

Paris, le 27 juillet 2012

Décision du Défenseur des droits n°MLD-2012-108

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 subi une discrimination fondée sur son sexe et sa situation de famille,

Décide de présenter les observations suivantes devant la cour d'appel de Poitiers.

Le Défenseur des droits

Dominique Baudis

Observations devant la Cour d'appel de Poitiers 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 5 novembre 2007 d'une réclamation de Mme X relative à une discrimination dont elle aurait fait l'objet dans son emploi en matière d'embauche et d'évolution de carrière en raison de son sexe et de sa situation de famille.
 2. La haute autorité a adressé plusieurs courriers à l'employeur afin de lui demander des explications sur les raisons qui justifient notamment la différence de salaire qui existe entre Mme X et M. Y à qui elle a succédé au poste de Responsable Achat et Logistique, les critères utilisés pour sélectionner les personnes nommées au comité de direction en janvier 2006, la modification de son intitulé de poste en 2007, l'absence de diffusion en interne de l'offre d'emploi relative au poste de Responsable Achat et Approvisionnement, et enfin le recrutement de M. Z et sa rémunération
 3. L'employeur a répondu par courriers transmis les 29 mai, 20 juin, 10 juillet 2008 et 23 avril 2009 aux demandes de la haute autorité en indiquant les raisons pour lesquelles Mme X n'a fait l'objet d'aucune discrimination.
 4. A l'issue de son enquête, le Collège de la haute autorité a décidé par délibération n°2010-169 du 6 septembre 2010, de présenter ses observations concluant à l'existence d'une discrimination à l'égard de Mme X à l'audience du conseil des prud'hommes de La Rochelle.
 5. 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.
 6. Par jugement du 28 mars 2012, le conseil des prud'hommes de La Rochelle a débouté la réclamante au motif qu'elle n'occupait pas un emploi strictement identique à celui de ses collègues masculins. Il se fonde sur arrêt de la Cour de cassation du 28 juin 2008 qui laisse entendre que le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale, ne s'applique que dans les situations où homme et femme occupent des fonctions identiques.
 7. Or, depuis un arrêt de la Chambre sociale du 6 juillet 2010 (n°09-40021), la Cour de cassation est venue rappeler que ce principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale autorise à comparer des emplois différents dès lors qu'ils sont considérés comme étant de valeur égale. La Cour invite les juges à ne pas s'arrêter à l'intitulé des fonctions et à rechercher si les fonctions effectivement exercées par les uns et par les autres sont de valeur égales. En l'espèce, il ne semble pas que le conseil des prud'hommes ait procédé à cette vérification.
 8. De la même manière, le conseil des prud'hommes écarte le fait que la réclamante aurait subi un déclassement au seul motif qu'elle n'a pas contesté son nouveau positionnement au moment de la mise en œuvre du nouveau système de classification alors qu'un recours existait. Or, indépendamment de l'existence d'un recours, il appartient au juge lorsqu'il existe un système de classification professionnelle de vérifier que celui-ci est établi de manière à exclure les discriminations fondées sur le sexe (Cass. Soc. 6 juin 2012 n°10-21.489).
- *****
9. Mme X, 28 ans, est embauchée à effet au 11 octobre 2004 au sein de la société Défi 22 (Société de 150 personnes dans le secteur composite) en tant que « Responsable Achats et Logistique », coefficient 265, Niveau IV, échelon B de la convention collective nationale de la Plasturgie.
 10. Elle justifie d'une Maîtrise Achats Approvisionnements obtenue à l'ISSAP CCI de Rochefort (2002) et d'un BTS technico-commercial. A cette date elle a une expérience professionnelle de 2 ans en tant qu'acheteuse.
 11. Elle encadre M. A, chargé de la Réception Marchandise et de la Logistique.

12. Elle succède à M. Y, 26 ans, qui occupait le poste de Responsable Achats et Logistique depuis janvier 2004, au coefficient 335, Niveau V échelon B.

