

Délibération n° 2010-62 du 1^{er} mars 2010

Emploi Privé – Carrière – Activités syndicales et prud’homales – Ecartée d’un poste permettant d’accéder à terme au grade supérieur – Motif Disponibilité – Absences liées à l’exercice d’un mandat – Pas de justification objective- Discrimination (oui) – Proposition de promotion directe au grade supérieur - Refus - Condition d’avoir occupé le poste permettant l’accès au grade supérieur (non remplie) - Blocage de carrière - Pratique discriminatoire — Pas de justification objective.

La réclamante est conseillère prud’homale et déléguée syndicale depuis 1987. Elle exerce un emploi de secrétaire (catégorie technicien) depuis 1990 et sera remplacée par une sous-chef de bureau cadre pour exécuter les mêmes fonctions. Elle est affectée à un poste de secrétaire de direction en 1997, puis immédiatement mutée, sans qu’elle ait pu exercer sa fonction, au motif que ses absences liées à ses activités prud’homales sont incompatibles avec l’emploi de secrétaire de direction. Par ailleurs, en refusant en 2006 sa promotion au grade d’Assistant administratif, au motif unique qu’elle n’a pas occupé de poste de secrétaire de direction, alors que la société est elle-même à l’origine de sa mise à l’écart d’un tel poste sur le fondement de critères discriminatoires, la société rend impossible toute évolution de la carrière de la réclamante. L’employeur n’apportant aucune justification objective à l’absence d’évolution de carrière de la réclamante, la discrimination est établie. Il est proposé de Collège de présenter des 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 Vice-Président,

Décide :

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l’égalité a été saisie le 26 mai 2008 d’une réclamation de Madame X qui estime avoir été victime d’une discrimination en raison de sa fonction de conseiller Prud’homal et de ses activités syndicales en matière d’évolution professionnelle.

Madame X est embauchée en CDI au sein de la société A en tant que commis temporaire stagiaire, le 10 janvier 1972, après avoir réussi l’examen de commis.

La société A est devenue la société B en 1998. Ses activités ont été reprises par le groupe C au sein d’une de ses divisions.

Le 5 avril 1979, elle est nommée commis spécialisé. Dès 1982, elle est déléguée syndicale CFDT.

Le 4 juillet 1986, elle est nommée agent principal.

Elle est élue conseiller prud'homal au Conseil de Paris dès 1987.

A compter de 1988, Madame X suit quasiment une à trois formations qualifiantes par an (39 au total) : WORD, EXCEL, efficacité de l'assistante niveau 1 et 2, ACCESS perfectionnement, tableaux de bord, statistiques, audit interne assurance qualité, évolution norme ISO 9000.

Le 9 août 1990, suite à une formation diplômante réalisée à l'AFPA, à son initiative, elle obtient un diplôme de « Technicienne en secrétariat – option comptabilité », diplôme de niveau IV. Elle est promue au grade de Secrétaire et intègre le Service production où elle assure le secrétariat de Monsieur Y. Elle est chargée d'animer le Secrétariat du Responsable du Groupe Maintenance et Approvisionnement (GMA), Monsieur Z et de son adjoint, Monsieur Y.

Pendant 7 ans, elle indique avoir effectué les tâches de secrétaire des 2 responsables ainsi que la gestion administrative du personnel et la tenue du budget administratif d'une unité d'environ 40 personnes.

Lors de son évaluation en novembre 1997, son travail est jugé bon, voire excellent comme les années précédentes. Madame X fait néanmoins remarquer que pour la première fois de sa carrière, le critère de la disponibilité est jugé passable.

Le 9 décembre 1997, le Directeur des Ressources Humaines adjoint de l'Exploitation, Monsieur W, lui propose de venir rejoindre sa direction au regard de ses connaissances en droit du travail et en secrétariat. Selon Madame X, ce poste comporte le secrétariat de deux à trois personnes, dont le propre secrétariat de Monsieur W et la réalisation d'études transversales.

Le 15 décembre 1997, elle est affectée à la Direction des Ressources Humaines de l'Exploitation. Elle occupe le 12^{ème} échelon. A son départ du Groupe, elle est remplacée à son poste par Madame R, sous-chef de bureau, Catégorie cadre.

S'agissant du poste de secrétaire de direction RH, elle n'a jamais été mise en situation de pouvoir exercer cette fonction. Du 15 décembre 1997 au mois d'avril 1998, elle n'aurait disposé d'aucun poste de travail et aurait été « hébergée » par une autre unité des ressources humaines.

