EXTRAIT DES MINUTES DU GREFFE
DE LA COUR D'APPEL DE LIMOGES

ARRÊT N° 117

RG N° : 10/00999

AFFAIRE :

C/

LE DEFENSEUR DES DROITS DIRECTION DES AFFAIRES JURIDIQUES

/MLM

Discrimination

COUR D'APPEL DE LIMOGES

CHAMBRE SOCIALE

ARRÊT DU 06 MAI 2013

Le six Mai deux mille treize, la Chambre Sociale de la Cour d'Appel de LIMOGES a rendu l'arrêt dont la teneur suit par mise à la disposition du public au greffe :

ENTRE :

1. - , demeurant

2. - , dont le siège social est

représentés par Me Nathalie PREGUIMBEAU, avocat au barreau de LIMOGES substitué par Me Bruno GREZE, avocat au barreau de LIMOGES

APPELANTES d'un jugement rendu le 07 Octobre 2009 par le Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de LIMOGES

ET :

1. - , dont le siège social est

représentée par Me Laurent CAPAZZA, avocat au barreau de LIMOGES

INTIMEE

2.- **LE DEFENSEUR DES DROITS DIRECTION DES AFFAIRES JURIDIQUES**, dont le siège social est 11, rue Saint-Georges - 75009 PARIS

représentée par Me Blandine MARTY, avocat au barreau de LIMOGES

INTERVENANT DE DROIT

---==oO§Oo==---

A l'audience publique du 08 Octobre 2012, la Cour étant composée de Monsieur Yves DUBOIS, Président de Chambre, de Monsieur Philippe NERVE et de Madame Nicole BALUZE-FRACHET, Conseillers, assistés de Madame

Geneviève BOYER, Greffier, Monsieur Yves DUBOIS, Président de Chambre, a été entendu en son rapport oral, Maître Bruno GREZE, Maître Laurent CAPAZZA et Maître Blandine MARTY avocats, ont été entendus en leur plaidoirie.

Puis, Monsieur Yves DUBOIS, Président de Chambre a donné avis aux parties que la décision serait rendue le 19 novembre 2012, par mise à disposition au greffe de la Cour, après en avoir délibéré conformément à la loi. A cette date l'affaire a été prorogée à l'audience du 15 janvier 2013, à celle du 5 mars 2013, à celle du 25 mars 2013 et à celle du 6 mai 2013

LA COUR

a été engagée en qualité de guichetière à compter du 1er avril 1979 par la , aux droits de laquelle est venue par la suite la . Elle a bénéficié par la suite de plusieurs promotions aux fonctions suivantes :

- agent commercial le 1er avril 1988,
- conseiller commercial le 2 février 1990,
- conseiller en gestion de patrimoine le 1er août 2005,
- conseiller privé le 1er avril 2008.

Le syndicat a saisi le conseil de prud'hommes de LIMOGES pour le compte d' le 13 février 2007 en application de l'article L.123-6 du Code du Travail dans sa rédaction alors applicable aux fins suivantes :

- condamner la à payer à 150 000 € à titre de dommages-intérêts pour discrimination sexiste dans la rémunération et le déroulement de carrière ou subsidiairement 42 729 euros de rappel de salaire, 4 272,90 euros de congés payés correspondants et 4 196 euros de rappel d'intéressement ;

- condamner la à payer au syndicat 4 500 euros pour le préjudice causé à l'intérêt collectif de la profession et 1 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

- désigner un conseiller rapporteur en application de l'article R.516-21 du code du travail ;

- ordonner sous astreinte à la de remettre le document interne intitulé "*situation des CDI : PQE/Ancienneté*"

- subsidiairement ordonner une expertise à l'effet d'établir les discriminations dont a été victime ;

- ordonner une reconstruction de la carrière d'

est intervenue volontairement à l'instance.

Par ordonnance du 7 mars 2007 le bureau de conciliation a désigné deux conseillers rapporteurs pour instruire le litige mais il a été mis fin à leur mission le 7 mai 2007.

