

Paris, le 30 mars 2021

Décision du Défenseur des droits n°2021-039

La Défenseure 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 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 ;

Vu le code du travail;

Saisie d'une réclamation de Madame X qui estime avoir subi une discrimination en matière d'évolution de carrière et de rémunération et un harcèlement moral discriminatoire fondés sur son sexe,

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

Claire HÉDON

Observations devant la cour d'appel de Y dans le cadre de l'article 33 de la loi n° 2011-333 du 29 mars 2011

- 1. Madame X a saisi le Défenseur des droits le 17 juin 2019, via son conseil, Maître Z, d'une réclamation concernant une discrimination et un harcèlement discriminatoire qu'elle aurait subis dans sa carrière au sein de A en raison de son sexe.
- 2. Par jugement du 14 avril 2018, le conseil de prud'hommes de Y devant lequel le Défenseur des droits n'a pas présenté d'observations a débouté Madame X de ses demandes au titre de la discrimination.
- 3. Madame X ayant interjeté appel de ce jugement, a sollicité du Défenseur des droits qu'il présente ses observations devant la cour d'appel de Y saisie du litige.

I. RAPPEL DES FAITS :

- L'établissement public à caractère industriel et commercial A a été créé le 1^{er} janvier 2010, au terme du rapprochement entre le B et la C. Il compte un effectif d'environ 1 130 personnes.
- 5. Le 28 mars 1983, Madame X, titulaire d'un BAC + 5 (double formation journalistique et scientifique) est embauchée en qualité de vacataire chargée d'études niveau 3, par C.
- 6. A compter du 16 février 1984, la réclamante est renouvelée, via un contrat à durée déterminée de 3 ans, en qualité d'agent d'encadrement technique et administratif.
- 7. Le 1^{er} janvier 1986, Madame X est embauchée, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, avec une reprise d'ancienneté de 22 mois, au sein de C, comme cadre administratif, catégorie C, échelle 2, indice 410. Elle était notamment responsable du fonctionnement des salles du Théâtre Présent et de la mise en place des activités de type: « Ciné-club scientifique », technique, industriel, et des séances de projection de films et d'utilisation d'audiovisuels interactifs et petits logiciels. Elle avait la responsabilité d'une équipe de quatre personnes.
- 8. De 1987 à 1990, elle est chargée de programme, groupe B, échelle 1, indice 460.
- 9. A compter du 1er juillet 1990, Madame X est placée au groupe B, échelle 2 (indice 521).
- 10. La réclamante dirigeait toujours à l'époque une équipe de quatre personnes et était « responsable des salles D ».
- 11. A compter du mois de juillet 1992 et avec la mise en place d'une nouvelle grille de classification, le poste de Madame X est intitulé « chargé d'affaires communication » (classe 8).
- 12. Par décision en date du 8 novembre 1999, Madame X est nommée cheffe du département Cinéma et Spectacles audiovisuels.
- 13. Par avenant n° 1 au contrat de travail en date du 1^{er} janvier 2001, Madame X devenait cadre forfait jours sur un « poste de chef de département » et occupait l'emploi de « chargée de Mission communication » (indice 643). Elle encadrait alors 12 personnes et avait la responsabilité de quatre salles.

- 14. Par courrier en date du 12 octobre 2001, Madame X a bénéficié de l'attribution de 7 points au titre de sa promotion antérieure. Sa rémunération était alors portée à l'indice 650 avec effet rétroactif au 1^{er} juillet 2001.
- 15. La réclamante précise également qu'en 2005 elle était responsable de l'équipe la plus importante de l'établissement mais que son indice était au plancher de sa classe contrairement à son homologue masculin.
- 16. Par courriers en date des 9 septembre 2005 et 1^{er} août 2006, elle a demandé la réévaluation de sa situation indiciaire eu égard à son ancienneté, à ses responsabilités et à l'importance de son équipe.
- 17. Madame X a bénéficié d'une réévaluation de son indice : 655 en d'août 2007, puis 669 en novembre 2008.
- 18. La réclamante a précisé avoir fait l'objet d'un harcèlement de la part de son responsable, Monsieur E, de 2000 à 2008, et avoir demandé une mobilité afin de préserver sa santé.
- 19. A compter du 1^{er} octobre 2009, Madame X a été nommée au poste de chargée de mission au sein de la Direction générale et a bénéficié d'une évolution rétroactive au 1^{er} janvier 2009 de son indice à 689.
- 20. De 2009 à 2015, son indice n'a pas évolué.
- 21. Par courrier en date du 08 juillet 2015, Madame X a transmis une demande de départ à la retraite au Président de A en raison d'une situation de discrimination et d'inégalité de traitement sur l'ensemble de sa carrière et de « placardisation » qu'elle déclare subir sur son poste de chargée de mission.
- 22. Estimant être victime d'un traitement défavorable sur l'ensemble de sa carrière au sein de l'établissement en raison de son sexe, situation dénoncée à plusieurs reprises à son employeur, elle a saisi le conseil de prud'hommes le 9 juillet 2015 d'une demande de requalification de son départ en retraite en prise d'acte aux torts exclusifs de l'employeur et d'indemnisation de son préjudice.
- 23. Le 14 avril 2018, le conseil des prud'hommes de Y a débouté la réclamante de l'ensemble de ses demandes considérant que le salarié avec lequel elle se compare n'était pas placé dans une situation similaire. Le conseil a précisé également « qu'il y a bien un décalage d'un an entre la révision à la hausse du salaire de Madame X et sa promotion dans la classe 9, ce retard d'un an devant s'apprécier à l'aune de trente ans d'une carrière, enrichissante intellectuellement et matériellement.
 - L'impatience de Madame X à être mieux payée, et ainsi récompensée pour la qualité reconnue de son travail pour le rayonnement du cinéma au sein de A, en opposition avec les arguments qui lui ont été temporairement exposés par son employeur quant à ses contraintes budgétaires, dans le cadre de la dotation budgétaire de l'état, ne qualifie en rien une situation de discrimination ».
- 24. Madame X a interjeté appel de cette décision.

II. PROCEDURE MISE EN ŒUVRE PAR LE DEFENSEUR DES DROITS :

25. En l'espèce, au vu des éléments présentés par le conseil de Madame X, le Défenseur des droits a, en vertu des articles 18 et 20 de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 le régissant, sollicité l'établissement A, par courrier du 15 mai et par courriel transmis à Monsieur F, Directeur des Ressources Humaines en date du 20 mai 2020, afin de

- recueillir ses explications sur les faits de discrimination allégués ainsi que la communication d'un certain nombre de pièces.
- 26. Faute de réponse, le Défenseur des droits a adressé à l'établissement un courrier de relance par lettre recommandée avec accusé réception en date du 27 août 2020, réceptionnée le 31 août 2020.
- 27. Par courrier du 21 septembre 2020, l'établissement a demandé un délai supplémentaire d'un mois qui a été accordé par le Défenseur des droits.
- 28. Par courriel du 28 octobre 2020, Monsieur G, juriste Relations Sociales, a, de nouveau, demandé un délai supplémentaire allant jusqu'à décembre 2020.
- 29. Le 4 janvier 2021 un nouveau courriel de relance a été adressé à Monsieur G.
- 30. Faute de réponse, le Défenseur des droits a alors adressé une mise en demeure le 25 janvier 2021.
- 31. Par courriel en date du 8 février 2021, l'établissement a communiqué les éléments sollicités.
- 32. Au vu des éléments ainsi recueillis dans le cadre de son enquête, le Défenseur des droits a adressé, le 9 mars 2021, une note récapitulative à l'établissement A, à laquelle cette dernière a répondu, par courriel, le 24 mars 2021.

III. CADRE JURIDIQUE ET ANALYSE

33. Au titre de la compétence du Défenseur des droits en matière de lutte contre les discriminations, définie par l'article 4 3° de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011, il convient d'analyser successivement la discrimination dénoncée par Madame X (A), le harcèlement discriminatoire dont elle s'estime victime (B) puis son départ à la retraite (C).

A. Sur la discrimination salariale et professionnelle de Madame X

- 34. Aux termes de l'article L.1132-1 du code du travail relatif au principe général de non-discrimination : « (...) 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 mesures d'adaptation au 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 qualification, de classification, de promotion professionnelle (...) en raison de son sexe (...) ».
- 35. Des dispositions spécifiques à l'égalité professionnelle femmes/hommes complètent ce dispositif. L'article L.1142-1 du code du travail prévoit ainsi que l'employeur ne peut « 3° Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation ».
- 36. En matière de rémunération, l'article 4 de 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 des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) consacre le principe de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale.