Courant juillet 1998, Madame U, secrétaire, occupe les fonctions de secrétaire de Monsieur W au sein de la DRH.

Après des demandes d'explication à sa hiérarchie, son directeur adjoint l'informe, lors d'un entretien en date du 22 septembre 1998, qu'elle ne peut occuper le poste de secrétaire de direction au motif que « *ses absences prud'homales ne facilitent pas la continuité, caractéristique inhérente aux métiers de secrétariat* ».

Elle joint un document daté du 30 septembre 1998, dans lequel le délégué syndical, Monsieur J, confirme les propos tenus par le DRH de l'établissement lors de l'entretien du 22 septembre 1998 selon lesquels « *les absences de Madame X liées à l'activité de conseiller prud'homal ne lui semblaient pas faciliter une permanence de type secrétariat* ».

Le même jour, Madame X adresse un courrier au Président du CPH pour l'informer de sa situation afin que cesse la discrimination dont elle fait l'objet.

Le 6 octobre 1998, le Président du CPH, Monsieur K, adresse un courrier à Monsieur L, Directeur du Pôle, dans lequel il l'invite, compte tenu des inquiétudes exprimées par Madame X, à se « *référer au statut protecteur du conseiller prud'homme, lequel aux termes d'une jurisprudence constante ne peut se voir imposer une modification de ses conditions de travail motivée par son activité juridictionnelle* ».

Il souligne que « *les conseillers prud'hommes sont souvent tirillés par la double exigence de répondre à leurs obligations professionnelles et tenir leurs engagements de juge* ».

Par courrier en date du 22 octobre 1998, Monsieur D, Directeur, répond au Président du CPH, en rejetant les allégations de discrimination liée au mandat prud'homal de Madame X. Il souligne qu'« *il a seulement été indiqué, comme l'atteste d'ailleurs Monsieur J, que ses absences ne faciliteraient pas la continuité, caractéristique inhérente aux métiers de secrétariat. La référence à ses absences ne visait pas l'exercice d'une fonction prud'homale, mais s'entendait bien toutes causes confondues (y compris absences syndicales).* »

Le 6 novembre 1998, Madame X adresse un courrier au Directeur dans lequel elle lui fait part de son incompréhension face à la décision de ne pas l'affecter à la DRH : « *Pourquoi une situation reconnue acceptable en décembre 1997 crée un problème en septembre 1998* ». Elle indique par ailleurs que s'il a été décidé de lui proposer, avant fin octobre 1998, une mutation dans un autre service de l'Exploitation de la Banlieue de Paris, elle conteste qu'il s'agisse d'une décision prise d'un commun accord.

Pendant cette période, Madame X reste toujours sans affectation.

Le 31 décembre 1998, suite à un nouvel incident relatif à un refus de report de congés, et après un nouvel entretien en vue de trouver une solution, Monsieur D propose à Madame X un poste au Département Assurance Qualité, auprès de Madame S, Responsable Assurance Qualité.

Le 11 janvier 1999, Madame X adresse un courrier à sa direction afin de lui faire savoir qu'elle accepte cette mutation au Département Assurance Qualité, « *pour rendre Monsieur le Directeur Adjoint des Ressources humaines plus serein* » en indiquant pour autant qu'elle ne « *renonce pas à obtenir une réponse claire et précise* » aux interrogations mentionnées dans un courrier précédent :

« *Pourquoi ma situation professionnelle et socio-syndicale reconnue acceptable en décembre 1997 crée un problème en septembre 1998 ?*

Pourquoi Monsieur W, Directeur adjoint des Ressources Humaines, s'exempte des règles et usages élémentaires de gestion du personnel et s'autorise à un comportement déloyal à mon égard ? ».

Le 25 janvier 1999, sa direction lui confirme qu'au regard des missions à mener au sein de la direction des ressources humaines, « *la question de disponibilité est apparue* » et l'informe qu'il ne lui appartient « *pas de prendre parti pour tel ou tel collaborateur* ». La direction ajoute être persuadée que sa nouvelle affectation au sein du Département Assurance et Qualité lui plaira.

Lors de son évaluation en 2000, Madame X demande que ses « *absences prud'homales assimilables à un temps partiel intégralement remboursées à l'entreprise, cessent d'être considérées comme un temps improductif* » et que l'appréciation de son travail s'effectue sur son temps de présence dans l'entreprise. Elle demande à « *badger à compter du 1^{er} février 2001* ».