En cours d'instance le Syndicat
est venu au droits du Syndicat

La a conclu au débouté des demandes et a réclamé reconventionnellement 5 000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Par jugement du 7 octobre 2009 le conseil de prud'hommes de LIMOGES a débouté et le Syndicat de leurs demandes.

a relevé appel de ce jugement par déclaration du 14 octobre 2009.

Le Syndicat a relevé appel de ce jugement par déclaration du 4 novembre 2009.

La Haute-Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité avait été saisie entretemps le 8 juin 2008. La procédure qu'elle a diligentée a été poursuivie devant le Défenseur des Droits, qui a présenté les observations suivantes :

La a fourni des éléments d'information sur 53 salariés embauchés de 1977 à 1981 et ayant la même qualification qu' . Le Défenseur des Droits a constitué un panel de 19 hommes et 8 femmes titulaires du baccalauréat, d'ancienneté moyenne de 30 ans, l'âge moyen des femmes étant de 52 ans et celui des hommes de 53 ans. En 2009 le salaire moyen des hommes est de 29 424 euros et celui des femmes de 26 179 euros, soit un écart de 12,4 %. L'âge d' étant de 58 ans il a été jugé nécessaire de constituer un nouveau panel de 5 femmes et de 3 hommes, l'âge moyen des femmes étant de 55 ans et celui des hommes de 56 ans et l'ancienneté moyenne étant de 31 ans. La rémunération moyenne des hommes est de 32 510 euros et celle des femmes de 25 434 euros, soit un écart de 27,8 % ; la rémunération d' est de 29 772 euros. La a fait valoir que les évaluations professionnelles d' sont moins satisfaisantes que celles des hommes du panel et sa mobilité plus réduite. Le Défenseur des Droits a relevé que la moyenne d'évaluation des hommes est de 108,3 %, celle des femmes de 104,6 % et celle d' de 102 %. La comparaison avec les salariés et démontre que malgré un résultat d'évaluation inférieur de 6 % à celui de son collègue le salarié a une rémunération équivalente car inférieure de 458 euros seulement à celle du salarié et gagne en revanche 33 340 euros tandis qu' ne gagne que 29 772 euros. Le Défenseur des Droits considère en conséquence que la discrimination fondée sur le sexe est établie.

✧

Par écritures soutenues oralement à l'audience le Syndicat et demandent à la Cour de condamner la à payer à

150 000 euros à titre de dommages-intérêts ou subsidiairement 70 656,30 euros brut au titre du préjudice financier et 27 000 euros au titre du préjudice moral résultant de la discrimination ou à titre de second subsidiaire d'ordonner une expertise, de condamner la à fixer sa rémunération annuelle à 33 798 euros et à payer au Syndicat 4 500 euros à titre de dommages-intérêts et de payer au titre de l'article 700 du code de procédure civile 5 000 euros au syndicat et 5 000 euros à .

Ils exposent l'argumentation suivante au soutien de leurs prétentions.

Le Défenseur des Droits a pu étudier un panel dont la composition n'a pas été contestée par l'employeur et il en résulte que sans justification objective a une rémunération inférieure à celle de ses collègues masculins, se voyant attribuer moins de points de diplôme ou de points de valorisation qu'eux. Bien qu'elle ait fait l'objet de très bonnes appréciations, elle a demandé en vain un entretien en vue de bénéficier de l'évolution de sa carrière. Sa note d'objectif est restée inexplicablement inférieure à celle de certains de ses collègues. En 2005 elle a postulé sur cinq postes et trois ont été attribués à des collègues masculins. Au mois de juillet 2007 il lui a été proposé une promotion à condition qu'elle renonce à l'instance prud'homale. En application de l'article L.3221-7 du Code du travail elle est fondée à demander l'application du salaire le plus élevé attribué à un salarié homme effectuant un travail de valeur égale. Le préjudice financier d' peut être évalué de la façon suivante : 4 026 euros (différence de rémunération par rapport à son collègue) multiplié par 27 ans, divisé par 2 = 54 351 euros, somme à laquelle il y a lieu d'ajouter 30 % pour perte de droit à la retraite, soit au total 70 656,30 euros. D'autre part, il y a lieu de lui allouer pour l'avenir la rémunération de son collègue ou subsidiairement de porter sa rémunération à 33 798 euros par an. Il est réclamé en outre 27 000 euros en réparation du préjudice moral. Le Syndicat combat depuis des années les discriminations fondées sur le sexe et est donc fondé à réclamer 4 500 euros à titre de dommages-intérêts pour son préjudice moral.