- 37. La Cour de justice de l'Union européenne propose une méthode de comparaison entre le travail réalisé par une femme et celui de son homologue masculin, en retenant la technique dite du « faisceau d'indices » qui prend en compte les diverses exigences requises pour accomplir la tâche et la nature de celle-ci. Pour apprécier si des travailleurs exercent un même travail ou un travail auquel une valeur égale peut être attribuée, 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 ¹.
- 38. En droit interne, le principe est consacré par l'article L.3221-2 du code du travail : « Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».
- 39. L'article L.3221-3 dudit code précise que « Constitue une rémunération (...), le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier ».
- 40. L'article L.3221-4 du code du travail prévoit, quant à lui, que « 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, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse ».
- 41. La Cour de cassation est venue préciser qu'une différence de traitement pouvait être caractérisée entre des salariés exerçant des fonctions différentes mais bénéficiant d'un même niveau hiérarchique, de classification, de responsabilités ainsi qu'une importance comparable dans le fonctionnement de l'entreprise².
- 42. Par un arrêt du 8 décembre 2009, la Cour de cassation a considéré qu'une cour d'appel, ayant constaté qu'un salarié avait connu une évolution de carrière moins favorable que celle d'autres salariés de l'entreprise se trouvant dans une situation comparable et retenu que l'employeur ne justifiait pas cette différence de traitement par des raisons objectives étrangères à toute discrimination, a caractérisé une discrimination liée au mandat représentatif de l'intéressé³.
- 43. Un tel raisonnement est susceptible de s'appliquer à la situation d'une salariée qui connaît une évolution de carrière moins favorable que celle de ses collègues masculins⁴.
- 44. Par un arrêt du 22 octobre 2014, dans une affaire où le Défenseur des droits avait présenté des observations, la Cour de cassation a censuré une cour d'appel qui avait écarté l'existence d'une discrimination salariale « sans se livrer à une analyse comparée de la situation, des fonctions, et des responsabilités de la salariée avec celles des autres membres du comité de direction qui relevaient tous du groupe III, et sans rechercher, comme il lui était demandé, si les fonctions respectivement exercées par les uns et les autres n'étaient pas de valeur égale à celles de l'intéressée »⁵.
- 45. S'agissant du régime de la preuve, l'article L.1134-1 du code du travail, complété par les articles L.3221-8 et L.1144-1 du même code, définissent le principe de l'aménagement

¹ CJCE, 31 mai 1995, C-400/93, Royal Copenhagen; CJCE, 26 juin 2001, C-381/99, Susanna Brunnhofer.

² Cass. soc, 6 juill. 2010, n° 09-40.021.

³ Cass. soc., 8 décembre 2009, n° 08-44.003.

 $^{^4}$ Cass. soc., 22 octobre 2014, n° 13-18.362 après Décision MLD-2014-046 du Défenseur des droits.

⁵ Déc. DDD n° 2012-164, 7 déc. 2012 et CA, Aix-en-Provence, 28 mars 2013, n°11/17600 ; Déc. DDD n° MLD-2014-046, 26 mars 2014 et Cass. soc., 22 oct. 2014, n° 13-18.362 ; Déc. DDD n° 2015-144, 24 juill. 2015 et CA renvoi, Aix-en-Provence, 12 mai 2016, n° 14/21251 ; Déc. DDD n° 2017-108, 16 mars 2017 et Cass. soc., 5 avril 2018, n° 16-20.420.

de la charge de la preuve en matière de discrimination : « Le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur le sexe (...). 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 ».

- 46. <u>En l'espèce</u>, Madame X indique que, dès son embauche, sa classification et son indice ne correspondaient pas à ses missions et que ce décalage s'est accentué au cours de sa carrière (1). Cette inégalité de traitement résulterait, selon elle, d'une discrimination en raison de son sexe comme le montrerait l'étude comparée de sa situation avec celle d'un collègue masculin occupant un poste comparable (2) et la situation de l'établissement en matière d'égalité professionnelle (3).
 - 1) S'agissant de la classification et du traitement indiciaire ne correspondant pas aux missions exercées par la réclamante
- 47. Madame X indique que sa carrière a été retardée dès son embauche en ayant :
 - été classée à un niveau inférieur à celui qu'elle aurait dû occuper à plusieurs moments de sa carrière.
 - bénéficié d'un indice inférieur à celui prévu dans la classification.
- 48. Dans le cadre de son recrutement en CDI, Madame X a été positionnée dans le groupe C, échelle 2, indice 410, en qualité de cadre administratif.
- 49. Ses missions consistaient à :
 - être responsable de l'organisation du fonctionnement des salles de D,
 - mettre en place des activités de type : « Ciné-club scientifique, technique, industriel » et des séances de projection de films et d'utilisation d'audiovisuels interactifs et petits logiciels.
- 50. Elle était alors placée sous la responsabilité d'un chef de département M.A.I.
- 51. Pour assurer cette activité, Madame X avait la responsabilité d'une équipe composée de quatre personnes.
- 52. A compter du 1^{er} juillet 1987, elle a été promue « chargée de programme, groupe B, échelle 1, indice 460 », alors que ses missions, notamment en terme de gestion du personnel, ne semblent pas avoir évolué depuis son embauche en CDI en 1986. Seule une fiche de poste en date de 1984 ayant été communiquée aux services du Défenseur des droits pour cette période, il n'est pas possible de vérifier les évolutions de ce poste entre le 1^{er} janvier 1986, date de son embauche, et le 1^{er} juillet 1987.
- 53. De surcroît, il ressort de l'accord collectif de C du 6 septembre 1986 qu'au sein du groupe d'emploi « B », les chefs de service appartiennent à l'échelle 2 et 3. Il est plus précisément indiqué que « Le classement dans les échelles 1 et 2 est fonction de l'importance des responsabilités hiérarchiques et de l'expérience professionnelle. Exemples : chefs de services B2, B3, A1 ».
- 54. L'employeur indique dans son courrier de réponse du 8 février 2021 que « C'est à compter du 1^{er} juillet 1990 que Madame X a été placée au groupe B, échelle 2, ce qui correspond à un emploi de cheffe de service. Madame X dirigeait toujours à l'époque une équipe de quatre personnes et était « responsable des salles D ».
- 55. Dans son courrier en date du 24 mars 2021, l'employeur indique que « entre l'embauche de Madame X et son positionnement à compter du 1er juillet 1990, l'ampleur des

- responsabilités qui lui ont été confiées a évolué », ce qui justifierait son classement en groupe B2 à compter de 1990 seulement.
- 56. Comme mentionné supra et confirmé par A, en l'absence de fiche de poste entre 1984 et 1990, il n'est pas possible d'apprécier l'ampleur de l'évolution du poste occupé par Madame X pendant cette période de six ans. Néanmoins, la fiche de poste de 1984 et celle de responsable des salles D comportent, toutes deux, des responsabilités hiérarchiques avec la gestion d'une équipe de quatre personnes. Puisque l'employeur a pris la décision de classer son poste en groupe d'emploi B, il était tenu de respecter l'accord collectif qui précise bien que les chefs de service appartiennent à l'échelle 2 et 3. Dès lors, le Défenseur des droits constate qu'aucune raison objective ne semble alors justifier que Madame X n'ait pas, *a minima*, été classée en groupe B2.
- 57. Madame X, par un courrier du 3 février 1987 signalait déjà cette anomalie : « Mon ancienneté dans la profession, l'expérience muséologique acquise à B et les responsabilités qui m'incombent depuis 4 ans suggèrent une révision de la catégorie qui m'a été affectée, discriminatoires par rapport à la fonction de cadre. Je souhaite bénéficier de la catégorie B2 assortie d'un salaire conséquent ».
- 58. A compter du mois de juillet 1992, et en application d'une nouvelle grille de classification mise en œuvre au sein de la C, l'emploi de Madame X a été intitulé « Chargé d'affaires communication ». Madame X était alors positionnée en classe 8.
- 59. Une fiche de poste « chef de projet » dans le service « cinéma D » en date du 25 juillet 1996 a été communiquée au Défenseur des droits.
- 60. Cette fiche indique que le chef de projet assurait la « fonction de chef de service placé directement sous l'autorité du Directeur de la Communication et de la Promotion ». Il a « la charge de développer, de gérer et d'animer les activités des salles de cinéma D ».
- 61. Dans la description des tâches, il est prévu un « encadrement et gestion du personnel : 4 CDI, 1 marché d'assistance technique, jeunes en contrat de qualification et stagiaires » et la « responsabilité en terme de gestion, d'animation et de développement des salles D » ainsi qu'un « rôle de conseil et d'expertise ».
- 62. En termes de responsabilité, le chef de projet « est responsable à part entière de l'organisation du travail d'une équipe (moyenne de six personnes) et de la tenue des engagements pris à l'égard des partenaires extérieurs. Est responsable du budget global du cinéma Louis-Lumière, des équipements techniques de deux salles et du suivi juridique (signature lors de conventions ou de marchés) et peut répondre de la réalisation d'objectifs fixés en terme de fréquentation et de notoriété. Est également responsable de la sécurité des biens et des personnes dans le cadre de l'exploitation publique de deux salles ».

63. Or, il est prévu dans l'avenant 3 de l'accord collectif de la C « Classification » que les emplois « chargé d'affaire » (classe 8) et le « chargé de mission » (classe 9) se distinguent par les éléments suivants :

« chargé d'affaire » (classe 8)

« chargé de mission » (classe 9)

Emploi: CHARGE DE MISSION MEDIATION

Emploi : CHARGE D'AFFAIRES

Mentions secondaires :

- Communication
- Communication interne
- Edition

Description des tâches :

Est chargé du développement et de la commercialisation d'un ensemble de produits et de services conçus et mis en œuvre à la Cité, en France ou sur le marché international.

A partir de la définition de la stratégie (commerciale ou de communication), assure la responsabilité d'un projet (commercialisation d'espaces, itinérance d'expositions, promotion des produits, édition d'ouvrages, publication de documents, organisation des activités du cinéma, création d'un réseau de partenaires de la Cité, relations avec les grandes entreprises,...), partiellement ou en totalité, sur le plan de la promotion de la Cité.

- organisation des études de développement et élaboration du plan d'action,
- mise en place des outils de promotion, conception et diffusion des dispositifs de communication,
- suivi de la cohérence globale des actions,
- coordination des différents partenaires et intermédiaires extérieurs, animation des équipes et suivi de la réalisation du projet,
- suivi et évaluation des performances.

Est responsable du projet : animation du personnel, impacts économiques, et élaboration et suivi du budget.

