

Délibération n°2010-169 du 6 septembre 2010

Embauche – Sexe – situation de famille - Différence de position et de rémunération – Salarié masculin occupant antérieurement le poste - Congé maternité - Congé parental – Repositionnement - Réorganisation du service - Recrutement extérieur – Candidat masculin - Fonctions identiques – Différence de rémunération et de classification - Absence de justification étrangère à toute discrimination – Recommandations – A défaut d'accord Observations.

La réclamante est recrutée au poste de Responsable Achat et Logistique en octobre 2004, occupé antérieurement par un homme. Elle part en congé maternité et reprend son travail en octobre 2006 à 80% dans le cadre d'un congé parental d'éducation. En janvier 2007, suite à l'application d'une nouvelle grille de classification, elle fait l'objet d'un repositionnement. Elle devient Acheteuse. Trois mois plus tard, la société procède à une réorganisation du service et recrute successivement, sans diffusion d'offre d'emploi en interne, trois hommes au poste de Responsable Achat et Approvisionnement dont les fonctions sont identiques à celles de la réclamante. La réclamante perd alors ses responsabilités d'encadrement et est placée sous la direction du nouveau Responsable. Le candidat définitivement recruté à ce poste, bénéficie d'une classification et d'une rémunération très supérieure à la sienne. L'enquête met évidence que dès l'embauche au poste de Responsable Achat, la réclamante a fait l'objet d'une différence de traitement à raison de son sexe, en termes de position et de rémunération par rapport à son prédécesseur. En outre, la concomitance entre la reprise du travail en congé parental d'éducation de la réclamante, son repositionnement et la réorganisation du service décidée par la société conduisant au recrutement successif de trois hommes au poste de responsable, confirme qu'elle a fait l'objet d'une rétrogradation du fait de son nouveau statut de mère de famille. Enfin, il apparaît que la différence de rémunération existant entre la réclamante pendant la période où elle occupait son poste sous l'intitulé de Responsable Achat et Logistique paraît disproportionnée au regard des missions exercées par les intéressés. La haute autorité recommande à son ancien employeur de réparer le préjudice subi. A défaut d'accord et si la réclamante saisit la juridiction prud'homale, la haute autorité présentera ses observations devant la juridiction.

Le Collège :

Vu la directive 2006/54/CE 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 ;

Vu le code du travail ;

Vu la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité,

Vu le décret n° 2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité,

Sur proposition de la Présidente,

Les faits :

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie le 5 novembre 2007 d'une réclamation de Madame H relative à une discrimination dont elle aurait fait l'objet dans son emploi en matière d'embauche et d'évolution de carrière en raison de son sexe et de sa situation de famille.

Madame H, 28 ans, est embauchée à effet au 11 octobre 2004 au sein de la société D en tant que « Responsable Achats et Logistique », coefficient 265, Niveau IV, échelon B de la convention collective nationale de la Plasturgie.

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

Le 2 janvier 2006, la direction met en place un comité de direction. Madame H est la seule salariée, des fonctions dites support, à ne pas entrer au comité de direction.

Madame H, enceinte de 3 mois au moment des faits, annonce officiellement sa grossesse à son employeur 18 février 2006.

Elle part en congé maternité en mai 2006. Elle reprend son travail en octobre 2006 à 80% dans le cadre d'un congé parental d'éducation.

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

En janvier 2007, suite à l'application d'une nouvelle grille de classification, elle fait l'objet d'un repositionnement. Elle conserve ses missions, bénéficie d'une augmentation de 200 €, mais perd donc son intitulé de « Responsable Achat et Logistique ». Elle devient Acheteuse, coefficient 830.

Trois mois plus tard, la société procède à une réorganisation du service et recrute successivement, sans diffusion d'offre d'emploi en interne, trois hommes au poste de Responsable Achat et Approvisionnement dont les fonctions sont identiques à celles de la réclamante.

La réclamante perd alors ses responsabilités d'encadrement et est placée sous la direction du nouveau Responsable, Monsieur P, qui démissionne un mois après.

Le temps de procéder à un nouveau recrutement pérenne au poste de Responsable Achat et Approvisionnement, la société fait appel à Monsieur G qui assure l'intérim.

Le 5 septembre 2007, le poste de Responsable Achat et Approvisionnement est pourvu définitivement par Monsieur M (âgé de 32 ans), au coefficient 910. Ce dernier, bien que justifiant d'une expérience professionnelle comparable à celle de Madame H, et d'un niveau de diplôme inférieur au sien perçoit une rémunération très largement supérieure à celle de Madame H à l'époque où elle occupait le poste de Responsable Achat et Logistique.

