

Délibération n°2010-55 du 1^{er} mars 2010

Emploi privé – Sexe – Grossesse – Première femme dans l'entreprise - Affectations nombreuses - Postes non conformes – Absence d'avancement - Rémunération inférieure aux collègues masculins – Pas de justification objective étrangère à toute discrimination – Observations.

La réclamante, première femme embauchée à un poste d'Adjoint directeur de travaux, au sein de l'entreprise, estime avoir fait l'objet d'une discrimination en matière d'affectations, d'avancement de carrière et de rémunération, notamment à compter de sa première grossesse (4 enfants). Il ressort des données communiquées par l'employeur que la réclamante a fait l'objet de 11 affectations sur des postes différents au cours de sa carrière contre moins de trois pour ses collègues placés dans une situation comparables, qu'elle a été écartée de ses fonctions de Directeur de travaux et affectée à des postes non conformes à son contrat de travail. Elle est la seule à ne pas avoir bénéficié d'un avancement au moment de sa nomination au poste de directeur de travaux. Cet avancement n'interviendra que 4 ans plus tard. A compter de cette période qui correspond à son premier congé maternité, la réclamante n'obtiendra plus jamais de promotion. Si on observe une très bonne évolution de son salaire au début de sa carrière, sa courbe salariale s'infléchit à deux reprises, et cesse littéralement d'évoluer à compter de sa première grossesse. L'employeur n'apportant pas de justification objective étrangère à toute discrimination pour expliquer cette situation, la discrimination fondée sur le sexe et les grossesses de la réclamante est donc établie. La haute autorité présentera ses observations devant le CPH.

Le Collège :

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 du Président,

Décide :

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie le 25 février 2009 d'une réclamation de Madame X relative à une discrimination dont elle aurait fait l'objet en matière d'affectations, d'avancement de carrière et de rémunération en raison de son sexe et de ses grossesses (4 enfants).

Madame X, diplômée de l'Ecole Centrale Paris (1993), est embauchée par la société A le 8 novembre 1993, en qualité d'adjointe de directeur de travaux, cadre A, position 70.

La lettre de confirmation de son embauche en date du 5 novembre 1993 précise qu'elle est la première femme à entrer dans le groupe : « *Etant la première femme dans le groupe, après une période de formation nécessaire à tout ingénieur débutant, à un poste de directeur de*

Travaux, vous pourrez compter sur l'assistance de toute la Direction pour mener à bien votre évolution ».

Son contrat stipule en son article 5 relatif aux obligations professionnelles que « *la Société A étant une société de Travaux publics, ayant de nombreux chantiers en France, Madame X accepte tous les déplacements qui lui seront demandés pour l'exercice de sa fonction* ».

De 1993 à 1997, elle est Adjointe directeur de travaux, sur différents chantiers dont celui de l'Autoroute du Sud-Ouest, puis de l'autoroute du Limousin - Midi-Pyrénées. En 1994, elle bénéficie d'une augmentation de 10%.

En octobre 1997, elle est affectée comme Directeur de travaux sur le chantier de la section C. Elle ne bénéficie d'aucun avancement dans la grille de classification de la convention collective des cadres des travaux publics. Elle occupe ce poste jusqu'en décembre 1998. Elle est alors célibataire.

Elle produit une attestation de Monsieur Y, représentant d'une entreprise co-traitante de l'entreprise A, qui certifie que Madame X occupait un poste Directeur de travaux de l'automne 1997 à l'automne 1998.

Elle indique que le budget initial au démarrage du chantier prévoyait une perte de 19%, elle aurait obtenu un résultat positif de 4.5%.

En avril 1998, alors qu'elle occupe depuis plusieurs mois la fonction de Directeur de travaux, elle n'obtient qu'une augmentation de 130F (20€) par mois qui correspond à l'augmentation générale des cadres de 1%. Elle ne bénéficie d'aucune augmentation liée à son changement de fonction, qui n'est pas officialisé.

A la fin du chantier en janvier 1999, elle est affectée, sans avenant à son contrat de travail, à un poste d'Ingénieur Etudes de prix auprès de la Direction régionale Nord-est. Elle estime que ce poste n'est pas conforme à son contrat de travail.

Elle indique qu'à la même époque deux hommes, Monsieur L, chef de secteur, et Monsieur B (centralien, embauché un an avant elle), Directeur de travaux, sont mutés sur deux chantiers.

