L'entreprise s'est vue également dans l'obligation d'offrir à la salariée "un travail en relation avec ses compétences et son niveau de qualification.   |
| TRANSPORT AERIEN<br>2008<br>Cour d'Appel de Paris<br>Harcèlement moral<br><br>Action individuelle      | Suite à un accident cardio-vasculaire fait sur son lieu de travail, une cadre commerciale se retrouve en arrêt de travail. Elle reprend son poste en invalidité partielle et mi-temps thérapeutique, mais ne retrouve ni son bureau ni ses archives dans son ordinateur à son retour. Elle reste ensuite 4 ans dans son poste jusqu'à son licenciement pour inaptitude physique. Estimant qu'elle a été victime d'un harcèlement moral, elle saisit la justice. La condamnation de première instance est aggravée en appel et l'employeur doit lui verser 82.500 euros de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et harcèlement moral. |
| GRANDE<br>DISTRIBUTION<br>2010<br>Cour d'Appel de Riom<br>Harcèlement moral<br><br>Action individuelle | Un salarié cadre de la grande distribution a été victime des agissements de son supérieur hiérarchique. Licencié pour inaptitude, il attaque son employeur au motif d'avoir dû être licencié à cause du comportement de son supérieur hiérarchique. La Cour d'Appel de Riom a reconnu que le licenciement a bien été la conséquence d'un harcèlement moral et condamne l'employeur à verser 60.000 euros de dommages et intérêts pour harcèlement, 116.000 euros pour licenciement nul ainsi que 10.000 euros pour non-respect de l'obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des salariés                        |
| HOTELLERIE<br>2016<br>CPH de Paris<br>Harcèlement sexuel et discrimination<br><br>Action individuelle  | Un palace a été jugé co-responsable pour n'avoir pas rempli ses obligations en matière de prévention du harcèlement sexuel à l'égard d'une femme de chambre. Le Conseil de Prud'hommes reproche au palace de ne pas avoir apporté "suffisamment de preuves dans la mise en place de dispositions pour prévenir les faits de harcèlement sexuel". En parallèle, les prud'hommes jugent le licenciement de l'employée "sans cause réelle et sérieuse" et "constitutif d'une discrimination". Pour ces faits, l'employeur légal est également condamné. Au total, le montant des indemnités et dommages et intérêts dus à l'ex-salariée dépasse 57.000 euros.        |

| Type d'acte   | Abus de CDD   |
|---|---|
| AUDIOVISUEL<br>2007<br>CPH de Nantes<br><br>Action individuelle | Une chef monteuse a cumulé 508 CDD. Elle a postulé plusieurs fois pour obtenir un CDI sans succès. Le Conseil des Prud'hommes de Nantes a requalifié les CDD en CDI à temps plein à effet rétroactif et condamné la société à verser à la salariée 30.000 euros de dommages-intérêts pour préjudice moral et financier et 87.545 euros au titre des rappels de salaire. |
| SERVICES<br>2008<br>CPH d'Albi<br><br>Action individuelle       | Le Conseil des Prud'hommes d'Albi a condamné une entreprise à verser 66.000 euros de dommages-intérêts à une ancienne salariée et à une reconstitution de sa carrière pour ses 247 CDD effectués entre 1976 et 2006.  |

| Type d'acte                                     | Contestation de licenciement  |
|---|---|
| HIGH TECH<br>2005<br>Cour d'Appel de Paris      | On propose à la directrice juridique de la société de changer de poste. Celle-ci refuse, elle est ensuite licenciée. Elle poursuit son employeur pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et demande 316.000 euros de dommages intérêts. La Cour d'Appel condamne la société à lui verser 350.000 euros dont 200.000 euros de dommages intérêts. Dans cette affaire et après déduction de la franchise, l'assureur a versé 406.000 euros à la société, frais de défense inclus.                              |
| SSII<br>2007<br>Cour d'Appel de Paris           | Un salarié du groupe, âgé d'une quarantaine d'années, est licencié pour faute lourde (attitude portant atteinte à l'image de l'entreprise). Il a plus de 15 ans d'ancienneté et attaque son employeur. La Cour d'Appel condamne l'entreprise à lui verser 70.000 euros de dommages-intérêts pour licenciement abusif et 30.000 euros pour licenciement vexatoire. Avec les frais de défense, ce sont 90.000 euros que l'assureur a pris en charge dans ce dossier, après déduction de la franchise de 20.000 euros. |
| BANQUE-FINANCE<br>2013<br>Cour d'Appel de Paris | Dans un arrêt du 15 septembre 2015 la Cour de Cassation confirme le jugement rendu en novembre 2013 par la Cour d'Appel de Paris. Cette dernière avait ordonné à l'employeur de verser 900.000 euros pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et 150.000 euros pour exécution de mauvaise foi du contrat de travail et licenciement vexatoire en plus des indemnités légalement et contractuellement dues.   |