Doit maîtriser une langue étrangère.

Critère I (Compétence professionnelle):

= Niveau E

Critère II (Savoir-faire en communication et diffusion de la compétence):

= Niveau D

Critère III (Capacité à maîtriser les systèmes socio-techniques) :

= Niveau C

Critère IV (Autonomie de réalisation et conception) :

= Niveau D

Critère V (Responsabilité) :

= Niveau E

Description des tâches :

A en charge la responsabilité de la réalisation d'un ensemble de projets ou de la gestion d'un secteur relevant de la médiation scientifique et technique.

Fixe les programmes de développement, définit les champs thématiques, les matières traitées, les messages, les partis pris scénographiques, les publics visés. Organise les moyens dont il dispose, contrôle les résultats obtenus et assure la coordination avec les responsables des autres activités.

Est responsable d'un budget programme.

Dans la plupart des cas, assure des tâches de recrutement et d'encadrement de personnel. A un rôle de représentation de la Cité auprès d'interlocuteurs extérieurs.

Peut, dans certains cas, avoir uniquement un rôle d'expertise, de conseil ou de conduite d'études de faisabilité

Nécessite, outre une formation générale étendue, une expérience professionnelle de plusieurs années dans un poste similaire.

Critère I (Compétence professionnelle):

= Niveau F

Critère II (Savoir-faire en communication et diffusion de la compétence):

= Niveau E

Critère III (Capacité à maîtriser les systèmes socio-techniques) :

= Niveau F

Critère IV (Autonomie de réalisation et conception) :

= Niveau E

 ${\bf Crit\`ere}\;{\bf V}\;({\bf Responsabilit\'e})$:

= Niveau G

- 64. Dès lors, les missions décrites dans la fiche de poste de 1996 semblent correspondre, en termes de *responsabilité*, d'autonomie de réalisation et de conception, d'expertise et d'expérience professionnelle, à l'emploi « Chargée de médiation ».
- 65. Dans un courrier du 3 juillet 1996, Madame X le signalait également à sa direction : « En mai 95, j'ai bénéficié d'une augmentation de 27 points portant mon indice à 548 qui, à l'intérieur de la grille de classification, me situe au plancher de celle-ci. Comparée à celle de mes collègues chefs de département (car sans en avoir le titre [...] j'ai toutefois comme eux la pleine responsabilité de mes projets, de mon budget et de mon personnel sans intermédiaire avec mon directeur), ma situation indiciaire est très inférieure (d'au moins 100 points en considérant le plancher de la classe IX) ».
- 66. Dans son courrier du 24 mars 2021, A conteste ces éléments et indique que : « S'agissant du « Critère I : Compétence professionnelle », l'emploi de Chargé de mission exige une formation sanctionnée par un diplôme d'une Grande Ecole ou un doctorat, ou acquise par une expérience professionnelle de plusieurs années après une maîtrise, ce qui n'est pas le cas de Madame X qui dispose d'une maitrise de biologie animale ». Or, si effectivement

- la réclamante est bien titulaire d'une maîtrise, elle dispose également d'une expérience de plus de 12 ans au sein de l'établissement et remplit bien ce critère.
- 67. Par ailleurs, concernant le « Critère V », A conteste que la réclamante remplisse les conditions en matière de « Responsabilité économique et humaine », dans la mesure où « l'emploi de Chargé de mission suppose que le salarié assume la responsabilité d'un ensemble de fonctions ou de projets, ces responsabilités étant confiées et exercées par H, responsable du Secteur associé cinéma et télévision scientifiques (Cf. organigramme de 1997) ». Toutefois, l'organigramme de 1997 ne permet pas d'apprécier les responsabilités confiées ou exercées par la responsable du secteur mais seulement le positionnement hiérarchique de Madame H directement placée sous le président de la structure, Monsieur I.
- 68. Dans l'organigramme de 1998 fourni par l'employeur, le département « Cinéma D » dont Madame X a la responsabilité apparaît comme un département du secteur « Cinéma et télévision scientifique », ce qui laisserait à penser que Madame X a la responsabilité d'un département entier.
- 69. L'employeur, dans sa réponse du 24 mars 2021, considère que « un tel constat ne peut être fait à la lecture de cet organigramme, qui ne présente nullement le cinéma Louis Lumière comme un département. ».
- 70. Or, force est de constater que le service géré par Madame X constitue un département dans le tableau annexé à l'organigramme de 1997 (page 4 et 7), au même titre que le service géré par son homologue masculin, Monsieur J, chef du département Science actualités depuis 1991 (cf. infra).

SECTEURS	DIRECTIONS	DEPARTEMENTS	SERVICES
		-Logistique	-Gestion -Acquisitions
		-Thèmes médiathèque publique	-BBA enfants -MEIJ -UGO -HVS -TTA
		-Science actualités	
		-Développement et production audiov	isuelle
		-Informatique	-Infor. de gestion -Moyens infor. -Info.doc.tech.
CINEMA ET TELEVISION SCIENTIFIQUES	-Direction		

71. Ce constat était également partagé par les évaluateurs de la réclamante à compter de 1996, lesquels, dans leurs conclusions, mettaient en évidence un décalage entre ses missions et sa classification.

- 72. L'établissement n'a transmis aux services du Défenseur des droits que les entretiens d'évaluation à compter de l'année 1999 ; toutefois, Madame X a été en capacité de communiquer les comptes rendus des années précédentes.
- 73. Ainsi dans le compte-rendu de 1996, l'évaluatrice, Madame H, responsable du secteur cinéma et télévision scientifique, indique « *Il conviendra de revoir rapidement la situation de Mme X en comparaison à celle de ses collègues* ».
- 74. Madame H, dans le compte-rendu de l'entretien pour l'année 1997, précise également « Mme X demeure dans une situation de rémunération inférieure à celle de ses collègues » et que « « Il conviendrait de nommer Mme X Chef de département ».
- 75. Dans le compte-rendu de 1998, il est une nouvelle fois précisé que : « Au regard de ses responsabilités, Mme X a une rémunération inférieure à celle de ses collègues. Devrait être chef de département avec passage en classe 9 » et que « Mme X a tous les atouts pour être nommée chef de département (fonction qu'elle exerce d'ailleurs pleinement) et devrait passer en classe 9 ». « Jusqu'en 2000, l'équipe a peu évolué, passant de quatre à cinq collaborateurs, et les responsabilités du service ont petit à petit augmenté.
 - En 2002, elle encadrait désormais 12 personnes et avait la responsabilité de quatre salles ou plus (Cf. D. X Fiche de poste 03062002). Ainsi, ce n'est qu'à compter de 2000, lorsqu'un véritable département cinéma a été créé, que les choses ont véritablement changé (Cf. Mme X courrier 25062007). ».
- 76. Or, contrairement à ce que soutient l'employeur, le Défenseur des droits retient à partir des éléments recueillis lors de l'enquête que : Madame X disposait en 1996 des prérequis en termes de compétences professionnelles, de responsabilités et de rattachement hiérarchique (à un directeur) lui permettant d'occuper un emploi de chargée de mission (classe 9).
- 77. Enfin par décision en date du 8 novembre 1999, Madame X est nommée cheffe du département Cinéma et Spectacles audiovisuels sans que sa classification n'ait changé (indice 613). Ce ne sera que le 16 octobre 2000, soit près d'un an après sa nomination, qu'elle sera positionnée en classe 9, catégorie chargée de mission communication/cheffe de département avec effet rétroactif au 1^{er} juillet 2000 (indice de 643).
- 78. Or, comme le souligne la réclamante, le plancher indiciaire de la classe 9 est à 650, soit une différence de 7 points.
- 79. L'employeur, à ce sujet, répond que le rattrapage de 37 points effectué entre 1999 et 2001 est conforme aux dispositions conventionnelles applicables à A qui disposent que « quand l'écart à combler est supérieur à 25 points, le réajustement indiciaire sur l'indice minimum de la fourchette d'indice afférente au nouvel emploi peut s'échelonner sur deux ou trois exercices ». Or, l'article IV 4 de l'accord de 1992 ne prévoit un rattrapage échelonné que lorsque l'indice du salarié se situe en deçà de la fourchette d'indices correspondant à son nouvel emploi pour les promotions par changement de classe d'emplois. Madame X a changé de classe le 1er juillet 2000 et l'écart à combler était de 7 points, le système de rattrapage sur plusieurs années n'était par conséquent pas applicable.
- 80. Par ailleurs, dans son compte-rendu d'entretien pour l'année 2001, son évaluateur Monsieur K, directeur des expositions, indique dans la partie « Situation comparée du salarié et de ses collègues » : « situation salariale en cours de régularisation selon engagement », ce qui tend à confirmer qu'aucune politique de rattrapage n'était encore mise en œuvre à cette époque.