13. M. Y a intégré la société en décembre 2000 en qualité de Technicien coefficient 170, Niveau II (correspond à un niveau CAP et BEP de la convention collective), échelon B, et a progressivement gravi les échelons.

14. En 2004, trois niveaux de coefficient séparent Mme X et M. Y au même poste.

15. M. Y perçoit un salaire mensuel brut de 2200 euros contre 1850 euros pour Mme X.

16. Le 2 janvier 2006, la direction met en place un comité de direction. Parmi les fonctions dites « support » visées dans l'organigramme de la société (Comptabilité & Finances, Qualité & Sécurité, Chargé d'affaires « Piscine, Chargé d'affaires, Chargé d'affaires Export, Achat et Logistique), Mme X est la seule salariée à ne pas entrer au comité de direction.

17. Bien qu'à cette époque, la réclamante souffre, selon elle, de nausées à répétition liées à sa grossesse que l'employeur ne pouvait ignorer compte tenu du fait que son bureau était situé en face du sien, Mme X n'a annoncé officiellement sa grossesse (3 mois) à son employeur que le 18 janvier 2006. A compter du mois de mai 2006, elle part en congé maternité.

18. En septembre 2006, la direction lui demande d'anticiper son retour de congés payés pris dans la foulée de son congé maternité. Elle revient le 30 octobre 2006 dans le cadre d'un congé parental d'éducation à temps partiel à 80 %.

19. Au même moment, l'entreprise effectue une revue de tous les postes de l'entreprise afin de les repositionner dans la nouvelle grille de classification de la Convention Collective de la platurgie.

20. En novembre 2006, la Société est rachetée par le Groupe B mais la direction du site ne change pas.

21. Au cours du premier trimestre 2007, la direction du groupe décide de créer un Service Achats et approvisionnement afin « d'être apte à gérer de nouveaux produits dont l'achat leur était confié par leurs clients et d'augmenter leur chiffres d'affaire achat ».

22. En janvier 2007, même si les missions n'ont pas changé, Mme X constate sur sa fiche de paie que suite à l'application de la nouvelle grille de classification, elle est désormais positionnée « Acheteuse » au coefficient 830. Elle conserve ses missions, bénéficie d'une augmentation de 200 €, mais perd son intitulé de « Responsable Achat et Logistique ».

23. Le 12 avril 2007, sans que la direction ait procédé à la diffusion d'une offre interne, elle est informée par une note de service de la création d'un service Achat et Approvisionnement et de l'arrivée imminente, 4 jours plus tard, d'un Responsable Achats et Approvisionnement, M. C, âgé de 44 ans, Ingénieur de formation.

24. Les missions dont M. C a la charge sont similaires aux siennes. Toutefois, elle est placée sous sa responsabilité au même titre que M. A qui n'est plus son subordonné mais celui de M. C.

25. Elle précise ne pas avoir contesté cette réorganisation du service en raison du profil du candidat recruté, lequel justifiait d'une expérience bien supérieure à la sienne.

26. Ce dernier met rapidement fin à son contrat, le 31 mai 2007, pour saisir une autre opportunité professionnelle.

27. La société fait alors appel au cabinet D afin de pourvoir au remplacement temporaire de M. C le temps de procéder à un nouveau recrutement au poste de Responsable Achat et Approvisionnement. Le 1^{er} juin 2007, M. E, qui justifie de plus de 15 ans d'expérience professionnelle dans la fonction Achats, assure l'intérim.

28. Or, le 5 septembre 2007, le poste est pourvu définitivement par M. Z qui est embauché en qualité de Responsable Achat et Approvisionnement, coefficient 910 de la nouvelle grille de classification, sans qu'aucune offre d'emploi n'ait été diffusée en interne.

