

Paris, le 19 juillet 2023

---

**Décision du Défenseur des droits n°2023-134**

---

**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 civil ;

Vu le code du travail ;

Saisie par Madame X d'une réclamation relative à la discrimination dont elle estime avoir fait l'objet dans l'évolution de sa carrière en raison de son sexe, de la part de la Y du Z ;

Décide de présenter les observations suivantes devant le conseil de prud'hommes de A saisi du litige.

---

**Observations devant le conseil de prud'hommes de A dans le cadre de l'article  
33 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011**

---

1. Le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation de Madame X qui estime avoir fait l'objet d'une discrimination dans l'évolution de sa carrière professionnelle en raison de son sexe.

**RAPPEL DES FAITS :**

2. Madame X a été embauchée par la Y de B dans le cadre d'un contrat à durée déterminée du 13 octobre 2009 au 31 décembre 2009, en qualité de manager gestionnaire logistique niveau 5 A, coefficient 250.
3. Le contrat de travail de la salariée a été renouvelé pour une durée de trois mois.
4. Dans l'intervalle, la Y de B a fusionné avec les Y de C et A, devenant la Y du Z.
5. À compter du 7 juin 2010, madame X a été recrutée au poste de responsable adjoint au service logistique, niveau 5 A, coefficient 250, avec 40 points d'expérience, suivant contrat à durée indéterminée.
6. À compter du 1er avril 2015, madame X a été promue au niveau 5 B, coefficient 285. À cette date, ses points de compétence étaient au nombre de 16 et ses points d'expérience ont été portés à 50.
7. Au mois de décembre 2017, madame X a assuré le remplacement temporaire d'un de ses collègues décédé, monsieur D, sur une partie de ses fonctions.
8. À cette occasion, elle a constaté qu'elle bénéficiait d'une rémunération inférieure à celle de son ancien collègue.
9. Cette différence de rémunération s'expliquerait, selon la réclamante, par un nombre de points de compétence inférieur à ceux de son collègue masculin.
10. En effet, il résulte du bulletin de salaire de novembre 2017 de monsieur D, que celui-ci bénéficiait des éléments de classification suivants :
  - niveau 5 B,
  - coefficient 285,
  - 50 points d'expérience,
  - **101 points de compétence.**
11. Monsieur D percevait à ce titre une rémunération brute mensuelle de 3.192,19 euros, hors primes et gratifications.
12. Au contraire, madame X bénéficiait, à la même date, des éléments de classification suivants :
  - niveau 5 B,
  - coefficient 285,
  - 50 points d'expérience,
  - **16 points de compétences.**

13. Elle percevait à ce titre une rémunération brute mensuelle de 2.576,49 euros, hors primes et gratifications.
14. Il en résulte une différence de salaire mensuel brut de 615,70 euros.
15. Par courriers du 20 mars 2018, du 20 mars 2019, du 15 juillet 2020, du 4 janvier 2021 et du 18 février 2021, madame X a, par l'intermédiaire de son conseil, sollicité des explications de la part de son employeur, concernant cette différence de rémunération, qui serait selon elle discriminatoire car fondée sur son sexe, et une revalorisation de son salaire.
16. En ce sens, madame X fait valoir qu'elle serait moins bien rémunérée que ses collègues masculins :
  - Monsieur D, décédé fin 2017 ;
  - Monsieur E ;
  - Monsieur F ;
  - Monsieur G.
17. Par courrier du 13 avril 2021, madame X, demandait en particulier à la Y du Z de lui préciser « *de combien de points ses homologues masculins [avaient] été augmentés au cours des mêmes années* ».
18. Par différents courriers du 27 juillet 2020, 18 février 2021 et du 22 avril 2021, la Y du Z a fait part de sa position à madame X :
  - Concernant le nombre de **points de compétence** accordés à cette dernière, il est soutenu que Madame X se serait vue attribuer 12 points de compétence en 2011, puis 12 points de compétence en 2013 et enfin 13 points de compétence en 2018, ce qui ferait un total de **37 points de compétence** en 2018.
  - Concernant le nombre de **points d'expérience**, celui-ci serait plafonné à 50, ce qui n'est pas contesté par madame X.
  - Madame X aurait « *bénéficié sur la période de 2011-2021 d'une évolution de rémunération similaire à celle de ses homologues basés à A et C* » ;
  - Elle ne pourrait pas se comparer à son collègue, M. G, qui a été intégré à la Y du Z, le 15 février 2020, avec transposition réglementaire de sa rémunération selon des dispositions nationales relatives à la reprise par l'Y du régime de la H ;
  - En définitive, Madame X n'aurait subi aucune discrimination salariale au cours de sa carrière.
19. Madame X a saisi le conseil de prud'hommes de A d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur. Elle soutient notamment avoir subi une discrimination salariale fondée sur son sexe.
20. Madame X a également saisi le Défenseur des droits d'une réclamation en date du 21 juillet 2021, relative à sa situation professionnelle, estimant avoir subi une discrimination fondée sur son sexe.