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

Sa situation est restée inchangée. Madame H démissionne de son poste le 31 juillet 2009.

Madame H estime avoir fait l'objet en octobre 2004 d'une discrimination à l'embauche par rapport à Monsieur B auquel elle a succédé, tant en termes de position que de rémunération.

Elle considère également avoir fait l'objet d'une rétrogradation du fait de sa reprise du travail à 80% en congé parental d'éducation.

Enfin, elle estime avoir fait l'objet d'une discrimination en matière de rémunération et de position, à l'époque où elle occupait les fonctions de Responsable Achat et Logistique par rapport à Monsieur M qui lui a succédé et ce, en raison de sa nouvelle situation de mère de famille.

Le droit applicable :

Le principe général de non discrimination

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

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

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

Dès le début des années 80, la CJCE a considéré que « *le principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins n'est pas limité à des situations dans lesquelles hommes et femmes effectuent simultanément un travail égal pour un*

même employeur. Ce principe s'applique dans le cas où il est établi qu'un travailleur féminin, eu égard à la nature de ses prestations, a perçu une rémunération moindre que celle que percevait un travailleur masculin, employé antérieurement à la période d'engagement de l'agent féminin, et qui effectuait le même travail pour son employeur (CJCE 27 mars 1980 Wendy Smith).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'aménagement de la charge de la preuve

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

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

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

Discussion :

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

En l'espèce, il ressort des éléments recueillis que Madame H n'est pas positionnée dans la grille de classification au même niveau que Monsieur B et qu'elle perçoit un salaire inférieur (1850€) à celui de ce dernier (2200 €) alors qu'elle occupe le même poste (19% d'écart salarial).

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

Finalité :

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

Missions :

Gère le panel fournisseur,
Consulte et sélectionne les fournisseurs,
Négocie les contrats d'achat dans le respect des budgets définis par les chargés d'affaire,
Gère les budgets d'achat spécifiques des projets,
Gère le planning des commandes d'achats sans délégation d'approvisionnement,
Organise la délégation d'approvisionnement aux ateliers,
Participe à la mise en place des postes de travail pour les fournitures achetées,
Définit les règles applicables au contrôle d'entrée,
Supervise la réception des pièces achetées,
Supporte les bonnes idées de réduction de coût des fournisseurs.

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

En outre, l'examen de la convention collective met en évidence que le niveau IV affecté à Madame H correspond au niveau BTS. Or, Madame H dispose d'une Maîtrise « Achats et approvisionnements » qui aurait dû la placer au niveau V de la convention collective compte tenu du poste occupé.

Elle justifie au moment de son embauche d'une expérience professionnelle de deux ans en tant qu'acheteuse.

Monsieur B a, certes intégré la société en décembre 2000, toutefois à un niveau inférieur à celui de Madame H en qualité de Technicien coefficient 170, Niveau II (correspond à un niveau CAP et BEP de la convention collective).

Ainsi, au regard de ces éléments, il apparaît qu'il existe une présomption de discrimination à l'égard de Madame H en sa défaveur à raison de son sexe en matière de classification et de rémunération.

Les justifications de l'employeur

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

Selon l'employeur, Monsieur B était certes Responsable Achat et Logistique, mais il était également chargé d'affaires (« ZTER ») et assurait à ce titre l'encadrement transversal d'environ 10 personnes.

La société ajoute que dans le cadre de sa nomination à ce poste, Monsieur B a eu la charge de la création et de la structuration de ce poste, ce dont Madame H a été exonérée puisque le poste était créé et structuré lorsqu'elle y a été affectée.

Or, force est de constater qu'à l'arrivée de Madame H en octobre 2004, Monsieur B n'occupait plus la fonction de chargé d'affaire ZTER depuis déjà plusieurs mois, tel que le précise la note de service interne datée du 5 janvier 2004.

La société a d'ailleurs finalement admis cette réalité dans ses dernières observations adressées à la haute autorité. Elle soutient que les fonctions exercées par Madame H et Monsieur B n'étaient néanmoins pas équivalentes compte tenu que ce dernier était « *en charge de la fonction achat de présérie* », suggérant ainsi que Madame H était exonérée de cette tâche, ce que cette dernière conteste.

Cette assertion n'étant corroborée par aucun élément, la haute autorité a demandé à la société de faire parvenir les documents permettant d'étayer cette allégation.

L'examen des contrats de présérie communiqués par la société met en évidence de nombreuses incohérences faisant sérieusement douter de leur authenticité. Notamment le nom de la société C apparaît sur l'ensemble des contrats signés de janvier 2004 à avril 2006, alors qu'à cette date, la société D n'a pas encore été rachetée par cette dernière.

Par conséquent, les pièces produites par l'employeur n'ont aucune valeur probante.