29. A la date de son recrutement, M. Z est âgé de 32 ans. Il justifie d'un BTS Commerce International et n'a aucune expérience Achats Techniques Industriel Composite. Il est en cours de VAE à l'ISAAP de F afin d'obtenir l'équivalence de diplôme de Mme X. Cette dernière indique que faisant partie du conseil pédagogique de l'ISAAP, elle sera amenée à évaluer sa soutenance.

30. Elle considère alors que son changement de position, l'absence de transparence de la procédure de recrutement au poste de Responsable Achats et Approvisionnement, le recrutement successif de trois hommes et le profil de M. Z, mettent en évidence qu'elle a, en réalité, été déclassée puis maintenue à l'écart d'un poste devenu stratégique, en raison de son sexe et de sa situation de mère de famille.

31. Elle en fait part aux délégués du personnel, lesquels demandent des explications à la direction le 11 septembre 2007 : « *pourquoi il n'y a pas de recrutement en interne et pourquoi on n'a pas proposé le poste à X ? Quelles sont les compétences et l'expérience de M. Z en achats (et surtout en achats industriels) ? Comment pouvons-nous travailler sans fiche de poste ?* ».

32. Il est répondu que : « *X devra prendre rendez-vous avec G. Les questions trop personnelles doivent se traiter directement avec G* ».

33. Courant octobre 2007, ayant repris contact par courrier électronique avec les deux précédentes personnes ayant occupé le poste de Responsable Achat et Logistique, MM. C et E, elle apprend que la rémunération proposée a doublé par rapport à la rémunération qu'elle percevait lorsqu'elle occupait le poste de Responsable Achat et Logistique.

34. En conséquence, Mme X considère qu'elle a fait l'objet d'une discrimination à l'embauche en matière de rémunération et de classification, et d'une discrimination en matière d'évolution de carrière à raison de son sexe et de sa situation de famille.

35. Mme X a démissionné de son poste le 31 juillet 2009 et a saisi le conseil de prud'hommes de La Rochelle.

La portée de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes : « pour un même travail ou un travail de valeur égale »

36. Le principe de l'égalité de rémunération entre travailleurs masculins et féminins est posé à l'article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'UE (ex-article 141 TCE) et précisé par la directive 75/117/CEE du Conseil du 10 février 1975, concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins ainsi que par la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte).

37. Le paragraphe 1^{er} de l'article 157 dispose que « *Chaque Etat membre assure l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de valeur égale* ».

38. Les considérants 8 et 9 de la directive 2006/54/CE soulignent l'importance du principe de l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale et précisent la manière dont la Cour de justice apprécie la notion de travail de valeur égale : « *pour apprécier si les travailleurs exercent un même travail ou un travail de valeur égale, il convient de rechercher, si compte tenu d'un ensemble de facteurs, tels que la nature du travail, les conditions de formation et les conditions de travail, ces travailleurs peuvent être considérés comme se trouvant dans une situation comparable* ».

39. Ce principe est consacré en droit interne par l'article L. 3221-2 du Code du travail (*ancien article L. 140-2 alinéa 1^{er}*) qui dispose que : « *Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes* ».

40. L'article L. 3221-4 du même Code (*ancien article L. 140-2 alinéa 2*) précise quels sont les critères de comparaison devant être retenus : « *Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble **comparable** de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise et de charge physique ou nerveuse* ».

41. L'existence d'une discrimination est donc révélée dès lors qu'à situation comparable, il est constaté une différence de traitement entre deux salariés de sexe différent et ce, sans qu'il soit nécessaire que le travail accompli par les salariés soit identique.

42. Dans un arrêt du 6 juillet 2010 (n°09-40021), confirmé depuis, la Cour de Cassation a précisé sa jurisprudence en matière d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale. En l'espèce, elle considère que la salariée, responsable des ressources humaines, du juridique et des services généraux a subi une discrimination fondée sur son sexe en matière de rémunération par rapport à ses collègues, tous masculins, directeurs commercial et financier.