✧

Par écritures soutenues oralement à l'audience la conclut à la confirmation du jugement et réclame reconventionnellement 5 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile en exposant l'argumentation suivante :

Les conclusions du Défenseur des Droits doivent être écartées. Les comparaisons effectuées portent sur 35 salariés dont seulement 11 hommes. L'écart de rémunération d' n'est que de 11 % et non 19,9 %. L'écart d'évolution des salaires entre hommes et femmes n'a commencé qu'en 1985 et à partir de 2006 l'évolution de la rémunération d'. a rejoint celle des hommes. Il y a plus d'hommes promus parmi ceux recrutés à la même époque d' car le recrutement était alors majoritairement masculin. La situation s'est inversée dans les années 1990 et en 2004. 2005 et 2006, il y a plus de femmes promues que d'hommes. Le salarié est entré dans l'entreprise sept ans avant L'absorption des points de diplôme lui a été appliquée comme à elle. Le salarié a été recruté sept ans avant elle. La situation de ne peut pas être comparée car il avait un CAP assurance et atteignait ses objectifs à 111 % alors qu' n'avait qu'un CAP banque et n'atteignait en moyenne ses objectifs qu'à 102 %. La

comparaison avec les salariés , et n'est pas possible car les deux premiers ont été recrutés en 1972 et le troisième en 1973. Si les performances d' étaient incontestablement bonnes elles n'avaient rien d'exceptionnel, ce qui explique qu'elle n'a jamais dépassé 110 %. Affectée initialement à elle a demandé et obtenu en 1985 un poste à , où elle habitait et elle n'a quitté cette agence qu'en 2008. Elle n'a pas postulé sur d'autres postes pendant plusieurs années et elle ne saurait donc en faire grief à son employeur. Le directeur des ressources humaines lui écrivait le 3 janvier 2005 qu'il serait opportun qu'elle manifeste lors des prochaines diffusions de poste une mobilité qui lui permettrait de se repositionner positivement dans l'échelle de rémunération des conseillers et chargés de clientèle confirmés. En 2005, elle a postulé à quatre postes et a été retenue pour celui de conseiller commercial particuliers à . Elle n'a pas postulé en 2006. En 2007, elle a postulé à trois postes et a été retenue pour celui de conseiller privé à l'unité gestion privée de . En 2008 elle a postulé au poste de directeur-adjoint à et le poste a été attribué à . Le poste de formation n'était qu'un poste temporaire qui ne devait être tenu que pendant deux ou trois mois, ce qui impliquait le retour à l'ancien poste en fin de mission. Cette mutation temporaire a été annulée par la direction et il en a été question lors d'une réunion des délégués du personnel mais aucune discrimination sexiste n'a été évoquée. Des hommes entrés à la même époque qu'elle, nés entre 1950 et 1952 sont encore à un coefficient inférieur au sien, certains sont à des postes supérieurs et plusieurs femmes, entrées à la même époque qu'elle, sont à des postes supérieurs au sien à ceux de dizaines d'hommes.