### **ENQUÊTE DU DEFENSEUR DES DROITS**

21. Au vu des éléments présentés par Madame X et en vertu des articles 18 et 20 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011, le Défenseur des droits a décidé d'engager

une enquête auprès de la Y du Z, afin de recueillir ses explications sur les faits de discrimination allégués, ainsi qu'un certain nombre d'éléments nécessaires à l'examen de la réclamation portée à sa connaissance.

22. Un courrier lui a été adressé en ce sens le 08 mars 2022.
23. La Y du Z a répondu au Défenseur des droits par courrier du 3 mai 2022.
24. Par courrier du 23 août 2022, de nouvelles informations et pièces ont été sollicitées par nos services dans le cadre de l'instruction en cours.
25. Par courriel du 3 octobre 2022, la Y du Z a adressé divers éléments complémentaires.
26. Après analyse des éléments de réponse de la Y du Z, le Défenseur des droits a décidé de lui adresser, par courrier en date du 21 avril 2023, une note récapitulant les raisons pour lesquelles il pourrait retenir l'existence d'une discrimination et l'invitant à présenter tout élément nouveau sur l'ensemble des éléments recueillis au cours de son enquête.
27. Par courrier du 22 mai 2023, la Y du Z y a répondu.
28. La présente analyse repose donc sur les éléments produits par la réclamante ainsi que par la Y mise en cause.

## **CADRE JURIDIQUE**

- **Sur le cadre général relatif à la protection contre les discriminations fondées sur le sexe, notamment en matière de salaire**

29. 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 1er 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 (...)* ».
30. 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 « *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* ».
31. 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 consacre le principe de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale.
32. 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* ».

33. 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* ».

- **Sur les stipulations conventionnelles**

- **Les dispositions spécifiques résultant de la Convention collective nationale de travail du personnel des organismes de sécurité sociale du 8 février 1957**

34. Selon l'article 33 (1) de la Convention collective applicable :

*« En cas d'accès à un niveau de qualification supérieur, les points de compétence acquis dans l'emploi précédent sont supprimés. Les points d'expérience acquis sont maintenus. En tout état de cause, dès sa prise de fonctions l'agent est classé au coefficient de qualification de son nouveau niveau de qualification, et bénéficie d'une rémunération supérieure d'au moins 5 % à celle servie dans son emploi avant la promotion, y compris les points d'expérience et compétences. Cette garantie sera assurée le cas échéant :  
– par l'attribution de points de compétences dans la limite de la plage d'évolution salariale du nouveau niveau de qualification ;  
– à défaut, par une prime provisoire. »*

- **Les stipulations résultant du protocole d'accord relatif au dispositif de rémunération et à la classification des emplois du 30 novembre 2004**

35. L'article 4 du protocole d'accord dénonce que :

*« La progression dans la plage d'évolution salariale s'opère sous l'effet de la prise en compte de l'expérience professionnelle et du développement professionnel. Au moment d'opérer un recrutement, et sans que ceci ait pour effet d'altérer pour autant la voie de la promotion interne, l'employeur a la possibilité de tenir compte de l'expérience et des compétences acquises antérieurement par le candidat, selon des modalités analogues à celles détaillées aux articles 4.1 et 4.2 du présent texte. »*

36. S'agissant des **points d'expérience**, le protocole d'accord énonce, en son article 4.1 que :

*« (...) tous les salariés perçoivent, au terme de chaque année d'ancienneté, des points d'expérience professionnelle. Les points attribués sont au nombre de 2 par année d'ancienneté, avec un maximum de 50 points au total. »*

37. Quant aux **points de compétence**, l'article 4.2 du protocole d'accord, relatif au développement professionnel, énonce que :

*« Les salariés peuvent se voir attribuer par la direction des points de compétence destinés à rétribuer l'accroissement des compétences professionnelles mises en œuvre dans l'emploi.*

*Les compétences recouvrent des savoirs, c'est-à-dire des connaissances théoriques et professionnelles mises en œuvre dans l'exercice du travail et des savoir-faire techniques et relationnels, observables dans la tenue de l'emploi. L'identification de l'accroissement de compétences passe obligatoirement par l'élaboration de référentiels de compétences, dans les conditions définies à l'article 8 du présent texte.*

*Dans ce cadre, les compétences doivent être appréciées sur la base de faits précis, objectifs, observables et mesurables.*

