

Délibération n° 2011- 57 du 7 mars 2011

Activités syndicales – Emploi – Emploi secteur privé – Observations devant la Cour d'appel

Le réclamant a saisi la haute autorité d'une réclamation relative à son évolution de carrière au sein de la société Z qu'il estime discriminatoire en raison de ses activités syndicales.

A la demande de la haute autorité, la société mise en cause a établi un panel de salariés embauchés dans les mêmes conditions que le réclamant. L'analyse des données de ce panel a permis d'établir qu'il avait, depuis sa prise de mandat au comité d'entreprise, fait l'objet d'une évolution salariale nettement moins favorable que les autres salariés de la société mise en cause embauchés dans les mêmes conditions que lui. Z n'apporte aucun élément objectif étranger à toute discrimination de nature à justifier ce traitement défavorable.

En conséquence, le Collège de la haute autorité constate que le réclamant a fait l'objet d'une discrimination syndicale en matière d'évolution de carrière et décide de présenter ses observations devant la Cour d'appel en application de l'article 13 de la loi n°1486 du 30 décembre 2004.

Le Collège :

Vu la Constitution,

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 23 septembre 2008 par le conseil de Monsieur X d'une réclamation relative à son évolution de carrière au sein de la société Z qu'il estime discriminatoire en raison de ses activités syndicales.

Le 16 janvier 1996, Monsieur X est embauché par la société G en CDD avant de signer un CDI le 16 avril 1996.

Le 11 octobre 2001, le contrat de travail de Monsieur X est transféré à la société Z avec reprise d'ancienneté. Il occupe alors les fonctions d'ingénieur de production junior.

Monsieur X affirme que lors du transfert de son contrat, sa prime de treizième mois n'a pas été incorporée à son salaire comme cela aurait dû être le cas. Il indique avoir alors alerté le service des ressources humaines et un syndicat à ce sujet.

En avril 2002, Monsieur X est élu au comité d'entreprise. Puis, le 18 novembre 2003, il est désigné délégué syndical central FO. Il affirme que ses conditions de travail se sont dégradées depuis ces nominations.

En août 2004, il alerte l'inspection du travail sur sa situation en affirmant que son salaire n'a quasiment pas évolué depuis son élection au CE.

En novembre 2006, Monsieur X intègre le service d'ingénierie système. En juin 2007, au terme d'une période probatoire de 6 mois, il est confirmé en tant qu' « administrateur système ». Cette équipe compte approximativement 25 salariés. Elle est divisée en 5 sous-groupes. Un seul salarié du service a le même intitulé de poste que le réclamant. Tous les autres sont « ingénieur système ». Le réclamant estime qu'il effectue les mêmes tâches que l'ensemble de ses collègues et demande à avoir le même intitulé de poste.

Au mois de janvier 2008, Monsieur X saisit le Conseil de prud'hommes en formation de référé afin d'obtenir les feuilles de paie de ses collègues.

En février 2008, Monsieur X bénéficie d'une augmentation de salaire de 6 % avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2008.

Sa demande de pièces est rejetée par ordonnance du 30 avril 2008 au motif que Monsieur X ne démontrait pas l'urgence de sa demande. Le Conseil relève également l'existence d'une contestation sérieuse sur la question de la discrimination.

Monsieur X saisit le Conseil de prud'hommes au fond le 30 juin 2008. Par jugement du 27 janvier 2010, le Conseil de prud'hommes de Nanterre rejette sa demande tendant à la désignation d'un expert sur la question de la discrimination salariale et le déboute de toutes ses demandes au fond. Le fait que le réclamant ait tenté de se comparer à ses collègues actuels au lieu de se comparer aux personnes embauchées dans les mêmes conditions justifie le rejet de sa demande de dommages- intérêts pour discrimination en matière d'évolution de carrière.

Plusieurs courriers d'enquête ont été adressés au mis en cause afin de déterminer si Monsieur X avait bien fait l'objet d'une discrimination dans son évolution de carrière.

Il a été demandé à Z de fournir « la liste de tous les salariés de la société G embauchés en 1995, 1996 ou 1997 avec une classification « technicien d'exploitation », position 2.1, coefficient 275 et toujours présents aux effectifs », ainsi que certaines informations concernant ces salariés afin que la haute autorité puisse réaliser un panel de comparaison.

A a transmis à la haute autorité les informations demandées concernant 12 salariés. Ce nombre apparaît très faible étant donné que la société mise en cause revendique 15 000 salariés en France. De plus, certains comparants proposés par Z ont une classification, une position ou un coefficient à l'embauche différents de ceux du réclamant.

L'analyse de ces données permet toutefois d'en tirer des conclusions concernant l'évolution de carrière de Monsieur X.

Devant le Conseil de prud'hommes, Monsieur X s'était comparé à ses collègues actuels car les seuls documents dont il disposait étaient les feuilles de paie de certains d'entre eux. Il s'agit là de la méthode validée par les tribunaux pour déterminer si le principe « à travail égal salaire égal » a été violé.