SUR QUOI, LA COUR

ATTENDU que les appelants exposent sans être contestés par l'intimée que jusqu'en 2007 les salaires étaient déterminés par l'attribution de points de nature différente :

- les PQE, correspondant au poste occupé,
- les PQI représentant les points obtenus par la valorisation ou la reconnaissance de la personne,
- les points de diplôme, qui ont été partiellement absorbés,
- les points de garantie fusion correspondent à la fusion entre de l'Indre et de la Haute-Vienne, permettant un rééquilibrage de salaire au moment du regroupement ;

Que l'article 32 in fine de la convention prévoit que les points de diplôme sont absorbés progressivement au fur et à mesure de l'attribution de points de coefficient d'emploi ou de qualification à l'agent ;

ATTENDU, en l'espèce, que lorsqu' a été promue en qualité de chargé de clientèle particuliers à l'agence de sa situation a évolué comme suit :

	Au 31.07.2005	Au 1er.08.2005
Points de qualification emploi	375	420
Points de qualification individuel	161	55
Points de fusion garantie	12,05	12,05
Points de diplôme	45	23
TOTAL	493,05	510,05

Qu'elle a été promue conseillère en gestion de patrimoine le 1er septembre 2006, ce qui a porté le PQI à 65 et le nombre total de points à 521 ;

ATTENDU que dans un premier temps compare sa situation avec trois autres salariés qui ont le même PQE qu'elle, étant comme elle conseillers en gestion de patrimoine :

N° salarié	Nom	Date d'entrée	PQE	PQI	Point diplôme	Point fusion garantie	total
373		1.02.1972	420	152	23	16	611
3316		1.10.1973	420	117	0	30	567
3253		8.02.1972	420	112	0	25	557
1370		1.04.1979	420	65	23	13	521

ATTENDU qu'il est constant que ces trois salariés ont une ancienneté substantiellement supérieure à la sienne, 7 ans et deux mois pour son collègue six ans et six mois pour son collègue et sept ans, 1 mois et 20 jours pour son collègue ;

Que les explications de l'intimée concernant le nombre de PQI du salarié ne sont assorties d'aucune justification, les appelants faisant valoir à juste titre que, même si on admet l'affirmation de l'employeur suivant laquelle la différence d'ancienneté entraînait une différence de 48 points de PQI en 1996, il n'est pas justifié de la différence de 39 points de PQI au mois de janvier 2007 ;

ATTENDU qu' avait cinq ans et sept mois d'ancienneté de plus qu' ;

Que si l'on se réfère aux tableaux produits par les appelants il y avait une différence de 36 points entre ces deux salariés au titre de l'ancienneté lorsque celle-ci donnait lieu à l'attribution de points distincts ;

Que la différence de rémunération entre eux à la fin de l'année 2006 (565 points pour contre 521 pour n'apparaît pas suffisamment significative, compte tenu de cette différence de situation pour faire présumer une discrimination ;

ATTENDU, en ce qui concerne , qu'il n'est produit que son bulletin de paie du mois de décembre 2006 faisant état de 594 points dont 440 PQE, 128 PQI , 11 points de diplôme et 15 points de spécialisation et en l'absence de toute indication sur son ancienneté et son parcours professionnel ce seul document ne saurait faire présumer une discrimination ;

ATTENDU que sur la demande de la HALDE des éléments de comparaison ont été fournis par l'intimée concernant 53 salariés et la HALDE a constitué un panel de 27 salariés, dont 19 femmes et 8 hommes ;

Qu'elle a conclu à une différence de rémunération en défaveur des femmes mais, l'âge moyen des salariés étant de 52,5 ans alors qu' était âgée de 58 ans la HALDE a demandé la constitution d'un second panel composé de salariés titulaires du baccalauréat, d'un âge proche du sien et d'une ancienneté du même ordre ;

Que c'est ainsi qu'a été constitué un panel de huit salariés comprenant cinq femmes et trois hommes, la situation d' étant ainsi comparée à celle de trois hommes :

	Date de naissance	ancienneté au 31.12.2009	salaire annuel fin 2009 (en €)	date d'embauche
Requérante	25.09.1951	30 ans	29 772	1.04.1979
	24.09.1953	31 ans	33 798	1.10.1979
	11.09.1953	31 ans	30 392	3.10.1978
	7.08.1953	31ans	33 340	1.09.1977