A cette époque, Madame X aurait insisté auprès de sa direction afin d'obtenir une affectation sur un chantier. Elle est finalement mutée en Seine et Marne (77), puis dans l'Eure (27) et enchaîne des courtes missions sur chantier. Pendant cette période, (février à mai 1999), Madame X est itinérante.

De mai 1999 à janvier 2001, Madame X occupe un poste de Directeur de travaux sur le secteur J dans le Nord (59). Elle se marie en cours de chantier.

Madame X demande une augmentation qui lui est refusée dans un premier temps au motif, selon elle, qu'elle a épousé un salarié travaillant au sein de la société B, concurrent de A.

Elle obtient finalement une augmentation de 1500F et accède au niveau B2 de la convention collective en janvier 2001 (pièce n°11). Elle considère néanmoins cette augmentation insuffisante.

A compter de février 2001, elle est affectée à la Direction Régionale Nord dans les Yvelines (78) sur le chantier de la RN49.

De mars 2001 à août 2001, Madame X part en congé maternité (1^{er} enfant). Elle est alors domiciliée à B.

A son retour, elle est affectée à un poste d'Ingénieur Etudes de prix dans les Yvelines (78) et non de Directeur de travaux (2^{ème} mutation sur un poste qu'elle juge non conforme à son contrat de travail) (pièce n°12).

Elle indique qu'à compter de cette date, elle n'est plus jamais affectée à des postes de Directeur de travaux, précisant que les postes d'Ingénieur méthodes, Ingénieur études de prix ou attaché commercial, auxquels elle sera systématiquement affectée à ses retours de congé maternité, sont des postes de débutant occupés en début de carrière et placés sous la responsabilité du directeur de travaux, ou du responsable d'agence.

De la même manière, elle indique que sa progression salariale s'infléchit de manière significative à compter de fin 2001. Début 2001, date de son avancement en position B2, elle bénéficie d'une augmentation de 7,8%. Sa rémunération cesse littéralement d'évoluer à compter de 2002, ses augmentations oscillent entre 0% et 2%.

De juin 2002 à octobre 2002, Madame X part en congé maternité (2^{ème} enfant).

A son retour, elle est affectée, sans avenant à son contrat de travail, à un poste d'Ingénieur Etudes de prix auprès de la Direction Régionale Ouest dans le Maine-et-Loire (49). Son mari a été muté dans la Loire-Atlantique (44). Sa direction lui aurait indiqué que du fait de son rapprochement familial, elle n'avait pas d'autre choix que d'accepter le poste aux études de prix (3^{ème} mutation sur un poste qu'elle juge non conforme à son contrat de travail).

Au même moment, deux personnes Monsieur E et Monsieur P auraient été affectées à des postes de Directeur de travaux à la Direction Ouest dans la même région.

En décembre 2003, Madame X est à nouveau en congé maternité (3^{ème} enfant).

A son retour en juin 2004, elle ne retrouve pas son poste. Monsieur G aurait été affecté à ce poste 5 semaines avant qu'elle ne rentre de congé maternité.

De mi-juin 2004 à août 2005, Madame X retourne travailler sur le chantier RD723 mais à un poste d'Ingénieur méthodes, sans avenant à son contrat de travail.

Elle souligne que Monsieur O qui occupait alors un poste de Directeur de Travaux, aurait été muté sur un autre chantier. Il aurait été remplacé par Monsieur U, chef de secteur dépendant de la Région Ouest en Gironde (33). Madame X estime que ce poste aurait pu lui être proposé. Elle estime qu'elle est une nouvelle fois écartée d'un poste correspondant à sa fonction.

D'août 2005 à janvier 2006, Madame X est en congé maternité (4^{ème} enfant).

A son retour, Monsieur I, directeur général délégué, l'aurait incitée à prendre un congé parental d'éducation. Elle aurait refusé, puis se serait résignée à reprendre son activité à temps partiel (3/5^{ème}) en mars 2006.

Son mari est muté à B dans le Cher (18). Aucune mutation dans la région ne lui est proposée, alors que selon elle, le chantier de l'Autoroute A19 est en cours (à 1h15 de B).

Elle est mutée à R en Septembre 2006, auprès de la Direction Régionale Nord-Normandie, alors qu'elle réside avec ses enfants dans la Loire-Atlantique, ce qui l'oblige à vendre sa maison.