43. Bien que n'étant pas identiques, des emplois peuvent être considérés comme d'égale valeur, (en fonction d'un ensemble de critères listés à l'article L. 3221-4 du code du travail), ce qui implique que les salariés (h et f) soient alors rémunérés de la même manière.

44. La Cour de Cassation délaisse l'exigence d'un exercice de fonctions identiques en termes de contenu et d'intitulé de poste et met l'accent sur l'exercice de fonctions d'importance comparable dans le fonctionnement de l'entreprise.

Sur le principe général de non discrimination

45. L'article L.1132-1 du code du travail dispose qu'« *aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte, « telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation du droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations* » notamment en matière de rémunération , au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'action s, de formation, de reclassement d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle... en raison de son sexe, de sa situation de famille ou de sa grossesse [...] ».

46. L'article 1^{er} de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation du droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations dispose que « *Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable* ».

47. Les juridictions internes, n'ont pas attendu l'introduction de cette disposition, adaptée du droit communautaire, pour identifier, à la lumière la jurisprudence de la CJCE (devenue CJUE), les situations susceptibles d'entrer dans son champ d'application.

48. Dès le début des années 80, la CJCE a considéré que « *le principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins n'est pas limité à des situations dans lesquelles hommes et femmes effectuent simultanément un travail égal pour un même employeur. Ce principe s'applique dans le cas où il est établi qu'un travailleur féminin, eu égard à la nature de ses prestations, a perçu une rémunération moindre que celle que percevait un travailleur masculin, employé antérieurement à la période d'engagement de l'agent féminin, et qui effectuait le même travail pour son employeur* (CJCE 27 mars 1980 Wendy Smith).

49. S'inspirant de la jurisprudence de la CJCE (devenue CJUE) en la matière, la Cour d'appel de Toulouse, dans un arrêt 17 mars 1995, n°5492/93, a considéré qu'une salariée embauchée au poste de chef de publicité, avait fait l'objet d'une discrimination en matière de rémunération compte tenu du fait que les 2 salariés masculins embauchés (successivement) après elle, au même poste, percevaient une rémunération très largement supérieure à la sienne.

50. La Cour retient qu'ils ont effectué les mêmes tâches, qu'ils possèdent le même niveau de formation et justifie d'une expérience professionnelle comparable. Elle écarte l'argument selon lequel le successeur de la plaignante possédait un meilleur niveau d'anglais aux motifs que l'employeur ne rapporte pas la preuve que la connaissance de l'anglais était nécessaire au poste. En l'absence d'éléments justificatifs objectivement vérifiables de la part de l'employeur, la Cour juge que la salariée a fait l'objet d'une discrimination en raison de son sexe durant les 21 mois passés au service de la société.

51. La question posée dans cette affaire revêt donc un intérêt particulier.

L'aménagement de la charge de la preuve

52. S'agissant des règles de preuve applicables en matière de discrimination, elles sont posées par l'article L. 1134-1 du Code du travail qui prévoit que :« *Lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II [principe de non-discrimination], le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.*

53. *Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. »*

54. Une juste application de ces dispositions doit conduire le juge à considérer comme établie l'existence d'une discrimination dès lors que l'employeur n'est pas en mesure de rapporter la preuve de l'existence de tels éléments (cf. en ce sens, par exemple, CA Orléans 29 janvier 2009 RG n°08/02834 et CA Poitiers 17 février 2009 RG n°08/00461).

55. Il résulte clairement de ces dispositions que l'aménagement des règles de la preuve prévu par le législateur oblige l'employeur, en présence d'éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, à prouver l'existence d'éléments objectifs étrangers à toute discrimination justifiant l'écart de rémunération.

Discussion

Sur la différence de traitement dont a fait l'objet Mme X à l'embauche en matière de classification et de rémunération

56. En l'espèce, il ressort des éléments recueillis que Mme X n'est pas positionnée dans la grille de classification au même niveau que M. Y et qu'elle perçoit un salaire inférieur à celui de ce dernier alors qu'elle occupe le même poste.