*L'évaluation de la compétence est formalisée à l'occasion de l'entretien annuel, tel que prévu à l'article 7.*

*Le montant de chaque attribution est exprimé en points entiers.*

*Dans la limite de la plage d'évolution salariale telle que définie à l'article 3 du présent accord, ce montant correspond au minimum à (...) 12 points pour les salariés occupant un emploi de niveau 5 A à 7 des employés et cadres (...)* »

38. L'article 8 du protocole d'accord précise que « (...) L'élaboration des référentiels de compétences a pour finalité de distinguer les compétences nécessairement requises pour exercer l'ensemble des activités de l'emploi considéré dans des conditions normales d'activité, de l'accroissement de celles-ci, rémunéré par des points de compétence (...) »

- **Sur le régime probatoire en matière de discrimination**

39. Transposant le principe d'aménagement de la charge de la preuve posé par les directives européennes 2000/43, 2000/78 et 2006/54 relatives à la lutte contre les discriminations, l'article 4 de loi du 27 mai 2008 et l'article L. 1134-1 du code du travail prévoient que lorsqu'un salarié présente des éléments de fait laissant présumer l'existence d'une discrimination, il revient à la partie défenderesse de démontrer que ses décisions reposent sur des éléments objectifs étrangers à la discrimination alléguée.
40. Ainsi, le salarié qui s'estime victime d'une discrimination doit présenter des éléments de nature à créer un faisceau d'indices convergents laissant supposer l'existence d'une discrimination. Il n'est pas demandé au salarié de rapporter une preuve incontestable de la discrimination qu'il allègue, mais seulement de faire naître un doute raisonnable, une présomption quant à son existence.
41. Pour rendre effective la présentation d'un faisceau d'indices, la Cour de cassation juge de manière constante que les éléments factuels présentés par le salarié ou le candidat à un emploi doivent être appréciés par le juge de manière globale, et non pas de façon séparée<sup>1</sup>.
42. Au regard des éléments présentés laissant présumer une discrimination, il appartient à la partie mise en cause d'apporter la preuve, soit que les éléments laissant supposer la discrimination ne sont pas établis, soit que la situation dénoncée est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Si elle ne parvient pas à rapporter une telle preuve, la discrimination est établie.

## **ANALYSE JURIDIQUE**

---

<sup>1</sup> En ce sens : Soc., 29 juin 2011, n° 10-15792

I. **Sur les éléments laissant présumer une discrimination salariale fondée sur le sexe**

43. Au sein de la Y, la rémunération est composée des éléments suivants :
- Un coefficient,
  - Des points d'expérience,
  - Des points de compétence.
44. Selon madame X, la différence de rémunération entre elle et ses collègues masculins s'expliquerait par un nombre de points de compétence inférieur à ces derniers.
45. Il résulte des éléments communiqués par les deux parties que la progression salariale de madame X s'est déroulée de la manière suivante.
46. Madame X a été embauchée le 7 juin 2010 en qualité de responsable adjoint au service logistique, au niveau 5 A, coefficient 250, avec 40 points d'expérience.
47. En 2011, madame X est passée au coefficient 255, a obtenu 12 points de compétence et ses points d'expérience ont été portés à 44.
48. En 2012, madame X est passée au coefficient 260 et ses points d'expérience ont été portés à 46.
49. En 2013, madame X a obtenu 12 points de compétence et ses points d'expérience ont été portés à 48. Elle disposait donc à cette date de 24 points de compétence.
50. En 2014, les points d'expérience de madame X ont été portés à 50, atteignant le plafond prévu par l'article 4.1 du protocole d'accord relatif au dispositif de rémunération et à la classification des emplois.
51. Le 1er avril 2015, madame X a bénéficié d'une promotion au niveau 5 B, coefficient 285. À cette occasion, son nombre de points de compétence a été recalculé, conformément à l'article 33 (1) de la convention collective applicable qui dispose que « *En cas d'accès à un niveau de qualification supérieur, les points de compétence acquis dans l'emploi précédent sont supprimés* ». Madame X s'est alors vue attribuer 16 points de compétence.
52. Ainsi, avant sa promotion au niveau 5B, madame X disposait d'un coefficient développé de 334 points (coefficient 260 + 50 points d'expérience + 24 points de compétence).
53. À l'issue de sa promotion au niveau 5B, madame X disposait d'un coefficient développé de 351 points (coefficient 285 + 50 points d'expérience + 16 points de compétence).
54. Il en résulte une augmentation salariale de 5% à l'occasion de sa promotion au niveau 5B, conformément à l'article 33 (1) de la convention collective applicable.
55. En 2017, madame X est devenue responsable d'unité.
56. En 2018, madame X s'est vue attribuer 13 points de compétence, portant ceux-ci à 29 points.
57. En définitive, madame X a obtenu, de 2010 à 2018, 37 points de compétence. Toutefois, du fait de la règle de recalcule du nombre de points de compétence lors de

l'accès à un niveau de qualification supérieur résultant de l'article 33 (1) de la Convention collective applicable, madame X ne disposait en dernier lieu que de 29 points de compétence.

