

Délibération n°2006-248 du 20 novembre 2006

Le Collège :

Vu la directive 75/117/CEE du Conseil du 10 février 1975 concernant le rapprochement des législations des Etats membres, relative à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et féminins et notamment ses articles 1^{er} et 5 ;

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 et notamment son article 13 ;

Vu le décret n°2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité et notamment l'article 9 ;

Vu la délibération n°2006-224 du 23 octobre 2006 du Collège de 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 par courrier du 9 octobre 2005 d'une réclamation de Mme X relative, d'une part à l'inégalité salariale à raison du sexe dont elle serait l'objet et, d'autre part, à son licenciement qui a fait suite à la dénonciation de cette inégalité.

Ingénieur en négociation commerciale, dotée d'une expérience de neuf années en société de services informatiques à l'époque de son recrutement, la réclamante a intégré la société Y, spécialisée dans l'informatique industrielle, le 8 mars 2004 en qualité de cadre à la position I.2 coefficient 100 de la convention collective applicable, à un salaire de 2050 € bruts par mois.

Il résulte de l'enquête de la haute autorité que les ingénieurs commerciaux recrutés par la société Y entre janvier 2004 et avril 2006, étaient, pour l'essentiel, de jeunes hommes diplômés d'écoles de commerce, de gestion ou d'ingénieurs, dont l'âge est compris entre 22 ans et 25 ans, sans ou avec une faible expérience professionnelle. Les deux jeunes femmes ingénieurs recrutées ont substantiellement le même profil que leurs collègues masculins. Leur salaire brut oscille entre 1 950 € et 2 050 €.

Dans le même temps, le recrutement des ingénieurs commerciaux de sexe masculin, disposant d'une expérience professionnelle s'effectue à un niveau supérieur de rémunération, 2290 € bruts par mois, alors que cette expérience est inférieure à celle de Madame X et que les fonctions occupées sont identiques.

De surcroît, la réclamante occupe le même grade indiciaire que les jeunes femmes ingénieurs alors qu'elle disposait, au moment de son recrutement, d'une expérience professionnelle de neuf années. Elle a été classée à la position 1.2 coefficient 100 de la convention collective applicable à la différence de ses collègues masculins, recrutés avec une expérience professionnelle moindre – entre deux ans et cinq ans – qui sont classés à la position 2.1 coefficient 115 de la convention collective applicable.

La réclamante a été licenciée alors qu'elle était en congé de maladie, l'employeur considérant que les « *perturbations engendrées* » par son absence ont « *nécessité [son] remplacement définitif* ».

L'enquête a révélé qu'entre le 1^{er} janvier 2003 et le 30 avril 2006 plusieurs autres salariés ont eu des arrêts maladie d'une durée importante, et parfois supérieure à la durée d'absence de la réclamante, sans être l'objet d'une telle mesure.

Il convient de souligner que les arrêts maladie de la réclamante, qui sont postérieurs à la contestation de son niveau de rémunération, auraient fait suite aux pressions psychologiques dont elle estime avoir été l'objet. A cet égard, les éléments d'ordre médical justifiant les arrêts de travail de la réclamante sont relatifs à son état dépressif. En outre, il ressort du certificat médical, daté du 30 novembre 2005, délivré par un psychiatre, « *que l'Etat de santé de Mme X n'est pas étranger aux conditions de travail difficiles qu'elle a connues (...)* ».

La directive 75/117/CEE du Conseil du 10 février 1975 concernant le rapprochement des législations des Etats membres, relative à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et féminins, indique dans son article premier que « *le principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins (...), implique, pour un même travail ou pour un travail auquel est attribuée une valeur égale, l'élimination, dans l'ensemble des éléments et conditions de rémunération, de toute discrimination fondée sur le sexe* ».

Aux termes de l'article L. 122-45 alinéa 1 du code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte, notamment, en matière de rémunération en raison du sexe.

Par ailleurs, la Cour de cassation a jugé que la règle de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes était une application de la règle plus générale « à travail égal, salaire égal », énoncée par les articles L. 133-5 4° et L. 136-2 8° du code du travail.

Il en résulte, que l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés, de l'un ou l'autre sexe, pour autant que les salariés en cause soient placés dans une situation identique.

En outre, il résulte de la combinaison de l'article 5 de la directive précitée et de l'article L. 122-45 alinéa 3 du code du travail que les salariés sont protégés contre tout licenciement qui constituerait une réaction de l'employeur à une plainte formulée visant à faire respecter le principe de l'égalité des rémunérations.

A cet égard, il convient de rappeler que la chambre sociale de la Cour de cassation, a jugé que « *le licenciement est nul s'il intervient à la suite d'une action en justice engagée par le salarié sur le fondement des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et qu'il est jugé qu'il ne procède pas d'une cause réelle et sérieuse* » étant précisé selon la Cour, qu'il n'est pas utile de caractériser l'existence d'un lien de causalité entre l'action initialement engagée et le licenciement.

Ainsi, et alors que le mis en cause ne précise pas la nature des perturbations entraînées par les congés maladies de la réclamante, la haute autorité considère que le licenciement constitue une sanction déguisée.

En conséquence, la haute autorité estime, d'une part, que la réclamante a fait l'objet d'une inégalité salariale à raison du sexe et d'autre part, que la concomitance entre les revendications salariales de la réclamante et son licenciement, montre que ce dernier s'apparente à des représailles lui conférant un caractère discriminatoire.

Au vu de ces considérations, la haute autorité décide de présenter des observations devant le conseil de prud'hommes, étant rappelé que cette audition est de droit.

Le Président

Louis SCHWEITZER