

Recommandations dans le cadre de l'article 25 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011

1. La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie le 21 janvier 2009 d'une réclamation de Monsieur [redacted], délégué syndical FO, relative à une discrimination en matière de rémunération et de position dont 4 salariées (Mesdames [redacted]) auraient fait l'objet au moment de leur embauche au poste de formateur par rapport à leurs collègues masculins.
2. Ces dernières ont régularisé leur saisine par courrier en date des 7 mai, 9 mai, 10 mai et 7 juin 2009.
3. Salariées de l'Association pour la Formation Professionnelle du Bâtiment de l' [redacted] ([redacted]), gestionnaire d'un Centre de Formation des Apprentis (CFA), elles estiment avoir été embauchées à un niveau inférieur à celui des hommes occupant le même emploi.
4. Le délégué syndical indique que ces femmes, embauchées entre 2002 et 2004, l'ont toutes été au 1^{er} échelon de la grille des salaires qui correspond au coefficient 270 alors que les hommes embauchés à la même période l'ont été à l'échelon 2, soit au coefficient 295 pour le même emploi, les mêmes horaires, les mêmes contraintes, le même niveau de diplôme, la même expérience.
5. Avant d'être embauchées en CDI, elles ont toutes exécuté un CDD d'une durée de 6 à 8 mois. Leur niveau d'échelon est resté inchangé au moment de leur passage en CDI.
6. En l'espèce, Madame [redacted] justifie d'une maîtrise Français langue étrangère (1998), Madame [redacted] justifie d'une licence de mathématiques (1997), Mme [redacted] justifie d'une licence de Lettres modernes (1999), mention français langue étrangère et Mme [redacted] justifie d'une maîtrise de lettres de modernes (1998).
7. Elles justifient toutes d'un diplôme de niveau II de l'éducation nationale.
8. L'employeur sollicité par le délégué syndical en 2008 conteste l'existence d'une discrimination. Il estime que ces femmes ont signé un contrat, qu'elles en ont accepté les conditions et qu'il n'est pas responsable de la situation, ces 4 salariées ayant été embauchées par son prédécesseur.
9. La haute autorité a procédé à une enquête approfondie. Elle a notamment demandé à l'employeur de lui faire parvenir la liste des salariés embauchés en CDI et en CDD en qualité de formateur au sein de l'association du BTP-CFA [redacted] située à [redacted] entre 1999 et 2009.
10. Elle a également demandé la communication de la Convention collective applicable et de l'Accord collectif du 22 mars 1982 visé dans les contrats de travail des réclamantes.
11. L'article L.1132-1 du code du travail prévoit qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment

en matière de rémunération, de qualification, de classification, de promotion professionnelle en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse etc....

12. Sur l'accord collectif du 22 mars 1982 portant statut du personnel des associations chargées de la gestion des CFA du bâtiment relevant du CCCA- BTP

13. En l'espèce, l'accord collectif du 22 mars 1982 portant statut du personnel des associations chargées de la gestion des CFA du bâtiment relevant du CCCA- BTP, modifié par avenants, comporte un titre II dédié aux formateurs de l'enseignement général (PEG Maths, Français...), de l'enseignement technique théorique (PETT dessin industriel), d'enseignement professionnel théorique et pratique (PEPTP couverture, plâtrerie, menuiserie, électricité, maçonnerie...), de l'éducation physique et sportive (EPS).
 14. Le paragraphe 1^{er} de l'article 205 relatif à l'échelon d'engagement prévoit que « le personnel enseignant, d'éducation et d'animation est embauché à l'échelon 1, 2 ou 3 en fonction de son âge et de ses références professionnelles ».
 15. L'article 204 du même accord prévoit que « la rémunération mensuelle pour 151.67 heures correspondant à chaque échelon est obtenue en multipliant le coefficient afférent à cet échelon par la valeur du point fixée par le CCCA-BTP en application des accords de salaire conclus par ailleurs avec les organisations syndicales intéressées ».
 16. L'article L. 1132-1 du code du travail prohibe les discriminations fondées sur l'âge notamment en matière de rémunération, de qualification, de classification.
 17. L'article L. 1132-2 du code du travail prévoit que des différences de traitement fondées sur l'âge peuvent être autorisées notamment dans le but de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi... Cette exception doit être explicitement prévue par la loi.
 18. Tel n'est pas le cas en l'espèce. Ainsi la disposition de l'accord collectif qui prévoit de positionner les professeurs directement en fonction de leur âge méconnaît-elle l'article L.1132-1 du code du travail.
 19. Il convient par ailleurs d'observer que les seuls critères pris en compte pour positionner le personnel enseignant, à savoir l'âge (critère prohibé) et les références professionnelles, semblent insuffisants au regard des critères habituellement pris en compte dans les grilles de classification.
 20. Aucune référence n'est faite aux « connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, aux capacités découlant de l'expérience acquise, responsabilités et charges nerveuses pour positionner le personnel enseignant », critères qui sont visés à l'article L. 3221-4 du code du travail pour apprécier la valeur d'un emploi en matière d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.
 21. Il apparaît en revanche, que les critères pris en compte pour positionner les salariés à l'embauche, tels que prévus à l'article 205 de l'accord précité, sont communs aux travailleurs masculins et féminins. Cette disposition n'établit aucune discrimination directement fondée sur le sexe.
-