Elle est affectée à un poste d'Attachée commerciale qui n'est pas conforme à son contrat de travail (4^{ème} mutation non conforme à sa fonction). Du fait de l'éloignement (R à B), elle est obligée, selon elle, de prolonger son congé parental d'éducation à temps partiel.

Elle précise qu'aucune de ces affectations n'a fait l'objet d'avenant à son contrat de travail.

A compter de cette date, elle aurait été écartée des réunions annuelles des cadres, des voyages régionaux d'encadrement, et ne bénéficierait d'aucun plan de formation.

Au mois de décembre 2007, un ancien collègue, Monsieur B, diplômé de l'Ecole Centrale Paris, embauché en 1992 au sein de la société A et ayant depuis 2003 quitté l'entreprise, lui fait part de la rémunération qu'il percevait à son départ.

Ces informations mettent en évidence le fait qu'à niveau de diplôme égal, expérience professionnelle égale et à fonction égale, elle perçoit un salaire inférieur à celui de son collègue masculin et qu'elle n'a pas bénéficié de promotion professionnelle. Elle joint à l'appui de ses allégations un tableau mettant en évidence l'écart salarial existant.

Se considérant mise au placard, elle demande, le 17 avril 2008, à pouvoir bénéficier d'un congé individuel de formation à temps partiel afin de suivre une formation d'architecte.

Le 14 mai 2008, elle obtient une réponse favorable, sans évoquer une quelconque incompatibilité avec ses fonctions.

Entre le 23 juin et le 24 juin 2008, Madame X aurait officiellement été informée du transfert des locaux de (...) à (...).

Elle indique que cette décision a pour conséquence de l'éloigner encore un peu plus de son domicile et rallonge considérablement son temps de trajet, étant obligée de passer par la région parisienne pour se rendre à Arras.

A cette annonce et suite à un entretien avec Monsieur V, son responsable, elle consulte le jour même le Docteur D, médecin du travail, qui prononce une inaptitude médicale temporaire à son poste de travail. Elle est arrêtée pour dépression le 25 juin 2008 par son médecin traitant.

Par courrier du 15 juillet 2008, Madame X fait part à Monsieur R, directeur général, de la discrimination dont elle estime faire l'objet depuis plusieurs années, en ces termes :

« Mon salaire de directeur de travaux a toujours été inférieur à celui des hommes de même formation, de même qualification. Mes augmentations promotionnelles ont également toujours été inférieures », [...] A chaque retour de congé maternité, j'ai systématiquement été

mutée, [...] aucun poste de directeur de travaux ne m'a été proposé depuis que je suis devenue mère de famille » (pièce n°21).

Par courrier du 29 juillet 2008, le directeur général conteste fermement ses allégations : « *je ne peux que m'ériger en faux contre ce que vous avancez* ».

Elle adresse un nouveau courrier à sa direction le 11 septembre 2008 soulignant qu'aucune réponse n'a été apportée à sa demande de mise en conformité de son salaire, de rattrapage des salaires, et de mise en conformité de son poste à sa qualification.

Par courrier du 17 septembre 2008, la société A informe Madame X qu'elle n'envisage « *pas de revoir son salaire car celui-ci est en parfaite conformité, compte tenu de son coefficient hiérarchique et de son emploi, avec la grille applicable dans l'entreprise et notamment avec celui de ses collègues masculins* ».

Le 25 septembre 2008, sa direction l'informe que son CIF est transformé en congé sans solde, l'organisme FONGECIF ayant refusé sa prise en charge et lui précise qu'il ne peut être envisagé qu'elle reprenne son poste durant les périodes pendant lesquelles elle ne sera pas à l'école d'architecture aux motifs que « *ses fonctions ne sont pas compatibles avec une présence intermittente* ». La direction lui demande de rendre ses outils de travail.

Par courrier du 2 octobre 2008, Madame X conteste le fait que son CIF à temps partiel en discontinu sur deux années soit modifié en congé sans solde, les frais pris en charge par Madame X n'impliquant pas selon elle un congé sans solde.

Madame X a saisi le 8 octobre 2008, le Conseil de Prud'hommes. L'affaire est fixée au 29 avril 2010.

Madame X considère ne pas avoir connu la même évolution de carrière et de rémunération que ses collègues masculins. Elle souligne qu'à compter de sa première grossesse en 2001, elle n'a plus jamais été affectée à des postes de Directeur de travaux. Elle considère que ces affectations, nombreuses et éloignées de son domicile, sur des postes non conformes à son contrat de travail et à ses compétences, ont bloqué son évolution de carrière.

