

Délibération n° 2008-263 du 1er décembre 2008

Genre/Emploi/Emploi secteur public/Recommandation

La réclamante se plaint d'avoir fait l'objet d'une différence de traitement, fondée sur le sexe, en matière de rémunération et dans le déroulement de sa carrière au sein d'un établissement public. L'enquête conduite par la haute autorité a permis de montrer que la réclamante a été recrutée à un niveau de salaire nettement inférieur à celui accordé à un collègue masculin, pour effectuer au sein du même service un travail de valeur égale, sans que cette différence de rémunération ne repose sur des critères objectifs, réels et pertinents, étrangers à toute discrimination. Par ailleurs, la disparité salariale relevée au moment du recrutement sous CDD a mécaniquement perduré lors de l'intégration de la réclamante et de son collègue dans un statut de titulaire, en CDI, sans qu'aucun correctif n'ait été mis en œuvre afin de corriger l'inégalité de rémunération. Aussi, le Collège de la haute autorité recommande à l'établissement d'indemniser le préjudice résultant de la discrimination salariale dont la réclamante a été victime au moment de son embauche et de ses conséquences sur le déroulement de sa carrière, en réexaminant son niveau de classification. Le Collège demande également de lui faire connaître les mesures que l'établissement entend prendre pour permettre que l'application de la grille des salaires et la fixation des primes de rendement, quel que soit le statut de l'agent, reposent sur des critères objectifs, transparents et pertinents au regard de la nature du poste ou des fonctions occupées.

Le Collège :

Vu la directive 2002/73 du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail,

Vu l'article L.3221-2 du code du travail,

Vu le décret n°83-1267 du 30 décembre 1983 portant statut du personnel des offices agricoles,

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 23 novembre 2007 par Madame X d'une réclamation relative à la différence de traitement dont elle estime être l'objet en matière de rémunération. Elle allègue une discrimination fondée sur son appartenance au sexe féminin.

Elle a répondu à une offre d'emploi de « *chargé de mission* » diffusée par un établissement public à caractère industrielle et commerciale Y (EPIC), Mme X a été reçue en entretien le 27 juin 2006, et, recrutée sous contrat à durée déterminée, pour la période du 3 juillet 2006 au 31 octobre 2007. Son contrat mentionnait qu'elle était affectée au « *Bureau des aides* » pour faire face à un surcroît d'activité, avec une rémunération mensuelle brute de 2207,15 euros.

Par décision du Directeur général en date du 29 octobre 2007, elle a été nommée, à compter du 1^{er} novembre 2007, en qualité d'Assistant-Inspecteur, à l'échelle B, 2^{ème} échelon, avec une rémunération mensuelle brute fixée à 2.008,02 euros.

Mme X se plaint d'avoir perçu dès son recrutement sous CDD, puis au moment de son intégration dans le statut commun du personnel des Offices Agricoles, une rémunération inférieure à celle d'un collègue masculin, M. Z, qui a été recruté postérieurement à elle, pour effectuer un travail comparable au sein du même bureau.

Elle précise que M. Z dispose d'un parcours professionnel équivalent au sien, en terme de formation (diplôme d'ingénieur agronome) et d'expérience professionnelle, mais qu'il a bénéficié, dès son recrutement sous CDD, d'un salaire mensuel brut supérieur au sien (2750 euros contre 2207,15 pour la réclamante), puis d'une meilleure intégration en qualité d'Assistant-Inspecteur, à l'échelle A, alors qu'elle n'a été intégrée qu'à l'échelle B.

Dans deux courriers adressés à son employeur, datés du 28 décembre 2007 et du 19 février 2008, Mme X a dénoncé la discrimination salariale dont elle faisait l'objet. Elle n'aurait jamais obtenu de réponse à ses courriers.

La haute autorité, après avoir effectué une enquête, a informé l'établissement Y, le 28 mars 2008, de l'existence d'éléments permettant de présumer que Mme X avait subi un traitement défavorable, du fait de son appartenance au sexe féminin. L'EPIC Y a formulé ses observations le 14 avril 2008.

L'ensemble des éléments recueillis appellent les observations suivantes.

A titre liminaire, la haute autorité rappelle que la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002, prohibe la discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe dans le secteur public, y compris les organismes publics, notamment en matière d'accès à l'emploi, à la promotion professionnelle et de rémunération.

L'établissement Y est un établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC) placé sous la tutelle de l'Etat, qui emploie, des fonctionnaires et des personnels sous contrat à durée indéterminée, régis par un statut commun de droit public défini par le décret n°83-1267 du 30 décembre 1983 (articles L621-2 et L.622-1 du code rural).

