

Paris, le 21 mars 2014

Décision du Défenseur des droits MLD-2013-254

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 le décret n° 2011-904 du 29 juillet 2011 relatif à la procédure applicable devant le Défenseur des droits ;

Vu le code du travail ;

Saisi par Madame X qui estime avoir fait l'objet d'une réclamation en matière de rémunération en raison de son sexe,

Décide de recommander à la société A de se rapprocher de Madame X afin de procéder à une juste réparation du préjudice qu'elle subit du fait de la discrimination salariale dont elle fait l'objet en raison de son sexe, et de réévaluer sa rémunération,

Demande à la société A de rendre compte des suites données à cette recommandation dans un délai de trois mois à compter de la date de notification de la présente décision.

Le Défenseur des droits

Dominique BAUDIS

**Recommandation dans le cadre de l'article 25 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011
relative au Défenseur des droits**

1. Madame X a saisi le Défenseur des droits le 11 juillet 2013 d'une réclamation relative à une disparité salariale qu'elle estime en lien avec son sexe.
2. Madame X a été engagée au sein de la Société A par contrat à durée indéterminée en date du 2 mai 2012 en qualité de Responsable de clientèle, moyennant un salaire annuel moyen euros brut.
3. Le 21 janvier 2013, la société a engagé Monsieur Y sous contrat à durée indéterminée en qualité de Responsable de clientèle, moyennant un salaire annuel moyen de 50.000 euros bruts.
4. La comparaison des curriculum vitae de Madame X et de Monsieur Y démontre que les deux salariés présentent des profils et expériences comparables.
5. Le 28 mars 2013, Monsieur Y prend l'initiative de quitter la société, mettant fin à sa période d'essai.
6. Madame X, estimant qu'elle dispose d'un profil et d'une expérience comparables à ceux de Monsieur Y, prend attache à plusieurs reprises avec son employeur, afin d'avoir des justifications sur cette différence de salaire.
7. Le 15 mai 2013, il lui est répondu que la personne ayant remplacé Monsieur Y après son départ perçoit une rémunération identique à la sienne : 45.000 euros annuels brut.
8. Madame X conteste ces justifications dans un courrier du 10 juin 2013.
9. Le Défenseur des droits a procédé à une enquête approfondie. Il a notamment demandé à l'employeur de lui faire parvenir les curriculum vitae et profils de postes de Madame X et de Monsieur Y, auquel elle se compare.
10. Il a également demandé la communication d'extraits du registre du personnel de la société concernant les postes de responsable de clientèle, ainsi que les contrats de travail des personnes occupant ces postes.

CADRE JURIDIQUE :

Dispositions générales

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. Tout acte ou mesure pris à l'encontre d'un salarié en méconnaissance de ce principe de non-discrimination est nul, conformément à l'article L.1132-4 du code du travail.

Sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

13. L'article L.1142-1 du code du travail énonce que « *nul ne peut (...) 3° Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération (...)* ».
14. L'article L.3221-2 du code du travail prévoit que « Tout employeur assure, pour un même travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».
15. Ainsi, sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

ANALYSE :

16. En l'espèce, la réclamante compare sa situation à celle de Monsieur Y, engagé par la société Ale 21 janvier 2013.
17. Monsieur Y, comme Madame X, a été recruté pour occuper le poste de Responsable de Clientèle, avec le statut Agent de maîtrise, sous la même classification.
18. Il ressort de l'enquête diligentée par le Défenseur des droits, et notamment de la lecture des contrats de travail et des fiches de Monsieur Y et Madame X, que ces deux personnes ont été embauchées pour exercer des fonctions identiques.
19. Interrogée par le Défenseur des droits sur les raisons de cette disparité salariale, la Société A la justifie par une expérience acquise par Monsieur Y auprès d'un précédent employeur dans le domaine de l'édition, ainsi que par le fait qu'il a exercé des fonctions de management, puisque celui-ci « *encadrait, en dernier lieu, une équipe de 6 personnes, à la différence de Madame X* ».
20. La comparaison des curriculum vitae transmis par la société au Défenseur des droits révèle que Madame X et Monsieur Y disposaient d'une expérience équivalente dans le domaine de l'édition publicitaire (respectivement 26 et 24 ans).
21. L'expérience managériale de Monsieur Y est également attestée par son CV. Il s'agit donc de l'unique différence objective entre ces deux salariés, en termes de profil.
22. Cependant, la Cour de cassation retient que « l'expérience professionnelle acquise auprès d'un précédent employeur ne peut justifier une différence de salaire qu'au moment de l'embauche et pour autant qu'elle est en relation avec les exigences du poste et les responsabilités effectivement exercées » (Cass soc, 11 janvier 2012, n°10-19.438).
23. La Société A soutient que le poste de Responsable de Clientèle requiert des compétences managériales mais l'analyse de la fiche de poste afférente, identique pour les deux salariés, ne permet pas d'affirmer que des capacités managériales soient effectivement nécessaires à l'exercice de ces fonctions. Aucune référence à des fonctions d'encadrement ou de management n'y figure, que ce soit dans la section « mission », « responsabilités » ou « compétences ».
24. Enfin, le fait que les autres salariés occupant des fonctions similaires à celles de la réclamante perçoivent une rémunération identique voire inférieure à celle de la réclamante n'apparaît pas comme une explication de nature à écarter une problématique d'égalité femme-homme dans la mesure où toutes ces personnes sont des femmes.

25. En conséquence, et au vu de ce qui précède, il apparaît que Madame X a fait l'objet d'une discrimination en matière de rémunération par rapport à Monsieur Y, collègue masculin occupant un emploi similaire.

26. En conséquence et au vu des éléments recueillis, le Défenseur des droits :

- Recommande à la société A de réparer le préjudice subi par Madame X du fait de la discrimination salariale dont elle fait l'objet en raison de son sexe, et de réévaluer sa rémunération ;
- Demande à l'employeur de rendre compte des suites données aux recommandations ci-dessus dans un délai de trois mois.