A la demande de sa Responsable, elle obtient le 16 mai 2002, une augmentation de ses indices. Elle est positionnée au 13^{ème} échelon, dernier échelon de sa catégorie.

Lors de son évaluation 2003, sa supérieure hiérarchique observe qu'elle réalise sa mission avec sérieux et initiative et qu'elle a le sens du service pour le client interne. Madame X fait également l'objet d'une bonne évaluation en 2004.

Pour prouver son sérieux, Madame X joint un courrier adressé au mois de mai 2004 par la Vice-Présidente du CPH de Paris à la Cour d'appel concernant sa candidature aux fonctions de juge de proximité. Il y est indiqué que Madame X, « *à ce jour Vice-Présidente de la 4^{ème} chambre de la section Industrie, après avoir été Présidente en 2003, [...] possède toutes les qualités requises pour participer aux fonctions de juge de proximité, tant par son sérieux que par sa capacité d'écoute* ».

Le 18 février 2005, sa Responsable sollicite l'octroi d'une prime de 300€ pour Madame X. Celle-ci est accordée le 21 mars 2005.

Lors de son évaluation pour l'année 2005, sa Responsable note que la tenue du poste est « *excellente* ». Le 6 février 2006, sa responsable hiérarchique, satisfaite du travail de la réclamante, propose à la Direction une promotion au grade d'Assistante administrative :
« *Depuis son arrivée dans le service en 1997, le poste et les compétences de Madame X ont considérablement évolué :*
elle est devenue auditeur interne et effectue plusieurs audits internes chaque année,
elle a réussi la dématérialisation des documents du système management,
elle est correspondante documentaire des 3 centres opérationnels pour la mise en ligne de leurs documents,
elle a également pris en charge les aspects budgétaires du service...
Pour ces raisons, je souhaite que Madame X puisse passer du grade de secrétaire à celui d'attaché administratif ».

Cette demande est refusée sans motif. Madame X n'obtient aucune réponse formelle de sa direction.

Lors de son évaluation pour l'année 2006, sa responsable estime que la tenue de son poste est bonne. L'appréciation globale pour l'année 2007 indique que la maîtrise du poste est bonne et qu'elle assume son poste de manière satisfaisante.

La Direction l'informe lors d'un entretien du 31 mars 2008, que l'accession au grade d'Assistant administratif (agent de maîtrise) est liée à la nécessité d'occuper un poste de secrétaire auprès d'un Directeur. Compte tenu du poste qu'elle occupe auprès de Madame S, Responsable (et non Directrice), elle ne peut donc faire l'objet d'une telle promotion.

La réclamante joint une attestation datée du 14 novembre 2008 émanant du délégué syndical présent au moment de la consultation de son dossier personnel. Il y est précisé qu'une proposition d'évolution de carrière établie par Madame S en date du 6 février 2008 a été simplement rayée, sans motivation, pour signifier son rejet.

Madame X produit enfin un courrier personnel adressé par Monsieur P de la Direction du groupe C eau à son attention en date du 22 mai 2009, qui lui fait part des très bons résultats révélés par l'audit des indicateurs de performance réalisé pour l'exercice 2008. A cette occasion, Monsieur P, Directeur, adresse à Madame X ses remerciements pour sa « *participation à ce succès* », pour « *l'excellence des travaux effectués et son professionnalisme* ».

N'ayant bénéficié d'aucune promotion depuis 1990, Madame X considère que le ralentissement de sa carrière et les difficultés rencontrées dans le cadre de ses fonctions sont liés à son mandat de conseiller prud'homal et a saisi le Conseil des Prud'hommes.

L'enquête

La haute autorité a interrogé la société C sur la situation de Madame X et les raisons objectives qui justifient qu'elle n'ait pas été promue assistante administrative (agent de maîtrise) malgré ses qualités professionnelles reconnues.

Madame Q, Directrice des Ressources humaines a répondu par courriers des 4 novembre 2008 et 22 janvier 2009.

Au vu des éléments de réponse adressés par la Société C, la haute autorité a considéré qu'il existait des éléments de fait laissant présumer l'existence d'une discrimination à l'égard de Madame X en raison de son mandat de conseiller prud'homal et de ses activités syndicales. Elle a fait part de ses observations à la Société par courrier en date du 10 novembre 2009 auquel la société a répondu par courrier daté du 9 décembre 2009.

Le principe général de non discrimination

L'article L. 1132-1 du code du travail prévoit qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de ses activités syndicales ou mutualistes.