En vertu de l'article 15 du décret précité, l'établissement Y peut également recruter du personnel pour exécuter des tâches de nature déterminée en application de l'article L1242-1 et suivants du code du travail (ancien article L.122-1 et suivants du code du travail).

En l'espèce, Mme X a été recrutée, dans un premier temps, sous contrat à durée déterminée conformément à l'article 15 du décret, pour faire face à un surcroît d'activité. A l'échéance du contrat, le 29 octobre 2007, elle a été intégrée dans le statut commun sous contrat à durée indéterminée.

Sur le recrutement de Mme X sous CDD

Le principe de l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur entre tous les salariés de l'un ou de l'autre sexe, affirmé par l'article 141 du Traité de l'UE, trouve son équivalence en droit interne à l'article L. 3221-2 du code du travail qui dispose que: « *tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égal, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes* ».

Conformément à l'article L.3221-4 du code du travail « sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse ».

Il n'a pas été contesté par l'établissement Y que Mme X et M. Z qui ont été embauchés au sein du même *bureau des aides*, respectivement le 3 juillet 2006 et le 26 mars 2007, assuraient des fonctions comparables.

Or, bien que leur travail soit de valeur égale, Mme X s'est vue attribuer une rémunération mensuelle brute d'un montant de 2207,15 euros tandis que la rémunération de M. Z était fixée à 2750 euros.

Pour expliquer la différence de rémunération de 542,85 euros brut mensuel, l'établissement Y soutient que cet écart résultait « (...) des négociations salariales menées par chacun des deux agents et des situations différentes où se trouvait l'établissement Y lors de leur engagement sous contrat à durée déterminée ».

Selon l'établissement Y, les négociations avec les candidats au recrutement sont intervenues sur la base d'une grille de salaires applicable aux seuls agents contractuels. A sa lecture, la haute autorité constate que le salaire de M. Z correspond à celui fixé pour un chargé de mission - fonction qui ne figure nullement sur son contrat de travail - alors que le salaire fixé dans le contrat de la réclamante répond à la fonction de chef d'équipe, fonction qui ne figure pas davantage sur son contrat de travail.

Interrogée sur l'application de la grille au cas d'espèce, l'établissement Y n'a donné aucune explication sur les critères ayant permis de déterminer le niveau de rémunération accordé à chacun d'eux, de telle sorte que l'écart de rémunération n'apparaît pas reposer sur une application transparente de la grille des salaires.

En effet, si le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes effectuant un travail de valeur égale n'interdit pas l'individualisation des rémunérations, il s'oppose à ce que celle-ci soit pratiquée de façon arbitraire.

La Cour de cassation considère que l'employeur ne méconnaît pas le principe « *à travail égal, salaire égal* » s'il justifie que la différence de rémunération entre des salariés effectuant le même travail ou un travail de valeur égale est fondée sur des raisons objectives et matériellement vérifiables.

Dans un arrêt rendu le 21 juin 2005, la Cour de cassation a accepté que des critères conjoncturels, qui ne sont liés ni au statut juridique des salariés, ni aux qualités ou parcours professionnel des candidats, puissent justifier une différence de rémunération. Dans cet arrêt, la Cour de cassation a estimé que la directrice d'une crèche, qui avait été remplacée durant son congé maladie, ne pouvait arguer du principe « *à travail égal, salaire égal* » pour demander un alignement de son salaire sur celui de sa remplaçante. La nécessité de procéder rapidement au remplacement de la directrice afin d'éviter la fermeture de la crèche, a constitué pour la Cour de cassation, une raison objective justifiant la différence de rémunération (Cass.soc. 21 juin 2005, n°02.42.658).

L'établissement Y semble arguer du même motif de nécessité conjoncturelle, en faisant valoir que M. Z a été recruté pour remplacer une salariée occupant un poste stratégique, soulignant que « *l'absence d'un agent au sein du service d'instruction des aides peut entraîner des conséquences graves en termes de paiement aux agriculteurs* ».

Toutefois, la haute autorité relève que l'objet du contrat de M. Z ne porte pas sur le remplacement d'un agent titulaire mais sur un accroissement temporaire d'activité, comme celui de Mme X.

Par ailleurs, elle note que même si la demande d'autorisation de recrutement adressée au contrôleur général par le directeur général, le 14 mars 2007, a bien pour objet de pourvoir au remplacement d'un agent titulaire - Mme P- un courriel en date du 23 février 2007 émanant de Mme S, adjointe au chef de service *instruction*, précise que M. Z doit remplacer une autre personne, Mme A.