57. Dans une note du 13 novembre 2003, il est indiqué que les missions de la fonction Achats et Logistique, alors occupée par M. Y sont les suivantes :

Finalité :

Assurer la gestion des achats de l'entreprise en garantissant la tenue des objectifs de coût, de délais et de qualité des achats.

Missions :

Gère le panel fournisseur

Consulte et sélectionne les fournisseurs,

Négocie les contrats d'achat dans le respect des budgets définis par les chargés d'affaire,

Gère les budgets d'achat spécifiques des projets,
Gère le planning des commandes d'achats sans délégation d'approvisionnement,
Organise la délégation d'approvisionnement aux ateliers
Participe à la mise en place des postes de travail pour les fournitures achetées
Définit les règles applicables au contrôle d'entrée
Supervise la réception des pièces achetées
Supporte les bonnes idées de réduction de coût des fournisseurs.

58. Aucune note de service n'indique que la fonction de Responsable Achat et Logistique Mme X est modifiée lorsqu'elle accède à ce poste en octobre 2004. Cet élément n'est pas contesté par l'employeur.

59. Or, il ressort des éléments de l'enquête que contrairement à M. Y, positionné au coefficient 335, niveau V, au moment de son affectation au poste de Responsable Achats et Logistique, Mme X est embauchée à ce poste au coefficient 265, niveau IV.

60. Outre, cette différence de classification à l'embauche alors même qu'elle occupe le même poste, l'examen de la convention collective met en évidence que le niveau IV affecté à Mme X correspond au niveau BTS. Or, Mme X dispose d'une Maîtrise « Achats et approvisionnements » qui aurait dû la placer au niveau V de la convention collective compte tenu du poste occupé.

61. Ainsi, au regard de ces éléments, il apparaît qu'il existe une présomption de discrimination à l'égard de Mme X en sa défaveur à raison de son sexe en matière de classification qui se répercute sur sa rémunération (19 % d'écart salarial).

Les justifications de l'employeur

62. L'employeur, à qui il incombe d'établir que la différence de situation constatée est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, justifie la différence de coefficient et de rémunération entre Mme X et M. Y en faisant valoir qu'ils n'occupaient pas exactement le même poste.

63. Selon l'employeur, M. Y était certes Responsable Achat et mais il était également chargé d'affaires (« ZTER ») pour laquelle il assurait l'encadrement transversal d'environ 10 personnes.

64. La société ajoute que dans le cadre de sa nomination à ce poste, M. Y a eu la charge de la création et de la structuration de ce poste, ce dont Mme X a été exonérée puisque le poste était créé et structuré lorsqu'elle y a été affectée.

65. Or, force est de constater qu'à l'arrivée de Mme X en octobre 2004, M. Y n'occupait plus la fonction de chargé d'affaire ZTER depuis plus de 9 mois, sans que cela n'entraîne une baisse de sa rémunération. La note de service interne datée du 5 janvier 2004 est très claire, puisqu'elle précise que M. H est nommé chargé d'affaire.

66. La société a d'ailleurs finalement admis cette réalité dans ses dernières observations adressées à la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité par courrier du 19 novembre 2009 : « *en effet, si Monsieur Y n'occupe plus la fonction de chargé d'affaire ZTER, il est toujours en charge de la fonction achat de présérie* ».

67. Elle soutient que les fonctions exercées par Mme X et M. Y n'étaient pas équivalentes compte tenu que ce dernier était « *en charge de la fonction achat de présérie* », suggérant ainsi que Mme X était exonérée de cette tâche, ce que cette dernière conteste.

68. En l'espèce, l'assertion de la société n'étant corroborée par aucun élément, la haute autorité a demandé à la société de faire parvenir copie des contrats d'achat de présérie (avant la série destinée à la vente) passés auprès de la société I, fournisseur, à compter de 2004 afin d'en vérifier la véracité.