### **1) Sur la comparaison entre madame X et ses collègues masculins**

58. Afin d'établir une présomption de discrimination salariale fondée sur le sexe, madame X entend comparer sa situation à plusieurs salariés masculins ayant occupé les mêmes fonctions qu'elle :

- Monsieur E ;
- Monsieur D, décédé fin 2017 ;
- Monsieur F ;
- Monsieur G.

#### **❖ Sur la comparaison avec monsieur E**

59. Monsieur E aurait été embauché en 1996. Il aurait été promu au poste de gestionnaire des achats, niveau 5A en 2008. À cette date, ses points de compétence ont été recalculés à 36.

60. En 2012, monsieur E est devenu responsable adjoint et s'est vu attribuer 12 points de compétence supplémentaires, portant ceux-ci à 48, ainsi que cela résulte des courriers de réponse de la Y du Z du 3 mai 2022 et du 22 mai 2023.

61. Le 1er avril 2014, monsieur E a été promu au niveau 5B, coefficient 285. Ses points de compétence ont été recalculés à hauteur de 53 points, comme le confirme la Y du Z dans son courrier de réponse du 22 mai 2023.

62. Le 1er juillet 2014, monsieur E est devenu responsable de service.

63. En 2015, monsieur E s'est vu attribuer 12 points de compétence, selon les courriers de réponse de la Y en date du 3 mai 2022 et du 22 mai 2023. L'on peut en déduire que ses points de compétence auraient donc été portés à 65.

64. Le 1er décembre 2017, monsieur E est devenu responsable d'unité.

65. Dans ses courriers de réponse du 3 mai 2022 et du 22 mai 2022, la Y mentionne 12 points supplémentaires obtenus en 2019. Toutefois, les conclusions de la Y font état de 24 points supplémentaires acquis entre 2017 et 2021. Les points de compétence de monsieur E seraient donc en définitive compris entre 77 et 89.

66. Il résulte de ces constatations que M. E :

- a pris ses fonctions en qualité de responsable adjoint, en 2012, avec 36 points de compétence, portés la même année à 48 points de compétence, cependant que madame X n'avait aucun point de compétence, lors de sa prise de fonctions en qualité de responsable adjoint en 2010 ;
- s'est vu attribuer 60 à 72 points de compétence entre 2012 et 2021, cependant que madame X n'en a obtenu que 37 sur la période où elle occupait les mêmes fonctions ;
- comptabilisait en dernier lieu entre 77 et 89 points de compétence, alors que madame X n'en comptabilisait que 29.

67. Le Défenseur des droits retient que ces éléments de comparaison laissent présumer une discrimination salariale à l'encontre de madame X.



#### ❖ Sur la comparaison avec monsieur D

68. Monsieur D aurait été embauché par la Y en 1983. Il aurait occupé les fonctions d'ouvrier d'imprimerie jusqu'en 2010, avant d'être transféré au sein du service logistique, pour y occuper les fonctions d'agent immobilier niveau 4, coefficient 230.
69. Selon les courriers de réponse au Défenseur des droits du 3 mai 2022 et du 22 mai 2023, monsieur D a obtenu 12 points de compétence en 2013 et 15 points de compétence en 2015.
70. Le 1er janvier 2017, monsieur D a été promu au niveau 5B, coefficient 285. Selon le courrier de réponse de la Y en date du 22 mai 2023, il est passé au poste de responsable d'unité le 01 décembre 2017, sans que ce passage ait, toutefois, d'impact financier, et donc de recalcule des points de compétence ce changement de poste n'ayant constitué, selon la Y « *qu'une révision de libellé emploi souhaité par la Direction lors de la refonte des lignes hiérarchiques de l'organisme* ». La Y n'apporte néanmoins aucun élément ou soutien de cette dernière allégation.
71. Monsieur D comptabilisait en dernier lieu 101 points de compétence, et ce depuis sa promotion du 01 janvier 2017 d'après le courrier de la Y du 22 mai 2023, alors que madame X n'en comptabilisait que 29, soit une différence de 72 points.
72. En outre, la Y n'indique pas le nombre de points de compétence dont bénéficiait monsieur D, aux différentes étapes de son évolution professionnelle. En particulier, la Y ne communique pas le nombre de points de compétence de ce dernier en 2010, ni lors des changements de poste et accès aux différents niveaux de qualification intermédiaires.
73. Le Défenseur des droits retient que ces éléments laissent présumer une discrimination salariale à l'encontre de madame X.