Le principe de non discrimination en matière syndicale

L'article L. 2141-5 du code du travail prévoit qu'il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail,

de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

Le fait d'invoquer le défaut de disponibilité d'un salarié se livrant à des activités syndicales pour justifier le retard dans le déroulement de carrière est un argument depuis longtemps rejeté par la Cour de Cassation. Commet ainsi une discrimination syndicale l'employeur qui écarte à un poste d'avancement un salarié en invoquant le manque d'activité professionnelle du salarié du fait de ses activités syndicales (Cass. Soc., 6 juillet 2005, Cass. Crim., 25 mai 1982).

- 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. »

Dans un arrêt du 1^{er} juillet 2009, la Cour de Cassation considère que *« dès lors que le salarié n'a bénéficié d'aucune promotion individuelle depuis 1987 et que ses fiches d'évaluation au titre des années 1990, 1996, 1998, 1999 et 2000, au vu desquelles la direction a arrêté ses choix de promotions faisaient référence à ses activités syndicales et aux perturbations qu'elles entraînaient dans la gestion de son emploi du temps, ces éléments laissent supposer l'existence d'une discrimination syndicale ».*

La question qui se posait était de savoir si la mention dans les entretiens individuels d'évaluation des activités prud'homales et syndicales et des absences en résultant était de nature à laisser supposer, en elle-même, l'existence d'une discrimination syndicale à l'encontre du salarié.

Selon la Cour de cassation cette mention suffit pour laisser supposer la discrimination. En effet, combinée à l'absence de promotion professionnelle à compter de 1987, date de l'élection du salarié au conseil des prud'hommes, la mention apparaît suffisamment explicite.

La chambre sociale de la Cour de cassation écarter la preuve fondée sur la comparaison de l'évolution de carrière du salarié avec celle de ses collègues. La Cour rappelle clairement : évoquer l'activité syndicale d'un salarié sur une fiche d'évaluation est susceptible en soi d'être considéré comme discriminatoire.

Dans le même sens, la Cour de Cassation dans un arrêt du 10 novembre 2009 pose le principe selon lequel « l'existence d'une discrimination n'implique pas nécessairement une comparaison avec d'autres salariés » et censure la Cour d'appel qui pour débouter une

salariée, a retenu que cette salariée se bornait à affirmer avoir subi un ralentissement de carrière de nature discriminatoire, sans fournir le moindre élément de comparaison avec d'autres collègues de statut identique.

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 d'éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Sur le poste qu'elle occupe de 1990 à 1997 au sein du Groupe

De 1990 à 1997, Madame X exerce la fonction de secrétaire du Groupe. Pendant toute cette période, elle demeure au grade de secrétaire (catégorie Technicien).

A cette époque elle exerce déjà sa fonction de conseillère prud'homale (1987).

Les appréciations portées sur ses fiches d'évaluations montrent que son travail et sa disponibilité sont « bons » voire « excellents ».

Or, on observe qu'à son départ du poste de secrétaire du Groupe en 1997, elle n'est pas remplacée par une salariée occupant le même grade de secrétaire mais par une salariée occupant le grade de sous-chef de bureau (catégorie cadre), Madame R.

Aucun élément ne vient justifier la raison pour laquelle elle n'a bénéficié d'aucune promotion au grade supérieur.

Seul l'exercice de sa fonction prud'homale et de ses activités syndicales semble à l'origine de cette situation.

- Sur son éviction du poste de secrétaire de direction de la DRH en 1998

Si la société confirme que Madame X a effectivement été mise à disposition auprès de la Direction des ressources humaines, elle précise que ce détachement ne s'est pas traduit par une mutation définitive dans ce service et qu'il a donc été proposé à Madame X de rejoindre le Service en tant que secrétaire, ce qu'elle a accepté.

En l'espèce, la décision de la société d'écarter Madame X du poste de secrétaire de direction auprès de Monsieur W, alors Directeur des Ressources Humaines adjoint, en 1998, a été prise en considération de sa fonction de conseiller prud'homal et de ses activités syndicales, et a porté préjudice à sa carrière professionnelle.

Le témoignage du délégué du personnel, Monsieur J, qui n'est pas contesté par la direction, est sans ambiguïté. Il met clairement en évidence que la décision du DRH d'écarter Madame X du poste de secrétaire de Direction des ressources humaines a été prise en considération de ses absences liées à ses activités prud'homales et syndicales.

L'appréciation de sa disponibilité est, pour la première fois, jugée « passable » précisément à la période où elle est affectée à la DRH.