22. Sur l'examen des données relatives aux conditions d'embauche des professeurs de l'enseignement général.

23. Il convient néanmoins de vérifier si dans la pratique les femmes embauchées au poste de professeur de l'enseignement général (PEG) n'ont pas fait l'objet d'une différence de traitement défavorable en matière de classification et de rémunération par rapport aux hommes occupant le même emploi.
 24. Sur la base des informations communiquées par l'employeur sous la forme de fichiers Excel sur la situation des professeurs embauchés entre 1999 et 2009 au sein de l'Association en CDD et en CDI, deux panels ont été établis tenant uniquement compte de la situation des salariés embauchés au même poste que les réclamantes, soit les professeurs de l'enseignement général en CDD puis en CDI pendant cette période.
 25. Le choix de ne tenir compte que des professeurs de l'enseignement général, repose sur le fait que les professeurs des autres enseignements ne sont pas placés dans une situation comparable. En effet, ces derniers justifient en majorité d'un niveau de diplôme inférieur à ceux des professeurs de l'enseignement technique et professionnel.
 26. L'examen de ces deux panels met en évidence que celui relatif aux professeurs de l'enseignement général recrutés en CDD est le plus pertinent pour analyser les éventuelles différences de traitement à l'embauche entre hommes et femmes (PEG).
 27. Plusieurs arguments justifient ce choix. D'une part, tous les professeurs de l'enseignement général embauchés en CDI l'ont été après avoir effectué un CDD et sauf rare exception, leur échelon n'a pas changé lors du passage en CDI.
 28. D'autre part, pour procéder à une comparaison efficace de la situation des femmes à l'embauche par rapport à celle des hommes, il convient d'avoir un panel de référents masculins suffisamment important. Or, aucune embauche d'homme au poste de professeur de l'enseignement général n'a été réalisée en CDI à compter de 2000. Un seul homme occupe un poste de professeur de l'enseignement général.
 29. Surtout, l'accord collectif ne fait aucune distinction en terme de classification à l'embauche entre les professeurs recrutés en CDD et ceux recrutés en CDI.
 30. En conséquence, il ressort que sur les 30 personnes embauchées en CDD entre 1999 et 2009 au poste de professeur de l'enseignement général (17 femmes parmi lesquelles figurent les 4 réclamantes et 13 hommes), les femmes ont été majoritairement embauchées à un niveau d'échelon inférieur à celui des hommes (Annexe 1).
 31. En effet, 83.3% des femmes ont été positionnées à l'embauche au 1^{er} échelon, le plus bas de la grille salariale, tandis que les hommes sont seulement 21.4% à être positionnés à ce niveau à l'embauche.
 32. Si l'on examine la chronologie des embauches par sexe des professeurs de l'enseignement général, il apparaît que les femmes ont quasiment toutes été embauchées entre 1999 et 2005 tandis que les hommes l'ont été entre 2005 et 2009.
 33. Le positionnement quasi systématique des professeurs de l'enseignement général à l'échelon 2, à partir de 2005, coïncide avec l'embauche largement majoritaire
-

d'hommes à ce poste, (10 sur 12 embauches). La valeur de l'emploi change à mesure qu'il est occupé par des hommes.