#### ❖ Sur la comparaison avec monsieur F

74. Monsieur F a été recruté par la Y, le 1er juillet 2010, en qualité de responsable adjoint, au niveau 5A, coefficient 250.
75. Le 1er juin 2011, monsieur F a bénéficié d'une promotion au niveau 5B, coefficient 285.
76. Au 1er juillet 2012, il s'est vu attribuer 12 points de compétence supplémentaires.
77. Il a été promu en qualité de responsable de service, niveau 6, coefficient 315, le 1er juillet 2013.
78. Monsieur F a quitté la Y du Z le 30 juin 2017.
79. Si l'employeur n'a pas communiqué le nombre de points de compétence dont bénéficiait monsieur F, au jour de sa promotion au niveau 6, ni au moment de son départ de la Y en 2017, permettant d'apprécier l'écart de rémunération avec madame X, le Défenseur des droits pourrait constater que monsieur F a bénéficié d'une progression de carrière plus rapide que sa collègue, accédant au niveau 5B moins d'un an après son embauche, cependant que madame X a dû attendre près de 5 ans.

80. De la même façon, monsieur F est passé du coefficient 250 au coefficient 285 moins d'un an après son embauche, alors que madame X a dû attendre près de 5 ans pour obtenir ce même coefficient.
81. Ces éléments constituent des indices d'une discrimination salariale à l'encontre de madame X.

#### ❖ **Sur la comparaison avec monsieur G**

82. Madame X entend également comparer sa rémunération à celle perçue par monsieur G, recruté par la Y le 13 février 2020.
83. Selon le courrier de réponse de la Y du 30 septembre 2022, monsieur G bénéficiait lors de son embauche du niveau 5B, coefficient 285, avec 42 points d'expérience et 118 points de compétence, ce qui entraînerait, selon madame X, un écart de rémunération de 22% entre ces derniers.
84. En définitive, il résulte de ces éléments de comparaison que madame X bénéficiait d'un nombre de points de compétence moindre que ces collègues masculins, ce qui constitue une présomption de discrimination salariale fondée sur le sexe de la réclamante.

#### **2) Sur les nombreuses contradictions et imprécisions quant aux faits énoncés par la Y du Z s'agissant de l'attribution de points de compétence aux salariés concernés**

85. De nombreuses contradictions ressortent des courriers de réponse de la Y du Z, qui sont de nature à laisser présumer une discrimination salariale.
86. À titre d'illustration, s'agissant de monsieur E, dans son courrier du 3 mai 2022, l'employeur mentionne l'acquisition de 12 points de compétence en 2012, 12 points en 2015 et 12 points en 2019, tandis que dans son courrier du 30 septembre, l'employeur indique que les points de compétence auraient été acquis lors de la promotion au niveau 5B le 1er avril 2014. En outre, les conclusions de la Y du Z font état de 24 points de compétence supplémentaires acquis entre 2017 et 2021, là où le courrier du 3 mai 2022 n'évoquait que 12 points de compétence supplémentaires sur cette même période.
87. De la même façon, s'agissant de monsieur D, le courrier du 3 mai 2022 mentionne l'acquisition de 12 points de compétence en 2013 et 15 points de compétence en 2015, tandis que les courriers du 30 septembre 2022 et du 22 mai 2023 indiquent que les 101 points de compétence dateraient de sa promotion au niveau 5B en janvier 2017.
88. Enfin, contrairement à ce qui lui était demandé dans le cadre de l'instruction, la Y de Z n'indique pas avec précision le nombre de points de compétence dont les salariés bénéficiaient à chaque prise de poste, ni ceux qui auraient été acquis année par année, pas plus que le nombre de points de compétence effectivement détenus à l'issue de chaque accès à un niveau supérieur, conformément à la règle issue de l'article 33 (1) de la convention collective applicable selon laquelle les points de compétence sont supprimés et recalculés à cette occasion.
89. La Y du Z se contente d'allégations parfois contradictoires et surtout imprécises, non corroborées par des pièces justificatives systématiques.

90. La Y fait valoir, dans son courrier en date du 22 mai 2023, qu'elle ne détient plus une partie des documents demandés pour les salariés cités en comparaison par madame X au regard du délai de conservation des documents. Le Défenseur des droits en prend acte mais constate, toutefois, de nombreuses contradictions et imprécisions dans les documents qui ont été transmis.