La haute autorité a interrogé la Société A sur l'absence d'évolution de carrière et de salaire de Madame X et a sollicité un certain nombre d'éléments relatifs à la situation de Madame X et à celle de ses collègues masculins entrés dans l'entreprise entre 1990 et 1995 au même niveau de qualification et toujours présents aux effectifs.

Par courriers des 4 novembre, 11 décembre 2009 ainsi que par courriers électroniques des 11 décembre, 15 décembre 2009 et 4 février 2010, la Société A a répondu à la haute autorité.

Au vu des éléments recueillis, la haute autorité a informé la Société A qu'il existait une présomption de discrimination à l'égard de Madame X en matière d'évolution de carrière et de rémunération à raison de son sexe et de ses grossesses.

Par courrier en date du 12 février 2010, Monsieur Z, Directeur des Ressources humaines, a présenté ses observations complémentaires.

Le principe général de non-discrimination

L'article L. 1132-1 du code du travail dispose notamment qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'action, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle en raison de son sexe et de sa grossesse.

Le principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le paragraphe 3 de l'article L. 1142-1 du code du travail dispose 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.

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*).

Dans un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 8 décembre 2009 a considéré que la Cour d'appel, qui a 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 ainsi caractérisé une discrimination liée au mandat représentatif de l'intéressé.

Un tel raisonnement est susceptible de s'appliquer notamment à la situation d'une salariée qui à compter de sa grossesse connaît une évolution de carrière moins favorable que celle d'autres salariés se trouvant dans l'entreprise.

La haute autorité a demandé à l'employeur de lui communiquer l'ensemble des éléments relatifs aux conditions d'embauche, aux salaires et à la promotion, des salariés entrés dans l'entreprise entre 1990 et 1995, au même niveau de qualification que Madame X, et ayant un diplôme de l'Ecole centrale Paris ou équivalent.

Il ressort des données communiquées par la Société A que sur les 9 personnes entrées entre 1990 et 1995 au même niveau de qualification que Madame X, 9 sont des hommes (Annexe

1). Cet élément est d'importance puisque qu'il confirme que Madame X est la première femme embauchée au sein de la société A sur un poste d'Adjoint directeur de travaux.

Ils sont tous positionnés à l'embauche au niveau cadre A dans la grille de la Convention collective des cadres des travaux publics et occupent soit les fonctions d'Adjoint directeur de travaux soit celles d'Ingénieur travaux.

Afin de procéder à une juste comparaison des carrières et rémunérations des comparants, Monsieur F, certes embauché la même année que les autres comparants, mais plus âgé de 10 ans, (diplômé de l'Ecole des Mines d'Alès en 1973) et justifiant donc d'une expérience beaucoup plus importante par rapport à l'ensemble des comparants, a été écarté du panel.

Dès lors, l'examen de ce panel (8 hommes) montre que Madame X justifie d'un diplôme de l'Ecole Centrale de Paris (1993) tout comme Monsieur N (1992). Les autres hommes figurant dans le panel sont tous diplômés d'Ecoles d'ingénieurs moins prestigieuses. Ils ont obtenu leur diplôme entre 1989 et 1994 et ont quasiment tous étaient embauchés à la sortie de l'Ecole. Les embauches s'échelonnent entre 1990 et 1995.

La haute autorité a demandé à la société A la communication d'éléments d'informations concernant trois autres salariés entrés, selon Madame X, à la même période qu'elle et ayant le même niveau de qualification.

La société A a communiqué une partie des éléments relatifs à la carrière mais a refusé de communiquer les éléments relatifs à la rémunération. Il s'agit de Messieurs M, B et T.

Si la comparaison avec Monsieur T doit être écartée, ce dernier n'ayant pas le même niveau de qualification à l'embauche (CAP), la comparaison avec Monsieur M et Monsieur B paraît plus pertinente étant tous deux, diplômés de l'Ecole Centrale Paris. Toutefois, il convient de noter que dès son embauche, Monsieur M, Ingénieur travaux, est positionné cadre B, bien qu'occupant une fonction équivalente à celle des autres salariés. Quant à Monsieur B, entré en 1992, il occupe un poste d'Ingénieur travaux cadre A, équivalent à celui de Madame X.