En l'espèce, l'employeur, sur qui repose la charge de la preuve, n'apporte pas d'éléments suffisants pour démontrer que la fonction occupée par Madame H en novembre 2004 est différente de celle occupée par Monsieur B un mois plus tôt.

Sur la rétrogradation de Madame H à compter de janvier 2007

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

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

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

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

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

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

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

En effet, la note de service datée du 12 avril 2007 indique que le responsable Achat et Approvisionnements a en charge les missions suivantes :

Négociation et passage de commandes et contrats d'achats,

Gestion du panel « fournisseurs »,

Gestion des approvisionnements et organisation de la délégation d'approvisionnement,

Gestion des stocks des produits achetés,

Réception des produits achetés,

Distribution dans les magasins et/ou postes de travail,

Gestion de l'expédition organisée par transporteur.

Les missions du poste sont identiques à celles du poste de Monsieur V et de celles de Madame H qui l'a remplacé.

A l'occasion de ce nouveau recrutement, Madame H perd ses responsabilités d'encadrement. Elle est désormais placée sous la direction du nouveau Responsable Achat et Approvisionnement, comme Monsieur V.

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

Les justifications avancées par l'employeur relatives au repositionnement de Madame H

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

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

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

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

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

Or, l'employeur n'a fourni aucun document permettant de vérifier les critères pris en compte, leurs degrés etc... pour évaluer l'emploi occupé par Madame H :

« *Nous n'avons pas trouvé de tableau de correspondance nous permettant de passer d'une grille à l'autre* ».

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

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

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

Le caractère discriminatoire du repositionnement de Madame H liée à sa nouvelle situation de mère de famille est donc établi.

Sur la différence de rémunération entre Madame H et Monsieur M

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

La note de service du 12 avril 2007 indique que ses missions sont identiques à celles exercées par Monsieur B puis par Madame H.

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

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

Monsieur M est moins diplômé que Madame H (BTS Commerce International au jour de son embauche). Il est en cours de VAE à l'ISAAP de Rochefort afin d'obtenir l'équivalence de diplôme de Madame H et n'a aucune expérience Achats Techniques Industriel Composite. Il justifie d'une expérience de 3 ans en qualité de Responsable Achat, donc équivalente à celle de Madame H.

La différence de rémunération constatée paraît disproportionnée.

Les justifications de l'employeur relatives à l'écart de rémunérations de plus de 50% entre Monsieur M et Madame H.

La société justifie l'écart de rémunération entre Madame H pendant la période où elle occupait son poste sous l'intitulé de Responsable Achat et Logistique et Monsieur M, recruté définitivement, par le fait que « *le poste impliquait un périmètre et des compétences différentes* :

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

Si en l'espèce, certaines justifications avancées par l'employeur sont fondées sur des éléments objectifs notamment celles relatives aux responsabilités d'encadrement, l'argument relatif à la maîtrise de l'anglais ne peut être retenu, l'employeur ne justifiant pas que l'anglais est une exigence nécessaire et déterminante pour le poste. En outre, rien n'indique que Madame H ne faisait pas également usage de l'anglais dans le cadre de ses fonctions. Il en est de même s'agissant de l'animation de projets.

Enfin, l'argument relatif à la participation au comité de direction semble devoir être atténué compte tenu du fait que le comité de direction n'a été créé qu'en janvier 2006, soit deux ans après l'embauche de Madame H, et que le seul argument avancé par l'employeur pour expliquer sa non participation au comité de direction réside dans le fait qu'à cette date, son poste n'était pas « stratégique ».

Cependant, il est notable que le poste de Responsable n'a pas été stratégique durant les trois années où Madame H occupait les fonctions de Responsable Achat, qu'il l'est devenu, dès lors qu'un homme, Monsieur P, puis un second, Monsieur M ont été recrutés.

Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, la différence de rémunération entre Madame H et Monsieur M paraît disproportionnée.

Compte tenu de ce qui précède, il apparaît que Madame H a fait l'objet d'une différence de traitement à l'embauche en matière de positionnement et de rémunération à raison de son sexe, et d'une discrimination en matière d'évolution de carrière et de rémunération en raison de son sexe et de sa situation de famille.

Le Collège :

Recommande au Directeur de la Société C de se rapprocher de Madame H afin de lui proposer une juste réparation du préjudice subi dans un délai de 3 mois à compter de la notification de la présente.

À défaut d'accord dans le cadre de cette recommandation, et si la réclamante engage une action judiciaire en réparation de son préjudice, le Collège de la haute autorité présentera ses observations devant la juridiction civile saisie conformément à l'article 13 de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

La Présidente

Jeannette BOUGRAB