## EXEMPLES DE RECLAMATIONS / INDEMNISATIONS AUX ETATS UNIS D'AMERIQUE

| Type d'acte  | Discrimination   |
|--|--|
| BANQUE FINANCE<br>2011<br>Harcèlement sexuel et représailles<br><br>Action individuelle<br><br>Cour fédérale: MO   | Une employée poursuit son employeur et son supérieur hiérarchique pour des faits de harcèlement sexuel, discrimination sexiste et représailles. L'employée subissait un harcèlement sexuel de la part de son supérieur hiérarchique se caractérisant par des remarques à caractère sexuel, sur son physique, sur sa vie privée y compris en dehors de ses heures de travail. Après en avoir fait part à sa hiérarchie, cette dernière se voit retirer les missions dont elle avait la responsabilité ainsi qu'une baisse de sa charge de travail et de sa rémunération. Le jury a tranché en faveur de la plaignante en lui accordant \$10.592.000 dont \$10.000.000 de dommages et intérêts punitifs (punitive damages)   |
| SERVICES<br>2005<br>Discrimination raciale<br><br>Action collective Class Action<br><br>Cour fédérale du MD        | Un groupe de 3400 salariés afro-américains a poursuivi la filiale d'un groupe français aux Etats-Unis pour discrimination raciale : selon eux, ils étaient systématiquement écartés de promotions en faveur de leurs collègues caucasiens. De plus, ils estimaient être victimes de ségrégation au sein du groupe.<br>Dans cette affaire, l'employeur n'a pas reconnu sa culpabilité ni aucun comportement fautif mais a tout de même choisi de transiger pour un montant de 80 millions de dollars. Elle a également accepté d'améliorer ses pratiques de recrutement et de formations et de consacrer ses efforts à la promotion des minorités dans des postes plus qualifiés au sein du siège. Avant de transiger, l'employeur a fait appel devant la Cour Suprême des Etats-Unis qui a refusé de se considérer compétente sur cette affaire.<br>Transaction à hauteur de 80.000.000 de dollars |
| PHARMACEUTIQUE<br>2010<br>Discrimination sexiste<br><br>Action collective<br>Class action<br><br>Cour fédérale: NY | Plusieurs salariées se sont groupées en class action pour poursuivre leur employeur alléguant des faits de discrimination sexiste, entre 2002 et 2007, tant à l'embauche que dans le déroulement de leur carrière. Plusieurs milliers de femmes, exerçant des fonctions commerciales au sein de l'entreprise, auraient touché des rémunérations inférieures à celles de leurs collègues masculins y compris du fait de leur grossesse. L'affaire a finalement été transigée à hauteur de \$152.500.000 dont \$ 4.600.000 correspondant aux frais d'avocat.   |
| AUTOMOBILE<br>2004<br>Discrimination liée au handicap<br>Action individuelle<br><br>Cour fédérale : Indiana        | La plaignante était employée par le groupe en tant qu'inspectrice. Plusieurs fois, ses demandes de changement de postes ont été refusées selon elle à cause de son handicap. De plus, son employeur a refusé d'adapter son poste de travail et lui a confié des tâches qui ont aggravé sa condition. Elle a poursuivi la société pour discrimination liée à son handicap et a obtenu gain de cause. Cette affaire a coûté à la société 4.600.000 de dollars en dommages-intérêts et 4.500.000 de dollars en dommages punitifs sans compter les frais de défense.   |

|   |   |
|---|---|
| <p>BIENS<br/>D'EQUIPEMENTS<br/>2001<br/>Discrimination sexuelle à l'embauche</p> <p>Transaction amiable</p> | <p>Un postulant à l'embauche saisit l'EEOC estimant avoir été victime d'une discrimination liée à son sexe dans le cadre de son embauche. L'EEOC lui donne raison et une tentative de conciliation a lieu en 2004 devant cette instance, sans succès. Le plaignant saisit les tribunaux du Texas. Cette affaire s'est soldée au bout de 4 ans de procédure par une transaction d'environ 600.000 dollars. Les frais de défense ont dépassé les 100.000 dollars.</p> |
| <p>INGENIERIE<br/>2003<br/>Discrimination liée à l'âge</p> <p>Transaction amiable</p>                       | <p>5 employés saisissent l'EEOC et la District Court of Texas car ils s'estiment discriminés en raison de leur âge. L'affaire s'est soldée par une transaction à hauteur de 950.000 dollars tant pour la prise en charge des frais de défense que des dommages-intérêts dus aux plaignants.</p>   |