Sur les affectations

En l'espèce, le tableau (Annexe 2) met en évidence que Madame X n'a pas bénéficié d'une évolution de carrière équivalente à celle de ses collègues masculins, dès le début de sa carrière et tout au long de son parcours professionnel au sein de la Société A.

Il ressort notamment que Madame X a fait l'objet d'un nombre d'affectations très largement supérieur à celui de ses collègues masculins, et ce dès le début de sa carrière.

Alors que les hommes ont, en moyenne, changé de poste 2.6 fois au cours de leur carrière, Madame X totalise 11 affectations sur des postes différents, dont la plus part ne correspondent pas aux fonctions de Directeur de travaux.

Entre 1993 et 1996, elle change de poste chaque année (grands chantiers, autoroute A64, A 20...). En 1997, elle est Directrice de travaux sur l'autoroute A20 puis elle est affectée à un poste d'Ingénieur études de prix en 1999. En 2000, elle est de nouveau affectée à un poste de Directeur de travaux dans le Nord.

A compter du second semestre 2001 jusqu'à ce jour, non seulement Madame X continue de changer régulièrement d'affectations, à des postes parfois très éloignés de son domicile, mais elle n'est plus jamais affectée à un poste de Directeur de travaux.

Or, d'une part son contrat de travail ne prévoit de mobilité que dans le cadre de sa fonction de Directeur de travaux qu'elle n'occupe plus depuis 2001.

D'autre part, les affectations aux postes d'Ingénieur études, Ingénieur méthodes, attachée commerciale auxquels elle est affectée à compter du second semestre 2001 ne sont accompagnées d'aucun avenant à son contrat de travail alors même qu'elles constituent une modification de son contrat de travail, les fonctions exercées n'étant pas comparables à celles d'un Directeur de travaux.

L'examen des fiches de fonction de la société A, produites par Madame X, montre en effet que les compétences d'un directeur de travaux sont différentes de celles d'un attaché commercial, poste qu'elle occupe depuis 2006.

Sur la première fiche relative au poste d'Ingénieur Travaux, il est indiqué que l'Ingénieur travaux (placé sous l'autorité du Directeur de travaux) conduit et organise l'ensemble des travaux de ses chantiers. Il connaît les pièces du ou des marchés sous sa responsabilité, connaît les essais courants de laboratoire, connaît les bases de la réglementation du travail, gère les moyens en personnel de son ou ses chantiers.

Sur la seconde fiche Responsable commercial, il est indiqué qu'il assure l'ensemble des demandes commerciales en vue de l'obtention d'affaires dans le périmètre considéré, il fait l'inventaire exhaustif des affaires auprès des clients dont il a la charge et aide la direction dans ses relations avec les instances professionnelles.

A cet égard, il convient de souligner qu'aucun collègue masculin figurant dans le panel n'a jamais été affecté à de tels postes après avoir occupé les fonctions de Directeur de travaux.

Ses Collègues masculins, Directeur de travaux ont tous accédé à des postes à responsabilité. Ainsi, Monsieur N, Directeur de travaux en 2003, accède en 2005 aux fonctions de Directeur d'agence, puis de Directeur de projet en mars 2008. Monsieur S, Directeur de travaux en 1997, devient Directeur régional adjoint en 2003, puis Directeur régional en 2005. Monsieur P, Directeur de travaux en 2001, devient Directeur d'exploitation en 2004, Messieurs L et H, tous deux chefs de secteur en 2001 et 2002 deviennent Directeurs d'agence, en 2007 et 2008.

En réalité, les affectations au poste d'Ingénieur étude de prix, Ingénieur méthode, Attaché commercial dont a fait l'objet Madame X à compter de sa première grossesse, apparaissent davantage comme une rétrogradation/sanction.

Mais surtout la mise à l'écart de Madame X des fonctions de Directeur de travaux dès après sa première grossesse en 2001 et jusqu'à aujourd'hui est contraire à l'article L. 1225-25 du code du travail qui prévoit qu'à l'issue de son congé maternité, la salariée retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Sur l'avancement

Outre les nombreuses affectations sur des postes non conformes à son contrat de travail, Madame X n'a pas bénéficié du même avancement que ses collègues masculins.

Lorsqu'elle accède au poste de Directeur de travaux (1997), elle est la seule qui, nommée à ce poste, ne bénéficie d'aucun changement de position et reste au niveau A. En effet, tous ses collègues masculins ont systématiquement bénéficié d'un avancement au moment de leur nomination au poste de Directeur de travaux (Annexe 2).