« *La question de la disponibilité* » de Madame X est de nouveau clairement évoquée dans le courrier adressé par sa direction le 25 janvier 1999 en réponse à son courrier du 11 janvier dans lequel elle demande à sa direction des explications sur sa mise à l'écart de la DRH.

La tentative de la société de minimiser la vraie raison de l'éviction de Madame X consistant à soutenir que la référence aux absences de Madame X *ne visait pas l'exercice d'une fonction prud'homale, mais s'entendait bien toutes causes confondues (y compris absences syndicales)* » *confirme la réalité du motif discriminatoire.*

Or, cette décision a eu pour effet de maintenir Madame X dans le grade de secrétaire (catégorie technicien) puisque selon la société, seul un poste de secrétaire de Direction permet d'accéder au grade d'assistante administrative, catégorie agent de maîtrise.

A cet égard, il ressort des éléments recueillis au cours de l'enquête, que Madame U, affectée au poste de secrétariat de Direction des ressources humaines en 1998 en remplacement de Madame X est promue assistant administratif (agent de maîtrise), deux ans plus tard, en 2000.

Il ressort de la jurisprudence précitée que le seul fait d'invoquer explicitement le défaut de disponibilité d'un salarié se livrant à des activités syndicales pour justifier le refus de mutation définitive à un poste d'avancement constitue à lui seul un élément suffisant pour laisser présumer l'existence d'une discrimination sans qu'il soit nécessaire d'établir une comparaison de l'évolution de carrière du salarié avec celle de ses collègues.

Dès lors, il revient à l'employeur de prouver que sa décision d'écarter Madame X, et de ce fait de la priver de promotion, est fondée sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

En l'espèce, l'argument avancé par la société selon lequel la Direction des ressources humaines, constituée en 1996, était encore à cette époque (15 décembre 1997) en pleine phase d'organisation, de par son caractère général et imprécis, n'est pas suffisant pour justifier l'éviction de Madame X du poste de secrétaire de direction.

Compte tenu du fait que Madame X a été écartée d'un poste d'avancement au motif d'une incompatibilité de ses activités prud'homales avec la fonction de secrétaire de direction, que l'employeur ne justifie pas sa décision par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, il apparaît que la discrimination fondée sur les activités syndicales de Madame X est établie.

Sur la période 1997-2006 et le refus de promotion en 2006

La société souligne qu'elle occupe un poste d'« Assistante qualité ». Elle est aujourd'hui au plafond de son échelle (13^{ème} échelon secrétaire) et de sa notation (18.3 au groupe 2). La société indique que par rapport à ses collègues placés dans une situation comparable, Madame X se situe dans « l'écrasante majorité » des secrétaires demeurées à ce poste jusqu'à la fin de leur carrière.

S'agissant du refus de promotion au grade d'assistant administratif (catégorie agent de maîtrise) opposée à Madame X en 2006, la société indique que les postes correspondant au grade d'agent de maîtrise sont attribués :

soit à l'embauche pour des personnes titulaires d'un diplôme de niveau Bac +3,

soit par promotion de secrétaires expérimentés assurant un secrétariat de direction ou pour des techniciens administratifs exerçant des fonctions de technicité particulière.

La société soutient que Madame X, ne remplissait pas les conditions requises pour être promue dans la catégorie agent de maîtrise au poste d'assistant administratif, à savoir, avoir occupé un poste de secrétaire de direction.

Elle précise qu'« *il a toujours été indiqué à l'intéressée que faute d'occuper un poste permettant d'accéder à la maîtrise, elle ne pouvait prétendre accéder au grade d'Assistant administratif, quel que soit son niveau de compétence à son poste de secrétaire et quelle que soit la satisfaction de sa hiérarchie* ».

Selon la société, « *les postes de secrétaire de Direction qui peuvent permettre, si la tenue du poste est satisfaisante, d'accéder à cette carrière sont les postes d'assistante d'un Directeur en titre : il s'agit du Directeur technique, du Directeur des ressources humaines et les trois directeurs de centre opérationnel. Ce n'est pas le cas de la Responsable du Service qualité Environnement, Madame S, dont Madame X, assure le secrétariat* ».

La société affirme que c'est la seule raison pour laquelle la demande de nomination de Madame X a été refusée.

Elle fait en outre remarquer que Madame X n'a pas postulé à un appel à candidature au poste de secrétaire du directeur en 2007 qui lui aurait permis de conduire à une nomination au poste d'assistante administrative.