34. Aucun élément objectif ne vient justifier la différence de traitement constatée au détriment des femmes.
 35. En effet, les règles relatives au positionnement des professeurs à l'embauche telles que prévues à l'article 205 de l'accord collectif sont demeurées inchangées pendant la période 1999-2009, et sont communes aux travailleurs masculins et féminins.
 36. Dans ses observations complémentaires, l'Association soutient que la comparaison sur plusieurs années est inopérante et que la classification à l'embauche varie en fonction des évolutions du bassins d'emploi et des difficultés auxquelles a ainsi pu être confrontée l'association à embaucher sur le site d' . du personnel justifiant des qualifications nécessaires pour assurer une mission d'enseignement.
 37. La comparaison sur plusieurs années ne souffre aucune critique compte tenu du fait que les critères de classification sont demeurés les mêmes pendant la période prise en compte. S'agissant de l'évolution des bassins d'emploi et des éventuelles difficultés rencontrées par l'association pour recruter des enseignants, ces justifications ne sont aucunement étayées par des éléments objectifs qui auraient pu confirmer par exemple l'existence d'une pénurie de main d'œuvre.
 38. De la même manière, l'absence de prise en compte de l'expérience professionnelle (appréciée par défaut au regard de l'âge des salariés du panel) et du niveau de diplôme (au-delà de Bac+ 3) semble être commune aux travailleurs masculins et féminins.
 39. Au sein du groupe des femmes, Mesdames . ont été positionnées au même échelon à l'embauche que Mesdames . de 10 ans leurs cadette. Mme . qui justifie d'une licence de mathématiques, a été positionnée au même échelon (échelon 1) que Madame . titulaire d'un DEA de mathématiques.
 40. Le même constat peut être fait s'agissant des hommes. Ainsi, M. âgé de 25 ans, justifie d'une maîtrise d'histoire et est positionné au même échelon (échelon 2) que M. âgé de 38 ans et justifiant d'un doctorat en mathématiques.
 41. Il ressort que cette situation a eu des répercussions sur la carrière des femmes professeurs de l'enseignement général, ces dernières ayant accédé plus tardivement que les hommes à l'échelon 2, et a entraîné de fait un manque à gagner en matière de rémunération.
 42. L'employeur n'a pas communiqué, comme il y était pourtant invité, les informations sur les changements d'échelon intervenus au cours de la carrière des salariés embauchés en CDI en qualité de professeur et leur date, afin de connaître le temps moyen passé par un professeur dans chaque échelon.
 43. A défaut, il ressort que le seul référent masculin embauché en CDI à l'échelon 2, coefficient 295 en 2001, est positionné au 31 décembre 2008 à l'échelon 5, coefficient 365 et perçoit une rémunération de 2537€.
-

44. Sur les 4 femmes (Mesdames [redacted]) entrées à la même époque et à l'échelon 1, coefficient 270 et justifiant d'une ancienneté comparable (5 à 7 ans), seule Mme [redacted] a atteint l'échelon 5 au 31 décembre 2008.
45. Cependant, elle perçoit une rémunération mensuelle de 2349€, soit 188€ de moins que celle du référent masculin. De ce fait, la rémunération de Mme [redacted] correspond à la rémunération perçue par ses trois autres collègues femmes, Mesdames [redacted] et [redacted] et [redacted], pourtant positionnées à l'échelon 4, au 31 décembre 2008 et justifiant d'une ancienneté comparable à celle du référent masculin.
46. En conséquence, et au vu de l'ensemble des éléments précités, il apparaît que les femmes professeurs de l'enseignement général parmi lesquelles figurent les 4 réclamantes, ont fait l'objet d'une discrimination en matière de classification et de rémunération à l'embauche par rapport aux hommes occupant un emploi comparable, ce qui ne paraît pas justifié par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.
47. En conséquence et au vu des éléments recueillis, le Défenseur des droits décide de:
- Recommander à l'employeur ainsi qu'aux partenaires sociaux de revoir les critères relatifs au positionnement des personnels visés à l'article 205 de l'accord collectif du 22 mars 1982 portant statut du personnel des associations chargées de la gestion des CFA du bâtiment relevant du CCCA-BTP afin que cesse la référence faite au critère de l'âge au profit de la notion d'expérience acquise et que soient pris en compte les critères visés à l'article L. 3221-4 du code du travail en matière d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ;
 - Recommander à l'association ([redacted]) de prévenir toute pratique de recrutement qui aurait pour effet de traiter défavorablement le personnel enseignant féminin en termes de positionnement et de rémunération ;
 - Réparer le préjudice subi par les femmes positionnées à l'embauche à l'échelon 1 en qualité de professeur d'enseignement général, et encore présentes aux effectifs, dont Mesdames [redacted] ;
 - Demander à l'association de rendre compte des suites données aux recommandations ci-dessus dans un délai de 6 mois.
-