- 81. Aussi, compte-tenu de ce qui précède, le Défenseur des droits constate que, jusqu'à sa nomination au poste de cheffe de département, Madame X a subi un retard dans l'évolution de sa carrière et, par conséquent, dans sa progression indiciaire avec un non-respect des dispositions conventionnelles au moment de sa promotion en classe 9.
- 82. Aucun élément transmis par l'employeur ne permet de justifier cette différence de traitement et l'absence de réaction de l'établissement suite aux alertes données par les évaluateurs de Madame X et par la réclamante elle-même. Or, un déroulement de carrière retardé peut constituer une mesure discriminatoire⁶.
 - 2) S'agissant de l'analyse comparée de la situation de Madame X avec celle de son collègue masculin en matière de rémunération.
- 83. Dans le cadre de sa procédure prud'homale, Madame X se compare avec un collègue masculin, Monsieur J, responsable d'un département, comme elle, et qui bénéficiait d'un traitement indiciaire plus élevé.
- 84. Il ressort des éléments transmis au Défenseur des droits que Monsieur J, à la suite de sa nomination comme chef de département le 7 juin 2000, a signé un avenant le 1^{er} janvier 2001 sur un emploi de « Chargé de mission Com » en classe 9, indice 779 (forfait de 210 jours par an) avec une disponibilité sur un cinquième de son temps de travail.
- 85. Monsieur J, par avenant n° 3 en date du 13 octobre 2009 est passé à un forfait de 189 jours par an à sa demande (indice 999) avec une rémunération mensuelle brute forfaitaire de 5 677,69 euros. Son temps de travail a été porté à 207 jours par an par avenant du 31 mars 2011 avec une rémunération brute forfaitaire de 6 393,60 euros.
- 86. Madame X, qui aurait occupé un poste équivalent dès 1996 (cf. supra), avec un indice à 548, a été nommée cheffe de département le 8 novembre 1999 avec un indice de 613 points. Elle a signé son avenant le 1^{er} janvier 2001 sur un emploi de chargée de mission communication (chef de département) avec un indice à 643 (forfait de 210 jours par an, rémunération brute forfaitaire de 24 621 francs), qui sera porté à 650 le 12 octobre 2001, 655 en août 2007, puis 669 en novembre 2008.
- 87. A compter du 1er octobre 2009, Madame X a été nommée au poste de chargée de mission au sein de la Direction générale et a bénéficié d'une évolution rétroactive au 1^{er} janvier 2009 de son indice à 689, son indice n'a plus évolué ensuite jusqu'à son départ à la retraite en 2015 (soit une rémunération de 4.506,06 euros bruts mensuels).

_

⁶ Cass. soc., 23 janv. 2007, n° 04-48.530.

88. Evolution de carrière de Madame X et Monsieur J 1996-2015 :

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
classe	8	8	8	8	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
indice	548	548	583	613	643	650	650	650	650	650	650	655	669	689	689	689	689	689	689	689
Emploi CHARGEE D'AFFAIRES COMMUNICATION					CHARGEE DE MISSION COMMUNICATION						CHARGEE DE MISSION MEDIATION									
Poste (si connu)	CHEF DE SERVICE				CHEF DE DEPARTEMENT CINEMA ET SPECTACLES AUDIOVISUELS						CHARGEE DE MISSION DG			CHEF DE PROJET DGPADD						
Observations					Nomination chef de département DDP				Prime de 500€					DDP	Prime de 600€		Prime de 550€ DDP			
classe	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
indice	740	763	763	779	779	779	779	779	779	779	795	800	825	999	999	999	999	999	999	999
Emploi						C	Chargé	de miss	sion cor	n						Chargé de mission médiation				
Poste (si connu)		Chef de département																		
Observations						nation c projet nagazir			e de sion	Prime de 800										
						ramme Jramme			space	euros										

- 89. A justifie notamment cette différence de traitement par le fait que Monsieur J ait « été embauché en CDI au poste de chef de département en octobre 1991 avec un indice élevé de 740, et ce compte tenu de ses hautes qualifications, son expérience pratique en médecine ainsi que de son expérience en qualité de journaliste scientifique ».
- 90. Par courrier du 24 mars 2021, l'employeur a ajouté que « Outre l'activité journalistique et l'animation des équipes, il lui est demandé d'apporter ses conseils aux équipes de la Cité sur les sujets qui traitent des questions de santé et de médecine en raison de son expérience dans ces domaines.

La note de mission en date du 25 octobre 1991 adressée à Monsieur J est jointe à la présente lettre.

Ainsi, ses compétences journalistiques et dans le domaine de la médecine occupent naturellement l'essentiel de ces missions, justifiant ainsi à l'embauche un indice plus élevé ».

- 91. Comme rappelé supra, les différences de traitement entre des salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale peuvent être licites dès lors qu'elles reposent sur des raisons à la fois objectives, matériellement vérifiables et pertinentes. 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 soit en relation avec les exigences du poste et les responsabilités effectivement exercées⁷.
- 92. Par ailleurs, la seule différence de diplômes, lorsqu'ils sont d'un niveau équivalent, ne permet pas de fonder une différence de rémunération entre des salariés qui exercent les mêmes fonctions⁸. Il en va autrement si l'employeur démontre que la possession d'un diplôme spécifique atteste de connaissances particulières et que ces dernières sont utiles à l'exercice de la fonction occupée⁹.
- 93. En l'espèce, l'employeur a bien transmis la note de mission du 25 octobre 1991 qui précise que Monsieur J pourra apporter ses conseils sur les sujets qui traitent des questions de santé et de médecine. Néanmoins, aucun autre élément, y compris la lettre de mission de 2003, ne permet de déterminer que les connaissances médicales de Monsieur J ainsi que son expérience pratique en la matière aient été déterminantes pour occuper ses différents postes au sein de l'établissement aussi bien en tant que rédacteur

⁷ Cass. soc., 11 janvier 2012, n° 10-19.438.

⁸ Cass. soc., 16 décembre 2008, n° 07-42.107.

⁹ Cass. soc., 13 novembre 2014, n° 12-20.069.

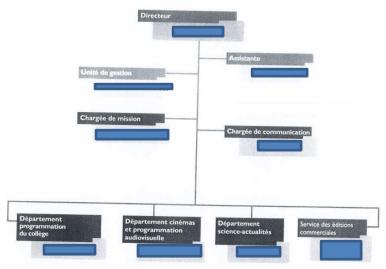
en chef que sur son poste de chef du département science actualités à la direction de la production multimédia dès le 7 juin 2000 puis sur son poste de chef de département « sciences-actualités » dès le 22 octobre 2001. Plus précisément, rien ne permet de considérer que les connaissances en médecine de Monsieur J aient été plus utiles pour l'établissement que les connaissances de Madame X en matière de biologie animale et qu'elles aient pu justifier un écart de rémunération aussi important.

- 94. Une seule fiche de poste a été transmise au Défenseur des droits lors de son enquête et elle concerne le poste de « attesta » occupé par Monsieur J à compter du 5 décembre 2011. Cette fiche ne précise cependant pas qu'une connaissance en matière de sciences médicales était requise pour occuper ce poste mais uniquement une « connaissance du secteur professionnel de l'actualité scientifique et technique [...] en administration et gestion de la production audiovisuelle [en conception et production muséographiques [...] Maîtrise de l'ensemble des techniques du journalisme multimédia et des techniques audiovisuelles. Capacité pédagogique à vulgariser des informations complexes ».
- 95. En outre, il ressort de la fiche BNF DATA en ligne de Monsieur J que ses œuvres audiovisuelles sont sur des sujets très variés, médicaux mais également sans lien évident avec sa formation initiale, tels que sur l'Empereur d'Alexandrie (1997), le messager des Etoiles (1997), l'Espoir qui venait des singes (2003) ...
- 96. Dès lors, l'expérience professionnelle acquise précédemment par Monsieur J, et qui ne correspond qu'à une partie des connaissances exigées pour le poste de chef de département, ne semble pas pouvoir justifier une telle différence de rémunération : 740 points pour Monsieur J lors de son embauche comme chef de département / 548 points pour Madame X qui semble avoir occupé, dans les faits, un poste équivalent et qui bénéficiait, en outre, d'une ancienneté de plus de 10 ans au sein de l'établissement.
- 97. De surcroit, les fiches des postes occupés par Madame X en date des 25 juillet 1996, 9 octobre 1997 et 11 septembre 2002 prévoient, dans l'ensemble, des connaissances assez proches de celles exigées sur le poste de « chef de département actualités et audiovisuels » en 2011, telles que :
 - une formation scientifique
 - une solide compétence en gestion et encadrement du personnel
 - une connaissance des différents réseaux liés à la production et la diffusion de films scientifiques
 - des bases sur les techniques audiovisuelles et sur le droit de l'audiovisuel
 - la maitrise de la fonction d'exploitant de salles.
- 98. Dans son courrier du 24 mars 2021, A considère cependant que « Les fiches de poste de Madame X des 25 juillet 1996, 9 octobre 1997, 11 septembre 2002 et celle de Monsieur J de 2011 ne sont pas équivalentes. ». Outre que, sans être identiques, ces fiches de postes exigent des compétences similaires, celle de 2011 fournie pour Monsieur J intègre nécessairement une évolution des responsabilités après 20 ans sur le poste. Elle ne saurait donc suffire pour justifier une inégalité de traitement intervenue 15 ans auparavant, et plus précisément lorsque Madame X a commencé à exercer des missions équivalentes à celles remplies par un chef de département.
- 99. Il ressort également des organigrammes de 2002, 2004 et 2005 fournis par A que Madame X et Monsieur J étaient positionnés au même niveau hiérarchique pendant cette période.

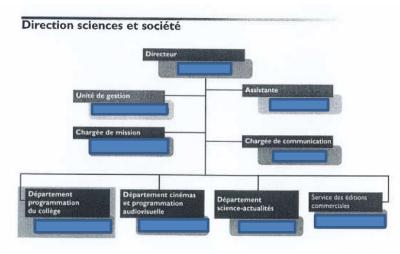
Organigramme 2002:



Organigramme 2004:



Organigramme 2005



- 100. Enfin dans sa note de présentation des documents demandés, envoyée par courriel en date du 8 février 2021, l'employeur indique que « Monsieur J a exercé des fonctions managériales importantes. A partir de 2011, alors que Madame X est chef de projet, amenée à exercer un rôle de pilote ou d'animateur d'équipe dans le cadre de groupes de travail, il est le chef du département Actualités et audiovisuel composé de presque 20 personnes. ».
- 101. Toutefois, il ressort des documents transmis que le service géré par Madame X était bien plus important que celui de Monsieur J dans un premier temps.