91. Ces contradictions et imprécisions sont, ainsi, de nature à laisser présumer une discrimination salariale à l'encontre de madame X.

### **3) Sur le défaut de transparence quant aux compétences supplémentaires acquises par les salariés tout au long de leur carrière**

92. Conformément à l'article 4.2 du protocole d'accord applicable, l'attribution de points de compétence est destinée à « *rétribuer l'accroissement des compétences professionnelles mises en œuvre dans l'emploi.* »

93. L'article 4.2 définit les compétences comme « *des savoirs, c'est-à-dire des connaissances théoriques et professionnelles mises en œuvre dans l'exercice du travail et des savoir-faire techniques et relationnels, observables dans la tenue de l'emploi* ».

94. L'article 4.2 précise enfin que « *les compétences doivent être appréciées sur la base de faits précis, objectifs, observables et mesurables* ».

95. Il résulte des articles 4.2 et 8 du protocole d'accord que l'employeur est tenu d'identifier :

- D'une part, les compétences « normales » nécessaires pour occuper chaque emploi ;
- D'autre part, les compétences susceptibles d'être acquises ultérieurement, allant au-delà de celles requises pour occuper initialement l'emploi et résultant d'un accroissement des compétences.

96. Cette distinction doit être matérialisée par l'élaboration de « *référentiels de compétences* », conformément à l'article 8 du protocole d'accord applicable.

97. En l'espèce, afin de vérifier si l'attribution de points de compétence aux différents salariés concernés avait été réalisée sur la base de faits précis, objectifs, observables et mesurables, les services du Défenseur des droits avaient sollicité la communication des référentiels d'emploi relatifs au poste de « *responsable adjoint* » et de « *responsable d'unité* », occupés par madame X et ses collègues masculins.

98. Or, la Y du Z n'a communiqué que le référentiel de compétences relatif au poste de « *responsable d'unité* ».

99. Toutefois, la Y du Z indique dans ses courriers de réponse au Défenseur des droits du 30 septembre 2022 et du 22 mai 2023 que les postes de « *responsable adjoint* » et de « *responsable d'unité* » seraient identiques et qu'il s'agirait d'une simple refonte des libellés d'emploi datant de l'année 2017. Cependant, cette allégation n'est corroborée par aucune pièce.

100. En tout état de cause, le référentiel de compétences relatif à l'emploi de « *responsable d'unité* » ne distingue pas entre les compétences normales d'emploi et celles résultant d'un accroissement éventuel des compétences.

101. En effet, le référentiel se contente de lister des compétences qui semblent correspondre aux compétences normales de l'emploi.

*Selon le référentiel, le responsable d'unité est un « véritable manager opérationnel, il organise et facilite la vie de son équipe. Il a une bonne connaissance de son activité et une vision globale de l'impact de cette dernière dans l'organisme. Il évalue le potentiel de ses collaborateurs et les accompagne au quotidien dans les évolutions inhérentes à leur secteur d'activité. Il est le garant des résultats obtenus. Il donne du sens aux décisions stratégiques par une communication adaptée et assure la transmission de l'information lors des réunions d'unité. »*

102. Les missions du responsable d'unité sont les suivantes :

- Manager / volet RH ;
- Organiser et faciliter la vie de l'unité ;
- Communiquer ;
- Collaborer.

103. Pour chaque mission du responsable d'unité, le référentiel dresse la liste des « savoirs », « savoirs complexes » et qualités requises au titre d'une « efficacité personnelle », sans pour autant distinguer entre les compétences normales d'activité et celles susceptibles de résulter d'un accroissement des compétences.

104. Par conséquent, la Y n'a pas été en mesure d'indiquer pour chaque attribution de points de compétences supplémentaires aux différents salariés concernés, quelles étaient les compétences nouvelles acquises par ces derniers, cependant que les services du Défenseur des droits lui avait demandé des précisions en ce sens.

105. En particulier, la communication de commentaires extraits de l'outil retraçant l'entretien annuel de M. E ne suffit pas à démontrer l'accroissement de ses compétences, puisque n'y sont mentionnés qu'une « forte implication », ou un « investissement important », qui ne sauraient être considérés comme des « faits précis, objectifs, observables et mesurables », justifiant l'attribution de points de compétence supplémentaires, conformément aux exigences de l'article 4.2 du protocole d'accord applicable.

106. En outre, aucune information n'est communiquée s'agissant des autres salariés auxquels madame X se compare, à savoir monsieur D, monsieur F et monsieur G.

107. Le Défenseur des droits considère que cette absence de transparence quant aux compétences supplémentaires susceptibles d'être acquises tout au long de la carrière des salariés, par opposition aux compétences normales d'emploi constitue un indice de discrimination salariale.

