

## Délibération 2007-08 du 5 février 2007

### *Activité syndicale – égalité de rémunération – discrimination syndicale – disparité de rémunération – absence d'évolution professionnelle et salariale – prime d'ancienneté*

*Un salarié s'estimant victime de discrimination syndicale dans son évolution professionnelle a saisi la juridiction prud'homale. En l'espèce les éléments de fait ressortant de l'instruction paraissent caractériser une importante disparité salariale aux dépens d'un travailleur syndiqué. La haute autorité recommande à l'employeur de réévaluer la situation du salarié sauf à justifier du caractère non discriminatoire de cette disparité. Le cas échéant, dans le cadre de la procédure pendante devant la cour d'appel, la haute autorité demandera à présenter ses observations.*

Le Collège :

Vu le Code du travail ;

Vu la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité ;

Vu le décret n°2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité ;

Sur proposition du Président,

Décide :

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie d'une réclamation de Monsieur Ahmed.

Monsieur Ahmed a été embauché par la Compagnie X. Son contrat de travail a été transféré à la société Z à compter du 1<sup>er</sup> avril 2000.

Monsieur Ahmed est syndiqué depuis 1994 et exerce des fonctions de représentation du personnel depuis 1996.

Il est depuis 1997 au coefficient 240 niveau 3 échelon 3.

Il estime avoir été victime de discrimination syndicale dans son évolution professionnelle.

Monsieur Ahmed a saisi le Conseil des Prud'hommes. La juridiction prud'homale a rejeté ses demandes de dommages-intérêts pour discrimination raciale et syndicale. Monsieur Ahmed a interjeté appel de cette décision devant la Chambre sociale de la Cour d'appel de Paris.

Le réclamant alléguant qu'un salarié, M. B, ayant la même formation, le même poste et la même ancienneté que lui serait classé au coefficient supérieur, l'employeur a été interrogé afin de déterminer si le réclamant a connu une évolution professionnelle normale et, si le principe « *à travail égal salaire égal* » est, ou non, respecté à son égard.

L'instruction de ce dossier a fait ressortir que pour la période allant du 1<sup>er</sup> au 31 décembre 2005 la différence de rémunération brute entre Messieurs Ahmed et B s'élève à 533 € par mois et que la prime d'ancienneté de M. Ahmed est inférieure de 58 €.

L'employeur ne conteste pas que les fonctions exercées soient identiques et n'apporte aucune justification à la disparité qui soit fondée sur la performance de Monsieur Ahmed. Il invoque la moindre ancienneté de Monsieur Ahmed et le fait qu'il ait suivi moins de formations que Monsieur B.

Il apparaît que l'ancienneté dans la fonction de messieurs Ahmed et B est identique, soit 5 années, pour une ancienneté respective dans l'entreprise de 19 et 37 années.

En l'espèce, la disparité de rémunération constatée qui représente 30.7% de la rémunération mensuelle brute de M. Ahmed apparaît manifestement disproportionnée.

La haute autorité relève ainsi, par analogie, que l'importance de l'amplitude du différentiel de rémunération ne saurait pareillement se justifier par le Glissement Vieillesse Technicité de 1% par année d'ancienneté tel qu'habituellement retenu.

Le Collège de la haute autorité considère en conséquence que les faits de l'espèce semblent, eu égard à la disproportion constatée entre les rémunérations de Messieurs Ahmed et B, caractériser une atteinte au principe « *à travail égal, salaire égal* » énoncé par les articles L. 133-5 4° et L. 136-2 8° du code du travail qui implique que l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés dès lors que les salariés en cause sont placés dans une situation identique.

Les éléments de fait conjugués à la qualité de représentant du personnel de Monsieur Ahmed conduisent à faire application de l'article L412-2 du code du travail qui dispose l'interdiction faite à tout employeur « *de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment [...] l'avancement, la rémunération...* ».

La Cour de cassation précise « *qu'il appartient au salarié syndicaliste qui se prétend lésé par une mesure discriminatoire de soumettre au juge les éléments de fait susceptibles de caractériser une atteinte au principe d'égalité de traitement et qu'il incombe à l'employeur, s'il conteste le caractère discriminatoire du traitement réservé au syndicaliste, d'établir que la disparité de situation constatée est justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination fondée sur l'appartenance à un syndicat* »<sup>1</sup>.

En l'espèce, les éléments objectifs avancés par l'employeur ne semblent pas, eu égard à l'amplitude du différentiel de rémunération brute des deux salariés, permettre de justifier l'importance de cet écart.

---

<sup>1</sup> Cass.com. 28 mars 2000, pourvoi n°97-45258N° et pourvoi n°97-45259.

En conséquence, le Collège de la haute autorité recommande à l'employeur de réévaluer la rémunération de Monsieur Ahmed en justifiant des modalités de son calcul, et demande à être tenu informé dans un délai de 3 mois des suites données à la présente délibération.

Le cas échéant, le Collège demande, en application de l'article 13 de la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004, à être entendu par la Cour d'appel, étant rappelé que cette audition est de droit.

*Le Président*

Louis SCHWEITZER