Il en résulte une incertitude sur le poste que devait réellement occuper M. Z, celui pour lequel il a été reçu en entretien et, celui pour lequel la demande d'autorisation a été déposée. A cette incertitude, s'ajoute également l'imprécision quant à la nature « *stratégique* » du poste qu'il devait occuper au sein du *bureau aides-surfaces*, sachant que les fiches de postes de M. Z et de Mme X ne font apparaître aucune différence majeure en termes de tâches et de responsabilités.

S'agissant du contexte dans lequel se trouvait l'établissement Y au moment du recrutement de Mme X, la haute autorité relève que le chef du service *instruction des aides* a souligné dans un mail du 27 juin 2006 adressé au directeur des ressources humaines, la nécessité de lui faire prendre ses fonctions, dès le 3 juillet suivant, montrant ainsi l'urgence qui s'attachait à son recrutement dans l'intérêt du service.

De surcroît, deux femmes, Mme C et Mme D (cette dernière disposait de deux années d'expérience professionnelle), ont été embauchées au même niveau de salaire que Mme X.

Le troisième agent, M. B, qui avait un diplôme d'ingénieur civil en plus de celui d'ingénieur agronome, a, quant à lui, obtenu le même niveau de rémunération que celui de M. Z.

La haute autorité considère que l'employeur n'a pas démontré que la différence de rémunération était fondée sur un objectif qui pouvait apparaître légitime, au regard des exigences de la jurisprudence de la Cour de cassation, à savoir, l'urgence de pourvoir un poste stratégique dont le non remplacement serait susceptible de compromettre de façon réelle et sérieuse le fonctionnement du service (Soc.21 juin 2005, n°02.42.658 et 15 mai 2007, n°0542893).

Aussi, le fait que Mme X soit une femme semble donc être la seule cause du traitement défavorable dont elle a fait l'objet.

Sur le recrutement statutaire

S'agissant de la différence de classification au moment de la nomination de ces agents dans le statut commun en tant qu'assistant inspecteur, le 1er novembre 2007, la haute autorité a constaté, au cours de la première phase de l'enquête, que Mme X avait fait l'objet d'une différence de traitement dans la mesure où celle-ci avait été nommée à l'échelle B échelon 2, soit à un niveau nettement inférieur à celui proposé à M. Z - échelle A échelon 1 - sans que cette différence de traitement n'apparaisse justifiée par des raisons objectives matériellement vérifiables.

En outre, les premiers éléments de l'enquête faisaient apparaître que le salaire de Mme X avait diminué lors de son intégration dans le statut commun - 2.008,02 euros brut mensuel contre 2207,15 euros durant son CDD - , le changement de statut pouvant parfois induire une baisse de rémunération. Or il a été constaté que cet effet statutaire, s'il existait, n'avait pas joué pour M. Z qui avait au contraire bénéficié d'une augmentation de sa rémunération, celle-ci passant de 2750 euros brut mensuel à 2863,82 euros.

La haute autorité a donc demandé à l'établissement Y de présenter ses observations sur ces différents points.

En réponse, le directeur général a expliqué que *« le recrutement de ces deux agents dans le statut des offices a dû se faire dans le respect des dispositions de ce dernier sans que Melle X et M. Z ne subissent de pertes en termes de rémunération. Il a ainsi fallu s'attacher à faire correspondre le salaire de ces agents sous contrats à durée déterminée avec un échelon de la grille des salaires de la catégorie assistant du statut commun tout en respectant l'article 21 de ce statut (...). L'application de l'article 21 entraînait alors une perte de rémunération pour Melle X. [L']établissement a alors compensé cette perte par une prime de rendement au taux maximum, soit 23,75 % »*.

Les explications données par le directeur général de l'établissement Y appellent plusieurs observations.

L'établissement Y applique des grilles de salaires différentes pour les agents contractuels et ceux placés sous statut.

Mme X a été rémunérée, durant son CDD, à un niveau équivalent à celui de la rémunération fixée pour les agents classés à l'échelle B, échelon 3 (2207,15 / 2219,89 euros sur la grille statutaire) correspondant à la catégorie « assistant/inspecteur ».

Pour le même travail, le salaire de M. Z correspondait en CDD à celui fixé pour des agents classés à l'échelle B, échelon 12 (2750 / 2751,95 euros sur la grille statutaire).

L'établissement Y explique que, pour maintenir leur niveau de rémunération lors de leur intégration dans le statut, elle a dû les nommer à l'échelon inférieur de cette catégorie, conformément à l'article 21 par.1 du statut du personnel qui dispose que « *la nomination dans une catégorie ne peut se faire qu'à l'échelon inférieure de cette catégorie* ».