## EXEMPLES DE RECLAMATIONS / INDEMNISATIONS DANS D'AUTRES PAYS

| Type d'acte   | Contestation de licenciement  |
|---|---|
| <p>BANQUE FINANCE<br/>Royaume – Uni<br/>2002<br/>Discrimination sexiste</p> <p>Action individuelle</p>    | <p>Une femme occupant un poste de trader démissionne et poursuit son employeur pour discrimination sexuelle, soutenue par la « equal opportunity commission ». Elle estime que le montant de son bonus était trop faible, dépourvu de justification et très inférieur à celui de ses collègues masculins. Le tribunal a estimé que les pratiques d'attribution des bonus de l'entreprise manquaient de clarté et qu'aucun système de contrôle des rémunérations permettant d'assurer la parité salariale n'existait au sein du groupe. La société n'a pas reconnu ses torts dans cette affaire mais a choisi de ne pas faire appel pour des raisons de coût et de durée de procédure. Elle a versé 1.400.000 de Livres sterling à la plaignante.</p>  |
| <p>SECTEUR PRIVE<br/>2007<br/>Pays-Bas<br/>Discrimination liée au handicap</p> <p>Action individuelle</p> | <p>Un employé de la société est victime d'un accident extra-professionnel qui lui laisse d'importantes séquelles. Il reprend son travail avec un handicap au niveau de la parole et de la précision de ses gestions. Sa société lui propose un travail adapté à son handicap mais après quelques mois, il est licencié. Cet employé ne conteste pas son licenciement mais attaque son employeur évoquant une discrimination liée à son handicap en matière de rémunération et de comportement. Au bout de 4 ans de procédure, la société a accepté une transaction d'un montant de 650.000 euros en dommages-intérêts. Les frais de défense à sa charge se sont élevés à 200.000 euros.</p>   |
| <p>ENERGIE<br/>Mexique<br/>2014</p> <p>Action collective</p>  | <p>Quatre employés licenciés pour faute grave pour avoir touché des « pots-de-vin » ont poursuivi leur employeur pour licenciement abusif en demandant leur réintégration avec paiement des salaires qu'ils auraient dû toucher entre la date de licenciement et la date de leur réintégration. Plus de trois ans après sa saisine, le tribunal a considéré leur licenciement abusif faute de preuve de faits allégués de pots-de vin (les témoins s'étant rétractés à l'audience) et prononcer leur réintégration avec paiement des salaires qu'ils auraient dû percevoir. Le montant total des condamnations s'élevait à près d'un million d'euros (20.000.000 pesos mexicains). Après appel de l'employeur, l'affaire a été transigée pour un montant de 600.000 euros (12.000.000 pesos mexicains) d'indemnité sans réintégration des salariés.</p> |

## Contacts Souscription :

### Jonathan HASSON

Tel : 01 49 02 44 14

[jonathan.hasson@aig.com](mailto:jonathan.hasson@aig.com)

### Benoît LOUSTALOT

Tel : 01 49 02 44 28

[benoit.loustalot@aig.com](mailto:benoit.loustalot@aig.com)

## Directions Régionales

### Bordeaux

Tel : 05 57 35 98 14

[bordeaux@aig.com](mailto:bordeaux@aig.com)

### Lille

Tel : 03 28 53 58 69

[lille@aig.com](mailto:lille@aig.com)

### Nantes

Tel : 02 40 89 17 18

[nantes@aig.com](mailto:nantes@aig.com)

### Paris

Tel : 01 49 02 44 18

[idf@aig.com](mailto:idf@aig.com)

### Lyon

Tel : 04 78 38 74 39

[lyon@aig.com](mailto:lyon@aig.com)

### Strasbourg

Tel : 03 88 52 81 40

[strasbourg@aig.com](mailto:strasbourg@aig.com)

### Apporteurs de Proximité

Tel : 09 69 39 93 93

[apporteur.proximite@aig.com](mailto:apporteur.proximite@aig.com)