Étant précisé que le Défenseur n'indique pour les hommes qu'une rémunération moyenne de 32 510 euros et que la rémunération moyenne de chaque homme a été déterminée d'après les indications fournies par l'intimée ;

Que l'intimée a fait valoir que la différence d'évolution s'expliquait par une moindre mobilité et des appréciations moins favorables que celles de ses collègues masculins ;

Que, cependant, il résulte de ses propres indications que cette explication n'apparaît pas déterminante ;

ATTENDU, en effet, que dans le courrier qu'elle a adressé à la HALDE, prédécesseur du Défenseur des Droits, le 21 avril 2011, en page 4, elle donne le tableau comparatif suivant :

	Evaluation de l'atteinte des objectifs moyenne de 1998 à 2007	mobilité interne
Requérante	102 %	3
	111 %	9
	109 %	4
	105 %	6

Que, certes a la moins bonne évaluation et peut se prévaloir d'une moindre mobilité que ses collègues masculins, alors que , qui a la meilleur moyenne d'évaluation et la plus forte mobilité, bénéficie de la rémunération la plus élevée mais , dont les chiffres sont nettement inférieurs au regard de ces deux critères, bénéficie d'une rémunération presque égale à celle de , ainsi que l'a pertinemment relevé le Défenseur des Droits, et a une rémunération beaucoup plus proche de celle d'. ;

Que ne justifie pas de ce qu'elle aurait pu prétendre à une rémunération égale à celle de son collègue dans la mesure où il est constant au vu des entretiens d'évaluations produits que pendant plusieurs années elle n'a pas souhaité changer d'agence, ce qui constituait un handicap pour sa carrière et où les évaluations annuelles, qu'elle n'a pas contestées, étaient dans l'ensemble bonnes mais ne correspondaient pas à la notation maximale ;

Que, cependant, il apparaît établi qu'elle a été victime d'une discrimination ;

Qu'au vu des éléments de comparaison qui précèdent, le préjudice patrimonial et moral qui en résulte sera indemnisé par l'allocation une somme globale de 50 000 euros ;

Que le syndicat qui l'assiste a agi utilement pour la défense de l'intérêt collectif de ses membres et il lui sera alloué une indemnité de 1 000 euros ;

ATTENDU qu'il y a lieu de condamner l'intimée aux dépens de première instance et d'appel et aux frais irrépétibles supportés par et le Syndicat , étant précisé qu'en l'absence de diligences distinctes il ne sera alloué qu'une seule indemnité à ce titre ;

PAR CES MOTIFS

LA COUR,

Statuant par arrêt contradictoire, en dernier ressort, par mise à disposition au greffe, après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Donne acte au Défenseur des Droits de son intervention devant la Cour ;

Infirme le jugement du conseil de prud'hommes de LIMOGES en date du 7 octobre 2009,

Statuant à nouveau,

Constate l'existence d'une discrimination en fonction du sexe au niveau de la rémunération de Madame ;

Condamne, en conséquence, la
à payer les sommes suivantes :

- 50 000 euros à en réparation de son préjudice patrimonial et moral,

➢ 1 000 euros au Syndicat à titre de dommages-intérêts,

➢ 2 000 euros à et au Syndicat sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

Déclare et le Syndicat nal fondés pour le surplus de leurs prétentions principales et subsidiaires et les en déboute ;

Condamne la aux dépens de première instance et d'appel.

En raison du décès de Monsieur Yves DUBOIS, président de chambre, cet arrêt est signé par Monsieur Philippe NERVE, conseiller le plus ancien, ayant siégé à l'audience de plaidoirie et participé au délibéré.

LE GREFFIER, **LE CONSEILLER,**

Geneviève BOYER. **Philippe NERVE**

POUR COPIE CERTIFIÉE CONFORME
Le Greffier en Chef

COUR D'APPEL DE LIMOGES
(Hte-VIENNE)