69. L'examen des contrats communiqués par la société met en évidence de nombreuses incohérences faisant sérieusement douter de leur authenticité.

70. Premièrement, le nom de la société B apparaît sur l'ensemble des contrats signés de janvier 2004 à avril 2006. Or la société J n'a été rachetée par la société B qu'en novembre 2006. L'argument selon lequel le logo de la société B serait apparu au moment de la réimpression des contrats pour les besoins de l'enquête, ne permet pas d'écarter les doutes quant à l'authenticité des pièces produites.

71. En effet, cela met en évidence que les documents produits ne sont pas des copies d'originaux.

72. De la même manière, l'absence de signature manuscrite de M. Y sur les commandes d'achats portant sur des milliers d'euros, ou l'intitulé de sa fonction (responsable de projet) qui n'apparaît nulle part dans d'autres documents, fait qu'il ne peut être sérieusement accordé de valeur probante aux documents produits.

73. Enfin, le fait que la société I ne figure pas sur les commandes d'achats de 2004, 2005 et 2006, alors qu'elle est à cette époque le fournisseur de présérie de la société J n'est pas justifié.

74. C'est en effet, la société T qui apparaît sur les documents en tant que fournisseur. Or, entre 2004 et 2006 T ne traitait pas avec J. Elle n'a racheté la société I qu'en 2007.

75. Par conséquent, l'employeur ne peut justifier au moyen d'éléments objectifs vérifiables que M. Y effectuait des tâches supplémentaires.

76. En l'espèce, l'employeur, sur qui repose la charge de la preuve, n'apporte pas d'éléments suffisants pour démontrer que la fonction occupée par Mme X en novembre 2004 n'est pas comparable à celle occupée par M. Y un mois plus tôt. Dès lors la discrimination dont a fait l'objet Mme X paraît établie.

Sur la rétrogradation de Mme X à compter de janvier 2007

77. Il ressort de l'enquête qu'outre l'attribution du coefficient 830, qui correspond à un poste de niveau Bac+ 2 de la nouvelle grille de classification, Mme X perd également son titre de Responsable Achats et Logistique et devient Acheteuse en janvier 2007, soit deux mois seulement après son retour de congé maternité et sa reprise du travail en congé parental à temps partiel.

78. Le tableau communiqué par la société relatif aux 6 personnes positionnées en 2006 comme Mme X au coefficient 265 niveau IV, indice B, indique qu'elle est la seule salariée à avoir fait l'objet d'un changement d'intitulé de fonction.

79. Son changement d'intitulé de fonction et l'attribution du coefficient 830 s'apparentent donc à une rétrogradation.

80. En effet, rien ne semble justifier le changement de coefficient de Mme X. Ses missions n'ont pas été modifiées, M. A est toujours placé sous sa responsabilité. Mme X n'a jamais fait l'objet de reproche professionnel susceptible de justifier la décision de son employeur.

81. Il ressort donc que le coefficient 830 et l'intitulé de fonction d'Acheteur affectés à Mme X en janvier 2007 par l'employeur dans le cadre de l'application de la nouvelle grille de classification ne correspondent pas à l'emploi qu'elle occupe à cette date.

82. Seule sa grossesse suivie d'une reprise du travail à temps partiel (80%) semblent être à l'origine de sa rétrogradation.

83. En outre, cette rétrogradation intervient juste avant que l'employeur ne décide de réorganiser le service et procède en avril 2007, sans diffusion d'offre d'emploi en interne (en violation de l'article 12 bis de la convention collective), aux recrutements successifs de trois hommes au poste de Responsable Achat et Approvisionnement, dont les missions sont identiques à celles de la réclamante.

84. En effet, la note de service datée du 12 avril 2007 indique que le responsable Achat et Approvisionnements a en charge les missions suivantes :
Négociation et passage de commandes et contrats d'achats,

Gestion du panel « fournisseurs »
Gestion des approvisionnements et organisation de la délégation d'approvisionnement
Gestion des stocks des produits achetés
Réception des produits achetés
Distribution dans les magasins et/ou postes de travail
Gestion de l'expédition organisée par transporteur.