108. En définitive, le Défenseur des droits déduit de l'ensemble de ces constatations que des éléments de fait laissent présumer l'existence d'une discrimination salariale fondée sur le sexe, à l'encontre de madame X. Il appartient dès lors à l'employeur de démontrer que les différences de rémunération seraient justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

## **II. Sur les éléments de justification présentés par l'employeur**

109. Afin de tenter de démontrer l'absence de discrimination salariale en son sein, la Y du Z fait valoir qu'elle a « toujours justifié d'un index d'égalité supérieur ou égale à 86

*points et culminant à 92 points en 2018 et 2020* ». Ce niveau de l'index démontrerait qu'elle a une politique de rémunération respectueuse de l'égalité entre les femmes et les hommes.

110. La Y ajoute, en ce sens, que les femmes représentent 80% de son effectif total.

111. Toutefois, l'index égalité ne constitue aucunement une preuve de l'absence de discrimination salariale au sein des entreprises à l'égard d'une salariée. De même, le pourcentage de salariées femmes dans une entreprise n'est pas non plus une indication du respect du principe de non-discrimination par cette dernière.

### **1) Sur l'appréciation de la comparabilité à l'égard de monsieur G**

112. Dans le même objectif, la Y du Z soutient que madame X ne pourrait pas se comparer à monsieur G, dès lors que celui-ci aurait été recruté par la Y du Z le 15 février 2020 « *dans le cadre de l'intégration des régimes frères (agents des mutuelles clôturant une partie de leur activité reprise par la branche I)* ».

113. À cet égard, la Y du Z ajoute que « *lors de son intégration, le salaire de monsieur G a été calculé sur la base de l'accord de transition entre la Y et la mutuelle J (son ancien employeur) dépendant de la Mutuelle H. La calculatrice K permettant la transposition du salaire moyen des 12 derniers mois (...) avec pour résultat un coefficient développé sur le niveau 5B de 285 points, 42 points d'expérience tenant compte de son ancienneté à la mutuelle J + 118 points garantissant le maintien de sa rémunération antérieure* ».

114. La Y du Z produit à ce titre :

- Le protocole d'accord de transition relatif à l'intégration de la mutuelle H au sein de la Y du Z du 25 novembre 2019 ;
- L'agrément du protocole du 25 novembre 2019 ;
- Le fichier de transposition de la rémunération de monsieur G.

115. Il résulte en effet de ces pièces que le contrat de travail de monsieur G a été transféré, au sens de l'article L. 1224-1 du code du travail, à la Y du Z, en sa qualité de repreneur, justifiant ainsi le maintien de sa rémunération antérieure.

116. Le Défenseur des droits considère, ainsi, que la différence de rémunération entre madame X et monsieur G peut être justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

### **2) Sur l'appréciation de la comparabilité à l'égard de messieurs D, E et F**

117. S'agissant de ces trois autres salariés, la Y du Z entend démontrer l'absence de discrimination salariale à l'encontre de madame X en invoquant :

- D'une part, des emplois différents occupés à certaines périodes ;
- D'autre part, une ancienneté différente ;

118. S'agissant tout d'abord d'une différence d'emploi au cours de la carrière des salariés concernés, la Y du Z entend exclure des périodes de comparaison, les périodes pendant lesquelles certains salariés ont exercé les fonctions de « *responsable de service* ».