- 102. En effet, dans cette note, l'employeur indiquait « *En 2002, elle encadrait désormais 12 personnes et avait la responsabilité de quatre salles ou plus* ». Son équipe, selon Madame X, aurait augmenté jusqu'à atteindre 14 personnes en 2006 et formait la plus grande équipe de l'établissement à l'époque.
- 103. Madame X, précise, à ce sujet, dans ses courriers de demande de revalorisation de sa rémunération des 9 septembre 2005 et 1^{er} août 2006, qu'elle était responsable de l'équipe la plus importante de l'établissement avec 11 CDI, 2 agents APSV et 1 intérimaire à manager. Cet effectif aurait augmenté en 2006 : 12 CDI, 2 agents APSV.
- 104. A la même époque, les élements communiqués semblent indiquer que Monsieur J gérait une équipe plus restreinte de collaborateurs.
- 105. En effet, en 2003 Monsieur J semble gérer une équipe de 5 personnes (cf. lettre de mission du 24 juin 2003). Dans son compte-rendu d'entretien pour l'année 2005, il est précisé que ce dernier a pour mission l'encadrement du département Sciences Actualités (direction de l'activité éditoriale et management de l'équipe (5 personnes + pigistes)), soit une équipe plus réduite que celle gérée par Madame X.
- 106. Par ailleurs, la note fournie le 8 février 2021 semble indiquer qu'à compter de 2011, Monsieur J gérait une équipe de près de 20 personnes ; toutefois, aucun document transmis ne permet d'établir cet élement. Seul un compte-rendu d'entretien d'évaluation établi pour l'année 2015 indique, dans ses missions : « chef de département, management d'une équipe de 15 personnes », soit un nombre de collaborateurs équivalent à celui géré par Madame X en 2006.
- 107. A soutient également que la différence de traitement se justifie par le fait que Monsieur J était « en outre responsable de la sécurité des biens et personnes dans le cadre de l'exploitation publique des activités de l'unité. ».
- 108. Toutefois, cet argument ne semble pas pertinent au regard des éléments recueillis lors de l'enquête dans la mesure où Madame X, dès 1996, endossait également cette responsabilité. La fiche de poste « chef de projet » dans le service « cinéma D » en date du 25 juillet 1996 prévoyait en effet que le chef de projet « est également responsable de la sécurité des biens et des personnes dans le cadre de l'exploitation publique de deux salles ».
- 109. De même, A souligne que l'évolution indiciaire de Monsieur J ne correspond pas à la normale eu égard à l'augmentation progressive de sa quotité de travail. Toutefois, ce fait ne saurait fonder une différence de rémunération lors de la prise du poste de chef de département, si ce n'est qu'elle met en exergue que la différence de rémunération entre les deux chefs de département est exacerbée par le fait que Madame X était à plein temps sur son poste dès 1996 contrairement à Monsieur J.
- 110. Par conséquent, le Défenseur des droits considère que les raisons invoquées par l'employeur ne sont pas suffisantes pour fonder une différence de rémunération entre deux salariés (192 en 1996 et 136 points d'indice en 2001) qui exercent des fonctions comparables nécessitant des connaissances communes, qui bénéficient d'un même niveau hiérarchique, d'une classification identique à compter de 2001, de responsabilités ainsi que d'une importance comparables dans le fonctionnement de l'entreprise, voire supérieures pour Madame X qui a géré un département avec un effectif plus important.
- 111. L'écart entre Madame X et Monsieur J n'a cessé cependant de se creuser jusqu'au départ à la retraite de la réclamante.
- 112. Madame X a fait part de cette situation à différentes reprises sans obtenir de réponse de l'employeur.

- 113. Par courrier, en date du 25 juin 2007, elle a demandé la remise à niveau de son salaire. « Comme j'ai déjà eu l'occasion de vous le dire ces dernières années, mon niveau de salaire (indice à 650) est, à travail égal, notoirement inférieur aux rémunérations perçues par mes collègues de la direction Sciences et Société et notamment sur le plan de la parité. Pour mémoire, mon indice n'a pas bougé depuis ma nomination de chef de département qui confirmait une fonction exercée malgré un titre de chef de service puisque j'ai toujours été directement rattachée à une direction. Pour atteindre l'indice plancher (650) de la classe 9, ma nomination a entrainé un rattrapage de points pendant trois années puis un reliquat de 7 points en 2001.

 Depuis six ans, et malgré l'évolution de mon département et la réalisation des objectifs
 - Depuis six ans, et malgré l'évolution de mon département et la réalisation des objectifs fixés, seule une prime de 500€ m'a été octroyée en 2004 ».
- 114. Par courrier, en date du 22 septembre 2010, elle soutenait également « De 2001 à 2008, au sein de la direction Sciences et Société où j'exerçais la fonction de Chef de département programmation audiovisuelle et exploitation des salles, je suis restée sept ans au plancher de la classe 9 malgré les performances croissantes et reconnues du département.
 - [...] Pendant ces sept années, mon niveau de salaire a été, à travail égal, notoirement inférieur au salaire perçu par mon homologue masculin au sein de cette direction. ».
- 115. Par courrier, en date du 30 novembre 2010, Madame X précisait « Je me permets de vous rappeler que mon niveau de salaire (indice actuel : 689) a été et demeure notoirement inférieur, à travail égal, à celui de mon homologue masculin pendant les sept années passées au sein de la direction Sciences et Société.

 Comme j'ai eu l'occasion de l'écrire, je tiens beaucoup à la réparation de cette discrimination salariale et suis ouverte à toute proposition ».
- 116. Dans son entretien d'évaluation pour 2014, Madame X, continuait à réclamer l'égalité salariale : « Je suis à l'indice 689 depuis 2009 alors même que les fiches financières de 2010 du projet Callisto et sur lesquelles je travaille depuis cette date évaluaient ma fonction à l'indice 805.
 - Par un courrier du 15 septembre 2011 adressé à la DRH et à la Présidence/Direction Générale, j'ai fait état de cette anomalie en demandant la prise en compte de ce préjudice salarial. Ce courrier est resté sans réponse.
 - Sont également restées sans réponse les lettres des 22 septembre et 30 novembre 2010 qui demandaient réparation pour inégalité de salaire homme/femme, discrimination, souffrance au travail sur la base de preuves matérielles et fondées jointes aux courriers ».
- 117. Il ressort des éléments fournis par l'employeur qu'aucune réponse ne sera apportée à ces demandes.
- 118. Par ailleurs, dans sa note du 8 février 2021, A précise également que le « ralentissement dans l'évolution indiciaire peut alors être compensé par des primes, ce qui a été le cas pour Madame X à trois reprises : en 2004, 2010 et 2012. »
- 119. Toutefois, le tableau de comparaison (cf. supra), permet de constater que ces primes s'élevaient, pour Madame X à 1 650 € et à 800 € pour Monsieur J entre 1996 et 2015, ce qui ne saurait compenser une différence mensuelle de 1887,54 € lors du départ à la retraite de la réclamante.

- 3) S'agissant du contexte d'inégalité salariale en faveur des hommes au sein de l'établissement.
- a) <u>Le panel de comparaison établi par l'employeur</u>
- 120. Une différence de traitement dans le déroulement de la carrière et la rémunération peut être également établie sur la base d'une comparaison entre le salarié qui allègue la discrimination et un groupe de salariés comparables, appelé le panel de référence.
- 121. La Cour de cassation a identifié un certain nombre de conditions objectives pour la réalisation d'un panel de comparaison pertinent, permettant une reconstitution fidèle d'un parcours professionnel ordinaire.
- 122. En premier lieu, il est nécessaire de comparer la situation du salarié qui allègue une différence de traitement avec celle des salariés placés dans une situation comparable, c'est-à-dire avec des salariés de la même entreprise, embauchés et promus à des niveaux de qualification et de rémunération similaires et occupant les mêmes fonctions¹⁰.
- 123. Le panel de comparaison doit être composé de salariés ainsi :
 - appartenant à la même entreprise, voire au même établissement lorsqu'il existe ;
 - embauchés à des niveaux de qualifications similaires (identité ou équivalence de diplômes) ;
 - embauchés à une date proche, dans un écart de 1 à 3 ans maximum ;
 - embauchés sur un emploi similaire.
- 124. Ces critères précis de comparaison ont été définis par la Cour de cassation dans plusieurs arrêts de principe¹¹. Le panel est ainsi composé de salariés placés dans une situation équivalente et non identique¹².
- 125. En second lieu, il convient de rechercher si l'évolution de carrière de la salariée a été ou non comparable à celle des autres salariés du panel, notamment en matière de durée moyenne de passage d'un coefficient à un autre¹³, ou d'évolution de salaire, et en cas de différence de rechercher si l'employeur justifie de raisons objectives étrangères à la discrimination pour justifier la différence de traitement constatée.
- 126. Dans son courrier de demande d'explications du 20 mai 2020, le Défenseur des droits a demandé à A la transmission d'un panel de référence de salariés :
 - √ ayant été recrutés sur un poste en catégorie B1, B2, B3 entre 1983 et 1991;
 - ✓ ayant occupé un poste de chef de service/chef de département durant cette même période;
 - ✓ ayant évolué, au cours de leur carrière, sur un poste en catégorie 9 ou hors-grille (nouvelle classification);
 - √ toujours présents dans l'entreprise entre 2010 et 2015.
- 127. A, le 8 février 2021, a été en capacité de constituer un panel de 8 autres salariés répondant à ces critères, soit les personnes suivantes :

¹⁰ Voir, notamment, Cass. soc., 24 octobre 2012, pourvoi n° 11-12.295; Cass. soc., 22 octobre 2014, pourvoi n° 13-18 362

 $^{^{11}}$ Cass. soc., 4 juill. 2000, n° 98-43.285 ; Cass. soc., 28 juin 2006, n° 04-46.419 ; Cass. soc., 2 juill. 2014, n° 12-24.175 et autres ; Cass. soc., 22 oct. 2014, n° 13-18.362 ; Cass. soc., 24 oct. 2012, n° 11-12.295 ; Cass. soc., 7 nov. 2018, n° 16-20.759 ; Cass. crim, 9 nov. 2004, n° 04-81.397.