Ainsi, Monsieur N, nommé Directeur d'exploitation en 2003, accède à la position B4 (soit 4 niveaux supérieurs à la position A, la position B comprenant 4 niveaux), Monsieur S, nommé Directeur de travaux la même année que Madame X, accède à la position B2 immédiatement, Monsieur W à la position B2 en 2001 en qualité de Directeur de travaux, Monsieur Q, nommé Directeur de travaux en 1999, accède à la position B1, enfin, Monsieur B promu Directeur de travaux en 1998 accède à la position B2.

Elle ne bénéficiera d'un changement de position en B2, que 4 ans plus tard (2001).

A compter de cette date qui correspond à sa première grossesse, Madame X ne bénéficiera plus jamais d'aucun avancement de position contrairement à ses collègues masculins qui vont bénéficier en moyenne de 2.2 promotions au cours de leur carrière. En 2008, leur position se situe en moyenne entre B3 B4, soit entre un et deux niveaux au dessus de Madame X (la position B comprenant 4 niveaux).

Sur la rémunération

Il ressort des éléments recueillis que Madame X n'a pas bénéficié de la même évolution salariale que ses collègues masculins placés dans une situation comparable (Annexes 1 et 3).

Alors qu'elle justifie du salaire à l'embauche le plus élevé de sa catégorie (cadre A) elle justifie en 2008 du salaire le plus faible du panel.

Ce constat ne tient pas compte de la rémunération de Messieurs M et B, tous deux diplômés de l'Ecole Centrale Paris en 1988 et 1992 et embauchés à la même période que Madame X (1991 et 1992), la société ayant refusé de communiquer les éléments relatifs à l'évolution de leur salaire au cours de leur carrière.

On constate que sur la période 1993-1994, le salaire de Madame X augmente très favorablement par rapport à ses collègues (13,35% contre 0,28% en moyenne pour les hommes). Entre 1994 et 1997, son salaire augmente de manière comparable à celui des hommes (12,04% contre 12,27% pour les hommes).

Toutefois, cette évolution s'infléchit de manière significative dès 1997 (Annexes 2 et 3), date à laquelle elle accède aux fonctions de Directeur de Travaux, mais sans avancement. Entre 1997 et 2000, sa progression salariale n'est que de 3,04% contre 27,66% pour les hommes.

Si sa rémunération évolue légèrement favorablement en 2001 (7,83%), date à laquelle elle fait l'objet d'un changement de position de A (et non B1 comme indiqué précédemment par erreur) en B2 dans la grille de classification des emplois des cadres des travaux publics, sa

rémunération va littéralement cesser d'évoluer à l'issue de sa première grossesse en 2001 et ce, jusqu'à ce jour.

L'évolution moyenne des salaires des hommes est de 55,59% entre 2001 et 2008, l'évolution du salaire de Madame X dans cette même période atteint 7,45%.

La progression de salaire de Madame X sur toute la période (1993-2008) atteint 47,95% contre 145,04% en moyenne pour les hommes.

Le fait que Madame X n'ait pas eu le même parcours professionnel, les mêmes possibilités d'avancement et d'accès aux postes de responsabilité, ni la même évolution salariale que ses collègues masculins placés dans une situation comparable et ce, dès 1997, et alors qu'elle est la première femme embauchée au sein de la société A aux fonctions de Directeur de travaux, habituellement occupées par des hommes, qu'elle a eu 4 enfants au cours de sa carrière, que ses compétences professionnelles n'ont jamais été remises en cause, sont autant d'éléments de fait précis et concordants qui laissent présumer l'existence d'une discrimination à son égard fondée sur son sexe et ses grossesses.

Sur les justifications de l'employeur

Dès lors, il revient à l'employeur de démontrer que cette situation est fondée sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Sur les affectations/mutations

S'agissant des affectations dont a fait l'objet Madame X, la société répond qu'elle a toujours fait de son mieux pour offrir un poste compatible avec la vie de famille de Madame X et plus particulièrement avec la mobilité professionnelle de son mari.