La société réfute fermement l'allégation de Madame X selon laquelle il y aurait une relation entre l'absence de nomination au grade d'assistant administratif (agent de maîtrise), son mandat de conseiller prud'homal et ses activités syndicales.

En l'espèce, l'employeur ne peut arguer du fait qu'elle n'a pas occupé de poste de secrétaire de Direction alors qu'il est lui-même à l'origine du changement d'affectation de Madame X du poste de secrétaire de la Direction des ressources humaines au poste d'Assistante, sur le fondement de critères discriminatoires.

En outre, l'examen des extraits de PV du Comité d'établissement et de la Commission Générale du personnel de 1991, communiqués par la société dans le cadre de l'enquête, confirme que la « règle » imposée par la société n'a pas un caractère impératif : « *L'échelle des assistants administratifs est réservée dans la plupart des cas à des agents administratifs de formation supérieure assurant un secrétariat de direction* ».

Cet extrait n'est qu'une « réponse » de la direction à des interrogations sur les conditions de nominations au grade d'assistant administratif, qui confirme une pratique instituée au sein de l'entreprise, sans aucune valeur légale.

L'examen du tableau communiqué par la société dans le cadre de l'enquête confirme d'ailleurs que toutes les secrétaires (techniciennes) promues assistantes administrative (agent de maîtrise) n'ont pas au préalable occupé des postes de secrétaires de direction. C'est notamment le cas de Mesdames N et O.

A cet égard, la Société reconnaît dans ses observations complémentaires en date du 9 décembre 2009 que la règle relative aux conditions d'évolution n'est pas exclusive d'autres formes d'évolution professionnelle :

« Il est vrai que l'hypothèse des agents de formation supérieure assurant un secrétariat de direction est la plus fréquente, mais nous n'avons jamais prétendu qu'elle était la seule ».

Pour le cas de Mesdames N et O, la société justifie leur promotion au motif qu'elles occupaient des fonctions requérant une technicité particulière.

Cet argument semble inopérant compte tenu du poste d'Assistante occupé par Madame X, dont le caractère technique est mis en valeur dans ses évaluations par sa responsable hiérarchique.

Il est, en effet, précisé que Madame X est responsable de la gestion des manuels de processus, des procédures, des plans qualité, la gestion des documents opératoires et des supports, qu'elle assure l'animation et le suivi de la démarche QASE, qu'elle rend compte des problèmes d'application du SMI et propose des solutions d'amélioration, et enfin qu'elle est auditeur interne qualifié pour le SMI (pièce n°23 précitée).

La Société C n'apporte aucun élément objectif permettant de démontrer que le poste occupé par Madame X ne remplit pas les conditions de technicité précitée.

Or, quelles que soient les règles de promotion interne, la société C ne peut pour arrêter ses décisions en matière d'avancement et de rémunération prendre en considération les activités prud'homales ou syndicales d'un salarié.

Il est à noter que Madame S, Responsable du service, et supérieure hiérarchique de Madame X, lui propose une promotion au grade d'assistant administratif en 2006.

S'agissant de l'argument avancé par la société consistant à souligner que Madame X s'est abstenue de déposer sa candidature au poste de secrétaire de Direction du centre opérationnel, en octobre 2007, celui-ci n'apparaît pas fondé.

En effet, il ressort des éléments de l'enquête que Madame X n'a eu de cesse de renforcer ses compétences professionnelles par les formations qualifiantes réalisées afin d'évoluer professionnellement.

En outre, aucun élément communiqué par la société C ne permet de vérifier que l'appel à candidature sur un poste de secrétaire de Direction a été très largement diffusé en interne et que la société a sollicité Madame X.

En conséquence, la pratique de la société qui consiste à subordonner l'accès au grade d'Assistant administratif à la seule et unique condition d'avoir occupé un poste de secrétaire de Direction, alors même que la société a sous-évalué l'emploi occupé par Madame X de 1990 à 1997, l'a évincée d'un poste de secrétaire de direction en raison de ses activités prud'homales et syndicales en 1998, et qu'elle n'a de fait plus jamais proposé à Madame X de poste de secrétaire de Direction à compter de 1997 malgré l'excellence de son travail, rend impossible toute évolution de la carrière de Madame X.

Au vu de ces éléments, il apparaît que l'absence de promotion de Madame X depuis 1990 n'est pas justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Dès lors, la discrimination fondée sur les activités syndicales et prud'homales de Madame X est établie.

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 Vice-Président

Claude-Valentin MARIE