L'article 21 par. 2 du statut du personnel prévoit que des dérogations sont accordées « (...) *lorsque l'expérience professionnelle le justifie* (...) *par décision du directeur d'établissement, après accord du chef de la mission de contrôle. Une décision du directeur de l'agence centrale fixe les conditions d'application de ces dérogations* ».

En vertu de l'article 1^{er} de la décision n°164/S/2001 du directeur de l'agence centrale, seuls les agents ayant une expérience professionnelle d'une durée totale d'au moins deux ans dans un domaine de compétence et à un niveau de qualification correspondant au poste à pourvoir peuvent obtenir une dérogation à la règle précitée.

Si le mécanisme prévu à l'article 21 par. 1 du statut a été appliqué à Mme X, puisqu'elle a été nommée à l'échelon 2, et ce, nonobstant, une perte de salaire de 199,13 euros brut mensuels, M. Z a, pour sa part, bénéficié de la dérogation prévue à l'article 21 paragraphe 2 puisqu'il est passé de l'échelle B à l'échelle A, ce qui lui a permis d'obtenir une augmentation de salaire d'un montant de 111, 87 euros brut mensuels.

Pourtant, au moment de son intégration en octobre 2007, M. X, ne disposait que d'une expérience d'environ 7 mois au sein de l'établissement Y et ne remplissaient pas les conditions pour obtenir une dérogation.

Si l'on examine, à titre de comparaison, les conditions des intégrations de M. B, (en octobre 2007), et de Mmes C et D, (en février 2008), seule Mme D pouvait prétendre à obtenir la dérogation prévue à l'article 21 par. 2, ce qu'elle a d'ailleurs obtenu.

Pourtant M. B, tout comme M. Z, a obtenu qu'on déroge à la règle de nomination dans une catégorie à l'échelon inférieur, ce qui lui a permis de ne pas subir de diminution de son salaire au moment de son intégration et de bénéficier, en plus, d'une promotion en passant de l'échelle B à l'échelle A.

La circonstance que la baisse de la rémunération subie par Mme X ait été compensée par le versement d'une prime de rendement, au taux maximum de 23,75 %, lui crée néanmoins un désavantage de carrière, par rapport à son collègue, Monsieur Z.

Enfin, il convient de relever que les syndicats qui ont été informés des conditions de nomination de Mme X, M. Z et de M. B, lors de la commission administrative paritaire du 6 mai 2008, ont estimé que la dérogation dont avaient bénéficié Messieurs Z et B n'était pas justifiée par leur expérience professionnelle et que le niveau de classification accordé correspondait, en principe, à celui d'un agent possédant dix années d'expérience professionnelle.

Enfin, il est apparu au syndicat W, que Mme X avait été traitée de manière moins favorable au moment de son intégration, en raison de son appartenance au sexe féminin.

Ainsi, aucun élément du dossier ne fait apparaître que cette différence de traitement lors de l'intégration dans le statut est justifiée par des motifs objectifs étrangers à toute discrimination.

De plus, on constate que la disparité salariale relevée au moment de l'embauche sous CDD, entre Mme X et M. Z, a mécaniquement, perduré lors de l'intégration de ces agents dans le statut sans qu'aucun correctif n'ait été mis en œuvre afin de limiter les effets de cette disparité.

Dès lors, le caractère discriminatoire de cette différence de classification, constaté lors de l'embauche de Mme X rejaillit nécessairement sur sa situation d'agent statutaire, qui à son tour, peut être qualifiée de discriminatoire.

Partant, conformément à l'article 11 de la loi n°2004-1486 portant création de la haute autorité, le Collège recommande à l'établissement Y de réexaminer la situation de Mme X et de le tenir informé des mesures qui seront prises, dans un délai de 3 mois. Ces mesures devront permettre à Mme X d'être indemnisée du préjudice résultant de la discrimination salariale dont elle a été victime au moment de son embauche et de ses conséquences sur le déroulement de sa carrière au sein de l'établissement Y, en réexaminant son niveau de classification.

Par ailleurs, le Collège demande au directeur de l'Agence de lui faire connaître, dans un délai de trois mois, les mesures qu'il entend prendre pour permettre que l'application de la grille des salaires et la fixation des primes de rendement, quel que soit le statut de l'agent, reposent sur critères objectifs, transparents et pertinents au regard de la nature du poste ou des fonctions occupées.

Le Collège décide de notifier la présente délibération au ministre de l'Agriculture et de la pêche ainsi qu'au Premier ministre

Le Président

Louis SCHWEITZER