La société soutient que Madame X a fait l'objet d'un traitement de faveur : « *conformément à sa demande [elle] s'est vue proposer [une affectation] au sein de la Direction régionale Ouest à S dans le Maine-et-Loire (49) d'octobre 2002 à 2004, puis une affectation à R dans la Marne (51) à partir de septembre 2006, lui laissant la possibilité d'aménager son poste pour pouvoir travailler 3 jours par semaine depuis son domicile de B dans le Cher (18) afin qu'elle puisse concilier vie familiale et vie professionnelle. Chaque mutation de Madame X était bien évidemment précédée d'une nouvelle affectation par l'employeur de son mari dans la région concernée* ».

L'employeur n'apporte aucun élément permettant de vérifier ses allégations alors qu'en réalité, la seule mutation qui ait été faite en tenant compte du rapprochement familial est celle de S dans le Maine-et-Loire (49) en 2002. Son affectation en 2005, qui se situe à 384 km de son domicile à B dans le Cher (18), ne peut sérieusement être considérée comme un rapprochement familial.

De plus, la société ne justifie aucunement la raison pour laquelle Madame X a fait l'objet d'un si grand nombre d'affectations au cours de sa carrière.

Concernant les affectations à des postes non conformes à son contrat de travail, la société observe que tous les postes occupés par Madame X ont nécessité des compétences d'Ingénieur, même si ces changements de poste n'ont pas fait l'objet d'un avenant à son contrat de travail.

Toutefois, aucun élément relatif au profil des salariés (diplôme expérience, position...) occupant actuellement les fonctions d'Ingénieur études de prix, Ingénieur méthode et Attaché commercial au sein de la société A n'a été communiqué à la haute autorité.

L'argument selon lequel à compter de 2006 Madame X aurait occupé un poste stratégique n'est pas suffisant pour justifier que les postes auxquels elle a été affectée à compter de sa première grossesse étaient comparables à la fonction de Directeur de travaux.

Enfin, la société n'apporte aucun élément permettant d'étayer l'argument selon lequel la société ne pouvait proposer à Madame X un poste de directeur de travaux à compter de son retour de congé maternité et après chaque mutation dans la mesure où ces emplois, peu nombreux, étaient déjà attribués et non susceptibles d'être cédés par leur titulaire dans la nouvelle région d'affectation.

Sur l'évolution de carrière et de rémunération

La Société A n'apporte aucun élément objectif étranger à toute discrimination pour justifier l'absence d'évolution de carrière et de rémunération de Madame X.

Elle ne justifie pas la raison pour laquelle Madame X n'a pas changé de position dans la grille de classification de la convention collective au moment de sa promotion au poste de Directeur de travaux en 1997.

Mais surtout, la Société établit un lien de causalité direct entre l'absence d'évolution de la carrière et de la rémunération de Madame X et ses maternités :

« Madame X a vu sa carrière et sa rémunération évoluer conformément à celle de ses collègues ingénieurs jusqu'en 2001. A partir de 2001, Madame X a souhaité fonder une famille en donnant naissance à 4 enfants » (pièce n°31).

L'argument avancé par la société selon lequel le nombre de jours travaillés de Madame X aurait fortement diminué à compter de 2001 pour être en moyenne 50% inférieur à celui de ses collègues ne peut être sérieusement soutenu dans la mesure où les jours non travaillés de Madame X correspondent à ses congés maternités.

Les dispositions des articles L. 1132-1 et L. 1142-1 du code du travail interdisent à l'employeur de prendre en considération du sexe ou de la ou les grossesses de la salariée toute décision relative à sa rémunération, son affectation, sa classification et sa promotion professionnelle.

Aucun argument, autre que celui fondé sur sa situation de famille, n'est avancé par la société A pour justifier son absence d'évolution salariale. Au contraire, l'employeur note qu'elle « a bénéficié de 2004 à 2006 de primes de fin d'année récompensant ses qualités professionnelles » (pièce n°31 précitée).

Si les deux seuls entretiens d'évaluation produits par l'employeur font état d'une volonté de la salariée de « *stabilité géographique* » et d'« *exercer un poste compatible avec une vie de famille* » (2001) et de « *souhait d'être chef de secteur* » (2002), ils ne constituent en aucun cas une justification objective à la différence de traitement subie par Madame X.

Compte tenu de ce qui précède, la haute autorité considère que Madame X a fait l'objet d'une discrimination en matière d'affectation, d'avancement et de rémunération fondée sur son sexe, ses grossesses et sa situation de famille, contraire aux articles L 1132-1 et L 1142-1 du code du travail.

Le Collège de la haute autorité décide de présenter ses observations devant le Conseil des Prud'hommes 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.

Le Président

Louis SCHWEITZER