85. Les missions du poste sont identiques à celles de Mme X et à celle de M. Y qu'elle avait remplacé.

86. A l'occasion du recrutement de ce nouveau Responsable Achat et approvisionnement, Mme X perd ses responsabilités d'encadrement. Elle est désormais placée sous sa responsabilité, comme M. A.

87. La concomitance entre la reprise du travail en congé parental d'éducation à temps partiel de Mme X et la réorganisation du service décidée par la société conduisant au recrutement successif de trois hommes au poste de responsable dont les missions sont identiques à celles de Mme X, confirme la volonté de l'employeur d'écarter Mme X, du fait de son nouveau statut de femme mère de famille, d'un poste stratégique en procédant à sa rétrogradation.

Sur les justifications avancées par l'employeur relatives au repositionnement de Mme X

88. L'employeur souligne que « *tous les postes ont été revus, avec attribution de notes pour 6 critères, donnant lieu à coefficient pour chaque poste, correspondant lui-même à un salaire minimum pour le poste* ». Les 6 critères portent sur les connaissances à maîtriser, la technicité de l'emploi, l'animation, la responsabilité hiérarchique, l'autonomie, le traitement de l'information.

89. L'employeur indique qu'il a été considéré que son poste correspondait à une fonction d'acheteur plutôt qu'à une fonction de Responsable Achats et que ce poste a été évalué au coefficient 830 (échelon maximum avant le niveau cadre).

90. Il attire l'attention de la haute autorité sur le fait que Mme X n'a alors (pas plus qu'à un autre moment) fait aucune remarque sur sa classification ou son statut dans l'entreprise.

91. Il considère que ces évolutions d'intitulé de poste, de classification sont donc sans rapport avec son retour de congé maternité.

92. En l'espèce, l'article 3.3.1 du guide sur l'application de la nouvelle grille de classification, rappelle quelques principes de base : Il s'agit « *de classer des emplois et non des personnes. De ce fait, il faut donc identifier, décrire et analyser les emplois à l'aide de fiche emploi. C'est le rôle de l'employeur qui devra utiliser comme outils les critères leurs degrés, la grille en cotation. L'analyse de l'emploi doit se faire en s'appuyant sur la description précise de celui-ci* ».

93. Or, l'employeur n'a fourni aucun document permettant de vérifier les critères pris en compte, leurs degrés etc... pour évaluer l'emploi occupé par Mme X : « *nous n'avons pas trouvé de tableau de correspondance nous permettant de passer d'une grille à l'autre* ».

94. L'absence générale de fiche de fonction dénoncée de manière générale par les délégués du personnel lors d'une réunion avec la direction le 11 septembre 2007 confirme que le repositionnement de Mme X n'est pas fondé sur une analyse de l'emploi qu'elle occupait réellement.

95. L'employeur affirme que Mme X « *n'avait pas le niveau de Responsable Achat* », mais n'apporte aucun élément probant au soutien de cette affirmation. Or, comme déjà indiqué, Mme X n'a jamais fait l'objet d'aucun reproche professionnel au cours de sa carrière.

96. Ainsi le positionnement de Mme X au coefficient 830 en qualité d'acheteur seulement deux mois après son retour de congé maternité et sa reprise du travail en congé parental à temps partiel ne repose sur aucune justification objective étrangère à toute discrimination.

97. Le fait que Mme X n'ait pas utilisé de son droit de recours lors de l'attribution de sa nouvelle classification ne lui interdit aucunement de la contester ultérieurement au moment où elle prend connaissance que cette décision constitue une discrimination fondée sur son sexe ou sa situation de famille.

98. Le caractère discriminatoire du repositionnement de Mme X lié à sa nouvelle situation de mère de famille est donc établi.