119. Tel serait le cas de :

- Monsieur F, qui aurait occupé cette fonction du 1er juillet 2013 au 30 juin 2017, date de son départ de la Y ;
  - Monsieur E, qui aurait occupé cette fonction du 1er juillet 2014 au 1er décembre 2017, date à laquelle il est devenu responsable d'unité.
120. Toutefois, l'employeur ne démontre pas en quoi les fonctions n'auraient pas été comparables.
121. En particulier, dans ses courriers du 30 septembre 2022 et du 22 mai 2023, la Y du Z fait elle-même état de changements fréquents de libellés des emplois, sans changement de fonction, ni même de la rémunération, notamment entre les postes de « *responsable adjoint* » et de « *responsable d'unité* ».
122. En outre, si les postes de « *responsable adjoint* » et « *responsable d'unité* » sont identiques, il devrait en être de même du poste de « *responsable de service* », sauf à considérer que monsieur E, qui était « *responsable adjoint* » avant de devenir « *responsable de service* » en 2014, aurait subi une rétrogradation en redevenant « *responsable d'unité* » en 2017.
123. En tout état de cause, les seules périodes pendant lesquelles les salariés concernés ont occupé les mêmes fonctions de « *responsable adjoint* » ou « *responsable d'unité* », suffisent à constater une présomption de discrimination salariale à l'encontre de madame X.
124. S'agissant ensuite de la différence d'ancienneté à l'égard de monsieur E et monsieur D, l'argument ne paraît pas plus convaincant quant au nombre de points de compétence.
125. En effet, les compétences s'apprécient par emploi et non tout au long de la carrière. En ce sens, l'article art 33 (1) de la convention collective applicable énonce bien que les points de compétence sont supprimés lors de l'accès à un niveau de qualification supérieur, de sorte que le nombre de points de compétence peut même être réduit à cette occasion, comme ce fut le cas pour madame X en 2015 (passant de 24 à 16 points de compétence), seule la rémunération globale devant suivre une augmentation de 5%.
126. En outre, l'ancienneté est prise en compte par l'attribution de points d'expérience.
127. Par conséquent, peu importe l'ancienneté supérieure, seule l'acquisition de nouveaux savoirs et savoir-faire est susceptible d'être récompensée par l'attribution de points de compétence, ainsi que cela résulte de l'article 4.2 du protocole d'accord applicable.
128. La Y argue, dans son courrier en date du 22 mai 2023, que l'ancienneté aurait tout de même un effet sur l'attribution des points de compétence au motif que « *chaque année d'ancienneté supplémentaire acquise permet incontestablement un accroissement des connaissances et de l'expertise lequel peut être valorisé par des points de compétences* ».
129. Cependant, en application de l'article 33 (1) de la convention collective, les points de compétences sont supposés être régulièrement remis à zéro, peu importe le nombre d'années d'ancienneté, puis recalculés pour garantir une augmentation de salaire brut de 5 % à l'occasion d'une promotion, et ce tout au long de la carrière des salariés. La prise en compte de l'ancienneté pour l'attribution des points de compétence est donc contraire à la convention collective, laisse place à des irrégularités et inégalités sources

de discriminations en matière de rémunération des salariés, comme illustré en l'espèce.

130. En définitive, le Défenseur des droits considère que la comparaison avec messieurs D, F et E demeure pertinente et que la Y du Z ne démontre pas que la différence de salaire en défaveur de madame X serait justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe.

### **3) Sur la charge de travail réduite de madame X**

131. La Y soutient en outre pour justifier la différence dans l'attribution des points de compétence que madame X a une charge de travail réduite comparée à celle de son collègue des sites de B, L, M, N, O, P et Q.
132. A son arrivée au sein de la Y en 2009, madame X aurait récupéré la responsabilité de ces sites mais ces derniers ayant progressivement fermés, depuis janvier 2020 seul le site de B demeurait sous sa responsabilité.
133. La Y affirme donc que la disparité de salaire entre madame X et ses collègues masculins auxquels elle se compare serait justifiée en partie par le fait que cette dernière ne gère plus que le site de B qui compte 125 salariés alors que le site de C en compte 129 et le site de A 625.
134. Cependant, il est de jurisprudence constante que l'employeur a l'obligation de fournir du travail à son salarié<sup>2</sup>. Cet argument est donc inopérant. La Cour de cassation a d'ailleurs énoncé que le salarié qui se tient à la disposition de son employeur a droit à son salaire, peu importe que ce dernier ne lui fournisse pas de travail<sup>3</sup>. La Y ne peut donc se prévaloir d'une prétendue charge de travail réduite de madame X pour justifier sa rémunération inférieure à celle de ses collègues masculins.
135. La Y du Z va jusqu'à affirmer que l'ajustement de la rémunération de madame X au niveau de celle de ces collègues masculins auxquels elle se compare aurait été « *incontestablement assimilable à de la discrimination à rebours* » et que « *tel n'est pas les vœux du législateur et le sens de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans une entreprise* ».
136. Cette affirmation non étayée ne peut constituer une justification de nature à renverser la présomption de discrimination.
137. Au regard de ce qui précède et alors que madame X présente des éléments de fait et de preuve qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination, la Y ne rapporte pas de justifications objectives à la disparité de salaire entre madame X et ses collègues masculins.
138. En conséquence, la Défenseure des droits considère que madame X a fait l'objet d'une discrimination salariale au cours de l'évolution de sa carrière professionnelle au sein de la Y du Z en raison de son sexe.
139. Telles sont les observations que le Défenseur des droits entend porter à la connaissance du conseil de prud'hommes de A.

---

<sup>2</sup> Cass. Soc. 23 octobre 2013, n°12-14237 ; Cass. Soc. 4 février 2015, n°13-25627 ; Cass. Soc. 11 mai 2022, n°20-18372

<sup>3</sup> Cass. Soc. 3 juillet 2001, n°99-43.361