¹² Cass. soc. 28 juin 2006, n° 04-46.419.

¹³ CA Paris, RG S14/04600, 4 avril 2018.

Nom	Prénom Sex		Date d'entrée	Emploi occupé lors de l'embauche	Emploi occupé en 2015
		F	16/02/1984	CADRE ADMINISTRATIF	CHARGE DE MISSION MEDIATION
		Н	08/10/1991	REDACTEUR EN CHEF A/2	CHARGE DE MISSION MEDIATION
		Н	01/10/1989	CHARGE DE PROGRAMME/B/3	CADRE TECHNIQUE 3
		Н	15/12/1990	CHARGE DE PROGRAMME/B/3	CHARGE DE MISSION
		F	01/02/1987	CDD CHARGE D'ETUDES/C/3	CHARGE DE MISSION MEDIATION
		Н	01/01/1986	CHARGE D'ETUDES/C/3	CHARGE DE MISSION EDIT
		Н	01/03/1986	CHARGE DE PROGRAMME/B/3	CHARGE DE MISSION
		F	25/07/1990	CHARGE DE PROGRAMME/B/2	DIRECTEUR
Lorinzin.		Н	15/11/1986	TECHNICIEN SUPERIEUR/C/3	CADRE TECHNIQUE 3

Nom	Prénom	Sexe	indice lors de l'embauche (CDI)	indice en 2015	nb années	taux augmentation globale	indice lors du passage en classe 9	en classe 9	augmentation moyenne/an dans la classe 9
		F	440	689	30	56,59%	643	16	2,88
		Н	740	999	27	35,00%	740	25	10,36
		Н	670	827	27	23,43%	827	3	0,00
		Н	660	797	26	20,76%	660	26	5,27
		F	435	701	29	61,15%	680	7	3,00
		Н	460	692	30	50,43%	692	4	0,00
		Н	554	865	30	56,14%	670	23	8,48
		F	560	1030	24	83,93%	670	21	13,33
		Н	440	748	30	70,00%	525	19	11,74

- 128. Il ressort du tableau transmis par l'établissement que, si l'indice de Madame X a augmenté de près de 68% lors de sa carrière, cette augmentation semble notamment s'expliquer par le fait que la réclamante est la salariée qui a bénéficié du plus bas indice lors de son embauche en CDI en 1986 en tant que cheffe de service (cadre administratif, groupe C2, cf. développement supra).
- 129. De même, lors de son passage à la classe 9, elle a bénéficié avec Monsieur L, de l'indice le plus faible (643).
- 130. Enfin, il convient de soulever que parmi les salariés qui ont été recrutés sur un poste équivalent et qui ont évolué sur un poste de classe 9 pendant plus de 10 ans, la réclamante a la plus faible augmentation moyenne de son indice (2,88 points par an) par rapport à ses homologues masculins : M (5,27 points par an), N (8,48 points par an) et Monsieur L (11,74 points par an). Concernant ce dernier salarié, il apparaît que celui-ci est devenu chef de département en 1996, soit l'année où Madame X a eu des missions équivalentes à celles d'un chef de département selon la grille de classification de 1992 (cf. supra), mais que le retard indiciaire initial lors de son passage à la classe 9 a été rattrapé (+223 points en 19 ans), ce qui n'est pas le cas de la réclamante.
- 131. L'employeur insiste sur le fait que ce soit Madame O qui dispose en 2015 de l'indice le plus élevé du panel. Il ressort des explications fournies par l'employeur qu'elle a mené des « missions de grande envergure » et elle est la « seule personne du panel à avoir atteint la classe hors grille et ainsi à obtenir l'indice le plus élevé ». Elle a été positionnée dans la catégorie HG (hors grille) lorsqu'elle a été nommée sur le poste de « Directrice » du département Communication.
- 132. Toutefois, le fait qu'une femme bénéficie d'une rémunération plus élevée que celle des autres hommes du panel ne saurait être une raison objective étrangère à toute

- discrimination permettant de justifier la différence de traitement dont Madame X fait état et pour laquelle cette dernière semble apporter des éléments.
- 133. En effet, le Défenseur des droits tient à rappeler que la preuve de l'existence d'une discrimination n'implique pas nécessairement une comparaison dès lors que la salariée invoque des éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination¹⁴.
- 134. En outre, ces évolutions plus favorables pour certains salariés au sein d'une même classe semblent contredire les explications fournies par l'établissement selon lesquelles : « Il convient de rappeler que la classe 9 dont bénéficiait Madame X depuis 2000 est la classification la plus élevée (au-delà, les salariés sont « hors grille ») et que, nécessairement, les promotions dans cette classe se font à un rythme moins rapide, tous les salariés n'ayant pas vocation à occuper les fonctions les plus hautes dans l'entreprise. ».
- 135. Enfin l'employeur indique avoir effectué des comparaisons qui permettent d'établir que « l'évolution des salariés positionnés à l'indice 689 montre que le parcours de Madame X a été tout à fait favorable » et « De même, l'évolution des salariés ayant environ 29 ans d'ancienneté, montre que Madame X a eu un parcours plus favorable que la moyenne : la courbe montre que l'évolution de Madame X a été plus forte que la moyenne ».
- 136. Toutefois, aucun élément n'a été transmis au Défenseur des droits pour apprécier si ces salariés étaient dans une situation comparable à celle de Madame X et ces données ne peuvent, par conséquent, être étudiées utilement.
- 137. Dans son courrier du 23 mars 2021, A a communiqué un document intitulé « historique des salaires des autres salariés de la classe 9, occupant l'emploi de chargé de mission médiation » afin de démontrer que « l'évolution de Madame X [n'apparaissait] pas anormale. »
- 138. Toutefois, comme précédemment, ce document ne semble pas pertinent car il retrace l'évolution de l'indice de 18 salariés ayant occupé, au cours de leur carrière, le poste de chargé de mission médiation, à l'instar de Madame X de 2009 à 2015, après sa demande de changement de poste en raison de la détérioration de ses conditions de travail (cf. infra). Le tableau transmis ne permet d'apprécier ni les différents postes occupés, ni le niveau de responsabilité hiérarchique, ni les compétences des salariés concernés.
- 139. Par conséquent, il résulte des éléments transmis lors de l'enquête et sur la base du panel transmis par l'employeur, que l'évolution salariale de Madame X semble être la plus faible par rapport à celles des autres salariés du panel, placés dans une situation comparable.

b) Situation comparée des hommes et des femmes dans l'établissement

140. Le Défenseur des droits a demandé à A de transmettre les rapports annuels de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes (ou tout document équivalent) de 1990 à 2015.

¹⁴ Cass, soc., 13 juin 2019, n° 17-31.295 ; Cass. soc., 13 janvier 2021, n° 19-19.511.

141. L'étude des rapports transmise par l'établissement mis en cause permet de relever les situations suivantes :

	Effect	tif CDI	Rémunération		E	cart	encadrement		
	Classe 9 Femmes	Classe 9 Hommes	moyenne Femmes	moyenne Hommes	écart de rémunération classe 9	écart de rémunération sans HG	Indice moyen Femme	Indice moyen Homme	
2008	27	24	4 861 €	5 172 €	6,01%	NC	NC	NC	
2010	34	24	4 519 €	5 230 €	13,59%	-0,82%	NC	NC	
2011	36	26	4 838 €	5 181 €	6,62%	-1,22%	NC	NC	
2012	40	26	5 010 €	5 259 €	4,73%	-1,79%	791	818	
2013	36	26	4 977 €	5 220 €	4,66%	NC	766	795	
2014	32	23	5 070 €	5 303 €	4,39%	1,37%	771	800	
2015	répartition	par cadre/agent	de maîtrise/ei	mployé	3,82%	NC	NC	NC	

- 142. Il ressort des éléments recensés dans le tableau ci-dessus que l'écart de rémunération au sein des salariés positionnés en classe 9, classe au sein de laquelle se situe Madame X, est structurellement en défaveur des femmes, même si cet écart tend à s'atténuer.
- 143. Concernant Madame X, il convient de souligner qu'avec une rémunération de 4.506,06 euros (indice 689 à compter de 2009), elle se situe en-deçà de la moyenne des hommes, mais également de celle des femmes de sa classe.
- 144. L'employeur n'a fourni aucun élément sur ces différents points dans son courrier de réponse.
- 145. Dès lors, A ne rapporte pas la preuve qui lui incombe, au titre des dispositions de l'article L.1134-1 du code du travail, que l'évolution de carrière défavorable qu'a connue Madame X par rapport à son homologue masculin mais également par rapport à ses collègues masculins placés dans une situation comparable, dans un contexte global de discrimination en défaveur des femmes au sein de l'établissement, est fondée sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