Sur la différence de rémunération entre Mme X et M. Z

99. L'examen du contrat M. Z, recruté en septembre 2007, après le départ de M. C, au poste de Responsable du service Achats et Approvisionnements, montre qu'il a été positionné au coefficient 910 de la grille de classification et qu'il percevait une rémunération de 4000€.

100. Lorsqu'il est procédé à une comparaison des emplois, la Cour de cassation invite à ne pas s'arrêter à l'intitulé des fonctions et à rechercher si les fonctions effectivement exercées par les uns et par les autres, sont de valeur égale.

101. La note de service du 12 avril 2007 indique que ses missions sont identiques à celles exercées par M. Y puis par Mme X qui lui a succédé à compter d'octobre 2004.

102. Or, en décembre 2006, date à laquelle elle occupe son poste sous l'intitulé de Responsable Achat et Logistique, puis de janvier 2007 à avril 2007, période où elle exerce les mêmes missions sous l'intitulé d'acheteur, elle est positionnée au coefficient 830 et bénéficie d'une rémunération très largement inférieure à celle de ce dernier de 1883€.

103. L'analyse de leur emploi ne peut conduire à une telle différence d'appréciation et partant de classification et de rémunération.

104. M. Z est moins diplômé que Mme X (niveau BTS au jour de son embauche), il n'a aucune expérience dans les matériaux composites, et justifie d'une expérience de 3 ans en qualité de Responsable Achat, donc équivalente à celle de Mme X.

105. A cet égard, M. Z ne justifie aucunement des conditions posées dans la nouvelle grille de classification pour accéder au coefficient 910, puisqu'il nécessite de justifier une formation de niveau Bac +5.

106. La différence de rémunération constatée paraît disproportionnée.

Les justifications de l'employeur relatives à l'écart de rémunérations de plus de 50% entre M. Z et Mme X

107. La société justifie l'écart de rémunération entre Mme X pendant la période où elle occupait son poste sous l'intitulé de Responsable Achat et Logistique et M. Z, recruté définitivement, par le fait que le poste impliquait un périmètre et des compétences différentes :

- encadrement d'un service se composant au minimum de 4 personnes (1 acheteur, 1 approvisionneur, 1 agent logistique, 1 magasinier) alors que Mme X n'avait sous sa responsabilité que 1 agent logistique
- membre du comité de direction et à ce titre participation à la définition du plan directeur de l'entreprise
- animation de projets transversaux par délégation du directeur
- une bonne maîtrise de l'anglais.

108. L'argument relatif à la maîtrise de l'anglais ne peut être retenu, l'employeur ne justifiant pas que l'anglais est une exigence nécessaire et déterminante pour le poste. En outre, rien n'indique que Mme X ne faisait pas également usage de l'anglais dans le cadre de ses fonctions. Il en est de même s'agissant de l'animation de projets.

109. Enfin, l'argument relatif à la participation au comité de direction semble devoir être atténué compte tenu du fait que le comité de direction n'a été créé qu'en janvier 2006, soit deux ans après

l'embauche de Mme X, et que le seul argument avancé par l'employeur pour expliquer sa non participation au comité de direction réside dans le fait qu'à cette date, son poste n'était pas « stratégique ».

110. Cependant, il est notable que le poste de Responsable n'a pas été stratégique durant les trois années où Mme X occupait les fonctions de Responsable Achat, qu'il l'est devenu, dès lors qu'un homme, M. C, puis un second, M. Z ont été recrutés alors que Mme X était repositionnée puis écartée du poste trois mois auparavant.

111. Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, la différence de rémunération entre Mme X et M. Z paraît disproportionnée.

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

- Constate que Madame X a fait l'objet d'une différence de traitement à l'embauche en matière de positionnement et de rémunération à raison de son sexe, et d'une discrimination en matière d'évolution de carrière et de rémunération en raison de son sexe et de sa situation de famille.
- Décide de présenter ses observations devant la cour d'appel de Poitiers.