

Le Défenseur des droits
Mission lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité

Décision - n°LCD-2011-40

Le Défenseur des droits :

Vu l'article 71-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Vu la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

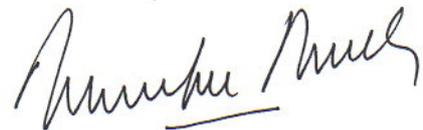
Vu la loi n° 2011-334 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Vu le code du travail ;

Vu la délibération 2010-62 du 1^{er} mars 2010 du Collège de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité ;

Saisi par Madame I _____ d'une réclamation relative à son absence d'évolution de carrière qu'elle estime discriminatoire, le Défenseur des droits présente les observations suivantes.

Le Défenseur des droits



Dominique BAUDIS

Observations devant la Cour d'appel
présentées dans le cadre de l'article 33 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 26 mai 2008 par Madame [redacted] d'une réclamation relative à une discrimination en matière d'évolution professionnelle en raison de sa fonction de Conseiller Prud'hommes et de ses activités syndicales.
2. Conformément à l'article 44 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits, « *les procédures ouvertes par [...] la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité [...] se poursuivent devant le Défenseur des droits* ».
3. Madame [redacted] a été recrutée le 10 janvier 1972 en tant que commis par la [redacted] ([redacted]) devenue [redacted] puis intégrée à [redacted] Environnement au sein de sa division [redacted].
4. Le 5 avril 1979, elle est nommée commis spécialisé. Le 4 juillet 1986, elle est nommée agent principal. Dès 1982, elle est désignée déléguée syndicale CFDT. Elle est élue Conseiller prud'hommes au Conseil de [redacted] dès 1987.
5. Courant 1990, elle est promue au grade de Secrétaire et intègre le Service production où elle assure de secrétariat de MM. [redacted] et [redacted].
6. Lors de son évaluation en novembre 1997, son travail est jugé bon, voire excellent, comme les années précédentes. Cependant, elle remarque que pour la première fois de sa carrière, le critère de la disponibilité est jugé « passable ».
7. Le 15 décembre 1997, elle est affectée à la Direction des Ressources Humaines de l'Exploitation de la Banlieue de [redacted] au poste de Secrétaire de direction RH, après proposition de M. [redacted], DRH adjoint de la société.
8. Du 15 décembre 1997 au mois d'avril 1998, elle n'aurait disposé d'aucun poste de travail et aurait été hébergée par une autre unité des ressources humaines.
9. Après des demandes d'explication à sa hiérarchie, son directeur adjoint l'informe, lors d'un entretien en date du 22 septembre 1998, qu'elle ne peut occuper le poste de secrétaire de direction au motif que « *ses absences prud'homales ne facilitent pas la continuité, caractéristique inhérente aux métiers du secrétariat* ».
10. Le 30 septembre 1998, elle adresse un courrier au Président du CPH [redacted] pour l'informer de sa situation afin que cesse la discrimination dont elle fait l'objet. Celui-ci invite la direction de l'entreprise à se « *référer au statut protecteur du conseiller prud'homme* » et à la protection juridique qui y est liée.
11. Le 31 décembre 1998, suite à un nouvel incident relatif à un refus de report de congés, et après un nouvel entretien, il est proposé à Madame [redacted] un poste au Département Assurance Qualité.
12. Le 11 janvier 1999, Mme [redacted] adresse un courrier à sa direction afin de lui faire savoir qu'elle accepte cette mutation au sein de ce département, « *pour rendre Monsieur le Directeur Adjoint des Ressources humaines plus serein* » en indiquant pour autant qu'elle ne « *renonce pas à obtenir une réponse claire et précise* » aux interrogations mentionnées dans un

courrier précédent : « Pourquoi ma situation professionnelle et socio-syndicale reconnue acceptable en décembre 1997 créé un problème en septembre 1998 ?

Pourquoi M. le Directeur adjoint des Ressources Humaines, s'exempte des règles et usages élémentaires de gestion du personnel et s'autorise à un comportement déloyal à mon égard ? ».

13. Lors de son évaluation pour l'année 2005, sa Responsable note que la tenue du poste est « excellente ». Le 6 février 2006, sa responsable hiérarchique, satisfaite du travail de la réclamante, propose à la Direction une promotion au grade d'Assistante administrative.
14. Cette demande est refusée sans motif. Mme _____ n'obtient aucune réponse formelle de sa direction.
15. N'ayant bénéficié d'aucune promotion depuis 1990, Mme _____ considère que le ralentissement de sa carrière et les difficultés rencontrées dans le cadre de ses fonctions sont liés à son mandat de conseiller prud'homal et a saisi le Conseil des Prud'hommes.
16. 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, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de ses activités syndicales ou mutualistes.
17. L'enquête a mis en évidence que sur la période 1990-1997, il n'existait aucun élément justifiant l'absence d'évolution au grade supérieur compte tenu de la qualité de ses évaluations, que dès lors seuls son mandat de conseiller prud'homme et ses activités syndicales étaient à l'origine de cette situation.
18. S'agissant de sa mise à l'écart en 1998 du poste de secrétaire auprès de la DRH au motif « d'une incompatibilité de ses activités prud'homales avec la fonction de secrétaire de direction », il apparaît que ces seuls éléments suffisent à établir la discrimination fondée sur les activités syndicales de Mme _____.
19. Enfin, s'agissant du refus de promotion au grade d'assistant administrative opposé à Mme _____ au motif qu'elle n'a pas occupé de poste de secrétaire de direction, il apparaît que cet argument n'est pas sérieux. L'examen du tableau communiqué par la société dans le cadre de l'enquête indique que toutes les secrétaires (techniciennes) promues assistantes administrative (agent de maîtrise) n'ont pas au préalable occupé des postes de secrétaires de direction. C'est notamment le cas de Mesdames _____ et _____.
20. En outre, il est à noter que Mme _____, Responsable du service Qualité, et supérieure hiérarchique de Mme _____, lui propose une promotion au grade d'assistant administratif en 2006.
21. Par délibération n°2010-62 du 1^{er} mars 2010, la haute autorité a considéré que Mme _____ a fait l'objet d'une discrimination en raison de son mandat de conseiller prud'hommes et de son mandat syndical, et a décidé de présenter ses observations à l'audience du Conseil des Prud'hommes _____ le 1^{er} février 2011.
22. Reprenant largement, les pièces et observations transmises par la haute autorité, le juge départiteur du CPH _____ a considéré par un jugement du 24 mars 2011, que l'absence

de promotion de Mme _____ au grade d'assistant administratif est constitutive d'une discrimination en raison de ses activités prud'homales et syndicales. Faute d'éléments suffisamment précis permettant le calcul intégral de la réparation du préjudice, il condamne la Société _____ à verser à Mme _____ la somme de 35 000€ au titre de dommages intérêts en réparation du préjudice subi en raison de la discrimination constatée.

23. La société _____ a interjeté appel de la décision.

24. En conséquence et au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits :

- Considère que Mme _____ a fait l'objet d'une discrimination en matière d'évolution de carrière en raison de ses fonctions de conseiller prud'homal et de ses activités syndicales en violation de l'article L. 1132-1 du code du travail;
- Décide de présenter ses observations devant la Cour d'appel de _____