B. Sur les faits constitutifs de harcèlement discriminatoire fondé sur le sexe de Madame X

- 146. La directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) prévoit, dans son article 2, que « la discrimination inclut le harcèlement », défini comme « la situation dans laquelle un comportement non désiré lié au sexe d'une personne survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».
- 147. En droit interne, les articles L.1132-1 et L. 1142-1 du code du travail prévoient qu'« aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, indirecte ou directe, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement, de reclassement, d'affectation en raison de son sexe [...] » et que « nul ne peut [...] prendre, en considération du sexe ou de la grossesse, toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation ».
- 148. L'article L.1132-1 du code du travail précité fait référence à la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans le domaine de la lutte contre les discriminations qui précise, dans son article 1er, que « la discrimination inclut tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et

tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

- 149. Le Défenseur des droits souligne que plusieurs cours d'appel ont retenu la qualification de harcèlement discriminatoire conformément à la définition de la discrimination donnée par les directives et la loi du 27 mai 2008 à laquelle le code du travail fait expressément référence¹⁵.
- 150. Comme mentionné précédemment, s'agissant du régime probatoire applicable en matière de discrimination, l'article L.1134-1 du code du travail définit un principe d'aménagement de la charge de la preuve. En vertu de ce principe, le salarié doit présenter des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination. 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.
- 151. En vertu de la jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation, les faits de discrimination doivent être appréciés de manière globale¹⁶.
- 152. **En l'espèce**, Madame X indique que ses conditions de travail ainsi que son état de santé se sont largement dégradés lorsqu'elle a été placée sous l'autorité de Monsieur E, responsable de la Direction « AA » de 2000 à 2008, ce dernier ayant adopté un comportement sexiste ponctué d'humiliations et de pressions diverses.
- 153. Ce comportement se serait manifesté par une différence de traitement, notamment avec Monsieur J, son homologue masculin qui aurait bénéficié d'une meilleure rémunération et qui aurait participé à des commissions desquelles Madame X aurait été exclue.
- 154. Ainsi la salariée, par courriel, demandait, à l'instar de son collègue, à pouvoir assister aux commissions de recrutement, comme celle du 12 décembre 2001. L'employeur soulève que Madame X « était bien partie prenante dans le recrutement des équipes et qu'elle n'a pas été écartée des procédures ». Or, sa présence n'était pas automatique et elle a dû réclamer de pouvoir y participer, au même titre que son collègue, alors qu'elle gérait à l'époque une équipe plus importante que la sienne et disposait d'une ancienneté plus importante.
- 155. Concernant sa rémunération (cf. supra), Madame X continuera à demander un nouvel examen de sa situation sans que Monsieur E y fasse droit.
- 156. Ainsi, par courrier du 9 septembre 2005 adressé à son responsable, elle a réclamé la réévaluation de sa situation indiciaire (indice à 650 pour un indice moyen de 800 dans sa catégorie), son indice n'ayant pas été réévalué depuis l'année 2001 (seule une prime d'un montant de 500 € bruts lui ayant été octroyée en 2004), alors qu'elle était la salariée avec la plus grande ancienneté et expertise (1983), du plus grand âge (52 ans) et ayant l'équipe la plus importante à manager (11 CDI, 2 agents APSV et 1 intérimaire).
- 157. Elle sollicite un nouvelle fois son responsable par courrier du 1^{er} août 2006 dans lequel elle explique que :
 - La moyenne de rémunération des salariées de la classe 9 s'établissait à hauteur de 4.796 € bruts mensuels, soit un indice à 781,

¹⁵ Voir notamment CA Paris, 3 juin 2015, RG 11/02886 (discrimination en raison de la grossesse et du sexe); décision MLD-2012-154.

¹⁶ Cass. soc., 13 février 2013, n° 11-26.603; 29 juin 2011, n° 10-15.792.

- Au sein de cette classe, le salaire moyen des hommes culminait à 4.995 € bruts mensuels (indice moyen de 813) et celui des femmes s'élevait à 4.588 € bruts mensuels (soit un indice moyen de 747),
- Alors que son salaire était arrêté à la somme de 3.991 € bruts mensuels (indice 650).
- 158. Le 25 juin 2007, elle fera une nouvelle demande de revalorisation de la rémunération auprès de Monsieur E.
- 159. Ce ne sera qu'en 2008 que son responsable lui fera bénéficier d'une augmentation de 14 points en 2008 puis de 20 points en 2009 lors de son affectation à la Direction générale.
- 160. Madame X allègue également avoir fait l'objet de vexations publiques.
- 161. Madame P, chargée de programmation, atteste le 19 août 2015 à ce sujet avoir constaté « lors des réunions du département avec [leur] directeur des tensions et de mouvements d'humeur de ce dernier envers X ».
- 162. La réclamante indique également que son responsable n'a eu de cesse de demander à ce qu'on lui retire ses fonctions de chef de département en lui reprochant des faits injustifiés ou une insatisfaction quant à son travail, alors qu'elle ne bénéficiait que d'évaluations positives au sein de l'établissement.
- 163. A, dans son retour d'instruction, a fourni un échange de courriers, notamment un courrier du 15 novembre 2006 dans lequel Madame X indique avoir fait l'objet de deux entretiens informels avec son responsable et les ressources humaines au cours desquels il lui aurait été reproché le non-respect de ses horaires alors qu'elle est en convention de forfait. A l'occasion de ces entretiens, il lui aurait été également précisé que son responsable souhaitait lui retirer ses fonctions de Chef de département.
- 164. Par courrier du 23 novembre 2006, Monsieur E semble confirmer les reproches faits lors de l'entretien, il lui fait part de son insatisfaction devant l'absence de propositions sur le renouvellement de l'offre cinéma de la Cité et lui reproche l'amplitude de ses journées de travail. Compte tenu de son ancienneté sur le poste (20 ans) et de sa motivation « entamée », il indique avoir demandé à ce qu'une nouvelle affectation soit recherchée.
- 165. Il n'apparaît pas, dans les éléments transmis par l'employeur, qu'un poste précis lui ait été proposé, conséquemment à ces reproches ou qu'une sanction lui ait été notifiée.
- 166. L'employeur, soulève également, qu'il « ne ressort pas des entretiens annuels d'évaluation que Madame X ait contesté l'appréciation de son responsable, lorsqu'il mentionnait que certains objectifs n'étaient pas atteints.
 - En outre, à la lecture des entretiens annuels, il apparait que Monsieur E est toujours valorisant et met en avant les réussites de Madame X ».
- 167. Il ressort effectivement de l'enquête que le travail de la réclamante semblait donner satisfaction à son responsable qui soulignait son travail de qualité. Aussi, il semble paradoxal de la convoquer quelques semaines après son entretien de 2006 pour lui faire part d'une insatisfaction telle qu'elle nécessite une nouvelle affectation.
- 168. En outre, il résulte de l'enquête que cette insatisfaction a été émise à l'oral et dans des courriers, ce qui ne permettait pas à Madame X de pouvoir y répondre dans le cadre de ses entretiens d'évaluation, d'autant que celui 2007 n'a donné lieu à aucun compte-rendu, comme le soulève Madame X dans son courrier du 1^{er} septembre 2008 contestant son évaluation de l'année 2008.

- 169. Ces agissements auraient eu pour effet de dégrader significativement les conditions de travail et l'état de santé de la réclamante.
- 170. Madame Q, chargée de mission, témoigne ainsi le 20 octobre 2015 avoir été témoin de la « très grande détresse psychologique à l'automne 2006 » de Madame X. « A ce moment-là, les menaces reçues par Madame X de la part de Monsieur E, notre supérieur hiérarchique [...] atteignaient leur paroxysme ».
- 171. De même, Madame R, ancienne cheffe du département « exploitation générale » puis chargée de mission auprès du Directeur Général jusqu'à son départ à la retraite en avril 2007 indique dans son attestation établie le 22 novembre 2015 avoir été « le témoin direct des effets psychiques du comportement de S sur [son] amie, [Madame X], à tel point que [elle a] insisté pour qu'elle consulte et qu'elle ose dire ouvertement à quel régime son directeur la soumettait, je l'ai sentie véritablement en danger ».
- 172. Madame X indique avoir vécu un épisode dépressif réactionnel et avoir été arrêté à compter du 15 mai 2008 pour « harcèlement moral sur lieu de travail, épuisement, dépression réactionnelle, besoin de sortir ».
- 173. A son retour de mi-temps thérapeutique suite à un accident de travail survenu le 25 juin 2007, la réclamante précise qu'elle a accepté de changer de poste pour se préserver sur les conseils de ses médecins traitants et du médecin du travail.
- 174. Interrogé sur ces agissements, l'employeur a répondu, dans sa note du 8 février 2021, que « Monsieur E était parfaitement dans son rôle de manager et ces événements ne sauraient être constitutifs d'actes de harcèlement moral » qu'il était « toujours valorisant et [mettait] en avant les réussites de Madame X » comme le démontreraient les comptes rendus des entretiens qu'il a pu faire durant toutes les années où il aura été son responsable.
- 175. Concernant la volonté de Monsieur E de voir Madame X changer de service, A indique que « la réflexion de fond sur le renouvellement de l'offre était restée sans suite : des pistes ont été explorées, mais pas davantage (Cf. D. X entretien annuel de 2005)

 Ainsi, le reproche fait sur ce point était parfaitement justifié et c'est la raison pour laquelle, constatant cet état de fait, Monsieur E a estimé qu'il était peut-être souhaitable que Madame X s'oriente sur une nouvelle affectation au sein de l'établissement. ».
- 176. Enfin, l'employeur indique la « demande de mobilité [de Madame X] n'est par conséquent aucunement liée à un contexte stressant lié à un harcèlement moral de la part de Monsieur E, qui n'est à aucun moment évoqué par Madame X » mais des « problèmes de santé liés à la non récupération de la flexibilité de son bras ».
- 177. Toutefois, le Défenseur des droits constate que, contrairement à ce que soutient l'employeur sur le fait de n'avoir jamais alerté qui que ce soit, Madame X a bien évoqué sa situation professionnelle dans un courrier du 6 décembre 2006 dans lequel elle évoquait la « décision de [l'] écarter unilatéralement de [ses] fonctions » mais également dans tous les courriers susmentionnés dans lesquels elle demandait une revalorisation en raison d'une différence de traitement avec son homologue masculin.
- 178. C'est ainsi que dans un courrier en date du 25 juin 2007 précité, Madame X a demandé la remise à niveau de son salaire. « Comme j'ai déjà eu l'occasion de vous le dire ces dernières années, mon niveau de salaire (indice à 650) est, à travail égal, notoirement inférieur aux rémunérations perçues par mes collègues de la direction Sciences et Société et notamment sur le plan de la parité ».
- 179. En outre, il ressort des éléments transmis, notamment des courriers des 23 novembre 2006 et 4 janvier 2007 que c'est bien Monsieur E qui a formulé cette demande de mobilité.

- Dès lors, il n'apparaît pas que la mobilité demandée par la réclamante en 2008, suite à son mi-temps thérapeutique, ait été étrangère à ces pressions.
- 180. Enfin, Madame X a transmis des attestations de collègues, y compris des témoignages directs de victime, tendant à prouver que le comportement sexiste de Monsieur E à son égard n'était pas isolé et qu'il a également eu pour effet le départ de deux collaboratrices.
- 181. Ainsi, Madame T, chef du département éducation et formation, par attestation en date du 10 août 2015 précise avoir collaboré avec Monsieur E au moment de sa nomination au poste de Délégué à l'Action Scientifique à compter de 2008. Elle avait eu « échos de [son] comportement avec ses collaboratrices » et estime en avoir été victime : « À la première réunion de délégation, il [lui] a demandé d'avoir désormais l'obligeance de penser à aérer la pièce de réunion et à préparer du café. A la réunion suivante lorsque [elle] parlé de [ses] dossiers, il a immédiatement sollicité l'avis de [son] collègue masculin bien que ce dernier n'ait aucune idée du contenu de [son] travail ».
- 182. Elle indique également avoir eu avec lui « un rendez-vous en tête en tête pour faire le point sur [ses] trois dossiers », il lui aurait alors dit que « « le Club des organismes de recherche » n'était qu'une réunion de bonnes femmes qui papotaient en elles ».
- 183. Elle aurait alors demandé sa mise à disposition auprès de B pour « préserver sa santé », elle se serait « absentée durant 3 ans jusqu'au départ de E à la retraite ».
- 184. Madame U, témoigne le 20 octobre 2015 avoir été également victime des agissements de Monsieur E « lors d'une réunion de direction en 2003 pendant laquelle le directeur [l'avait] humiliée devant tous [ses] collègues » et, à l'instar de Madame X, de n'avoir bénéficié d'aucune augmentation alors qu'elle a dirigé de 2002 à 2006 des « projets européens de grande envergure ».
- 185. Elle indique avoir subi « de 2002 à la mi-octobre 2006, date de [sa] mise à disposition au Ministère de la recherche et le l'enseignement supérieur, de la part de ce même directeur des humiliations, des tentatives réitérées de me mettre en difficulté professionnelle, des surcharges de travail que mes collègues de travail ne connaissaient pas, des menaces, mises à l'écart ». Elle indique également que sa mise à disposition d'octobre 2006 à juillet 2008 lui a permis de « préserver [sa] santé ». A son retour de sa mise à disposition, elle aurait demandé à changer de direction « pour continuer à protéger [sa] santé ».
- 186. Enfin, Madame V indique « avoir été alertée sur le comportement managérial particulièrement toxique et malfaisant de Roland E, directeur de la Direction AA depuis 2001 ». Elle confirme que « c'était de notoriété publique, qu'il s'était fait une spécialité du harcèlement moral de ses collaborateurs, ou plus précisément de ses collaboratrices, car il ne visait que des femmes. ».
- 187. Elle explique avoir été victime de son comportement « à l'occasion d'un évènement qu'il organisait et dont [elle] avait à connaître en tant « qu'exploitante » » au cours duquel il avait cherché à la déstabiliser.
- 188. Madame R précisera également que le directeur général de l'époque, V « était parfaitement au courant des agissements de son directeur », ce dernier aurait « reconnu sans difficulté que ses méthodes de management étaient à réprouver, mais pour le reste c'était un directeur efficace ! Il [lui] a répondu en substance que son entregent dans la communauté scientifique était nécessaire à la Cité ».
- 189. Aussi, il ressort de ces éléments comprenant des témoignages de salariées sur des faits précis et cohérents que les agissements subis par Madame X n'étaient pas isolés et qu'il y aurait eu des nombreuses victimes sans qu'aucune mesure ait été prise à l'encontre de Monsieur E par la direction de A.

- 190. Or, en vertu des articles L.4121-1 et suivants du code du travail, l'employeur est tenu de « prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».
- 191. La Cour de cassation considère par ailleurs que l'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise¹⁷ et il appartient à l'employeur de démontrer qu'il a tout mis en œuvre pour éviter que le risque ne se produise et, le cas échéant, pour y mettre fin.
- 192. Par arrêt du 11 mars 2015, la Cour de cassation a considéré que : « l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures pour faire cesser ces agissements »¹⁸.
- 193. Dans un arrêt du 30 janvier 2019, la Cour de cassation a expressément admis que le salarié victime d'une discrimination pouvait, lui aussi, invoquer le manquement de son employeur à l'obligation de sécurité¹⁹.
- 194. Dès lors, il ressort de ce qui précède que les agissements du supérieur hiérarchique de Madame X à compter de 2000, et notamment la pression exercée sur elle pour qu'elle change de poste, la différence de traitement avec son homologue masculin, les différents témoignages sur le comportement de Monsieur E ainsi que la méconnaissance par l'employeur de son obligation de sécurité ne constituent pas une « une situation de mésentente avec son responsable hiérarchique » mais qu'ils ont contribué à la dégradation des conditions de travail de la réclamante et ont créé un environnement hostile et dégradant constitutifs d'un harcèlement discriminatoire en raison de son sexe.

¹⁷ Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-24.444.

¹⁸ Cass. soc., 11 mars 2015, n° 13-18.603.

¹⁹ Cass. soc., 30 janv. 2019, n° 17-28.905.

C. S'agissant du départ à la retraite de Madame X

- 195. Lorsque la décision de départ en retraite intervient dans un contexte conflictuel, il appartient au juge de rechercher si la rupture unilatérale du contrat de travail à l'initiative du salarié laisse place à l'équivoque, en raison des faits reprochés à l'employeur, auquel cas cette rupture doit s'analyser en une prise d'acte aux torts de l'employeur²⁰.
- 196. Par ailleurs, la prise d'acte produit les effets d'un licenciement nul dès lors qu'elle est motivée au moins en partie, par des agissements discriminatoires de la part de l'employeur en application de l'article L.1132-4 du code du travail selon lequel tout acte contraire à l'ensemble des dispositions en matière de non-discrimination est nul²¹.
- 197. En l'espèce, Madame X, par courrier en date du 8 juillet 2015, a transmis une demande de départ à la retraite au Président de A en raison d'une situation de discrimination et d'inégalité de traitement sur l'ensemble de sa carrière et de la placardisation qu'elle déclare subir sur le poste qu'elle occupait suite à une situation de harcèlement discriminatoire.
- 198. Le Défenseur des droits constate que les termes de ce courrier sont assez explicites et décrivent bien le contexte conflictuel dans lequel s'inscrit son départ à la retraite suite à l'absence de revalorisation salariale et à l'absence de réaction suite aux agissements de son ancien responsable.
- 199. Dès lors, sa décision de partir à la retraite paraît équivoque et elle pourrait encourir la nullité dans la mesure où A ne semble pas apporter la preuve qui lui incombe, au titre des dispositions de l'article L.1134-1 du code du travail, que l'évolution de carrière défavorable qu'a connu Madame X par rapport à ses collègues masculins placés dans une situation comparable est fondée sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. En outre, l'employeur n'apporte pas d'éléments pour démontrer qu'il a pris toutes les mesures utiles pour faire cesser la situation de harcèlement discriminatoire subie par la réclamante lorsqu'elle était dans le service de Monsieur E.
- 200. En conséquence et au vu de ce qui précède, la Défenseure des droits considère que Madame X a fait l'objet d'une discrimination et de harcèlement en raison de son sexe, qu'A n'a pas assuré la protection de sa santé et que son départ à la retraite encourt subséquemment la nullité.
- 201. Telles sont les observations que la Défenseure des droits entend porter à la connaissance de la cour d'appel de Y et souhaite soumettre à l'appréciation de la formation de jugement.

Claire HÉDON

²⁰ Cass. Soc., 15 mai 2013, n° 11-26.784; Cass. soc. 15 juin 2017 n° 15-29.085.

²¹ CA Montpellier, 3 juin 2009, 08/06324; Cass. soc, 15 janv.2020, 18-23.417.