La méthode employée par la haute autorité dans ce dossier est différente. Elle correspond à celle retenue par la Cour de cassation en matière de discrimination syndicale (Cass. crim., 9 novembre 2004, n° 04-81397). Elle consiste à comparer l'évolution salariale de Monsieur X à celle d'un panel de salariés référents de la société Z, qui ont été embauchés par cette société dans des conditions similaires à celles du réclamant.

Les données utilisées portent sur la période comprise entre leur embauche (1995, 1996 ou 1997) et le 31 décembre 2008.

Le panel des référents transmis par Aest composé de 12 salariés.

Un référent, Monsieur G est beaucoup plus âgé que le réclamant (54,7 ans). Il est également le seul à ne pas avoir été embauché avec le statut d'ETAM mais de cadre. De plus, il n'a perçu que 3,9% d'augmentation de salaire entre 2001 et 2008 tandis les autres référents bénéficiaient d'une augmentation de 24,7% en moyenne sur cette même période. En conséquence, Monsieur G ne peut être retenu dans le panel de référence qui compte donc 11 salariés.

La moyenne d'âge des comparants est de 39,5 ans. Quant à celle des salariés qui avaient un statut de cadre au 31 décembre 2008, elle est de 40,5 ans. Monsieur X est très proche de ces moyennes puisqu'il était âgé de 42,1 ans à la date d'arrêt du panel. Sa différence d'âge par rapport aux autres salariés ne peut donc expliquer une différence de salaire.

Il en va de même pour l'ancienneté puisqu'au 31 décembre 2008, le réclamant avait 13 ans d'ancienneté, tandis que les autres salariés avaient 12,5 ans d'ancienneté en moyenne, tout comme les seuls salariés cadres en 2008.

Concernant le diplôme lors de l'embauche, 41,6 % des salariés, dont Monsieur X, avaient un niveau baccalauréat. Seuls 25% des salariés disposaient d'un diplôme supérieur, à savoir un BTS.

Tous les comparants ont été embauchés avec un statut d'ETAM. À la date d'arrêt du panel, 5 salariés dont Monsieur X sont désormais cadres.

L'année 2001 marque la reprise du contrat de Monsieur X et de certains des comparants par Z. C'est aussi l'année qui précède la prise de mandat de Monsieur X et donc le début de la discrimination alléguée par le réclamant.

On comparera donc l'évolution de carrière des salariés de leur embauche à 2001 inclus, puis de 2001 à fin 2008.

Le mis en cause n'a pas pu renseigner le salaire à l'embauche de 4 des salariés du panel. La comparaison pour la période allant de l'embauche jusqu'à 2001 porte donc sur 8 salariés en incluant le réclamant.

Monsieur X a eu une évolution de carrière très satisfaisante entre son embauche et 2001 puisque son salaire a augmenté de 66,7% durant cette période. Cette évolution est nettement supérieure à la moyenne de celle des comparants (53,6%) mais quasiment équivalente à celle des 3 autres salariés qui ont un statut de cadre en 2008 (65,7%).

On peut conclure de ces données que l'évolution salariale du réclamant a été normale sur cette période compte tenu du fait qu'il fait partie des deux seuls salariés à avoir été promus cadres dans cet intervalle.

La seconde période débute juste avant la prise de mandat du réclamant et s'achève en décembre 2008. C'est durant cette période que le réclamant affirme avoir subi une évolution salariale défavorable en raison de ses activités syndicales.

Sur l'ensemble de cette période, le salaire de Monsieur X a augmenté de 9,9% soit une moyenne de 1,35% par an.

Durant la même période 2001-2008, les comparants bénéficiaient de 24,7% d'augmentation en moyenne soit 3,21% d'augmentation salariale par an. Quant aux seuls comparants qui étaient cadres en 2008, ils ont bénéficié de 28% d'augmentation durant cette période, soit une augmentation annuelle de 3,59%, soit près de 3 fois celle dont a bénéficié le réclamant durant cette période.

De plus, il convient de souligner qu'un mois après avoir saisi le Conseil de prud'hommes en référé aux fins d'obtenir des preuves de la discrimination salariale dont il estimait être victime, le réclamant a bénéficié d'une augmentation de 6% de son salaire. Cette augmentation substantielle intervenue après la saisine du Conseil de prud'hommes, saisine annoncée par Monsieur X dès le 5 novembre 2007, « gonfle » très nettement la moyenne des augmentations annuelles du réclamant qui s'élevait à 0,6% pour la période 2001-2007.

Entre 2001 et 2008, l'inflation a été de 14,7% (indice INSEE), si bien que le salaire en euros constants de Monsieur X a diminué sur cette période.

De son embauche à sa prise de mandat, la progression salariale du réclamant a été supérieure à la moyenne et comparable à celle des comparants qui ont le statut de cadre à la date d'arrêt du panel. En 2001, son salaire est également supérieur à la moyenne des salaires des comparants mais inférieur à celle des autres salariés qui sont cadres en 2008.

Puis, de 2001 à 2007, l'évolution salariale de Monsieur X est quasi nulle et ce n'est qu'après la saisine du Conseil de prud'hommes qu'elle devient significative, tout en restant cependant très éloignée de l'augmentation moyenne des comparants sur la période 2001-2008, et ce quelque soit la catégorie (ensemble du panel, sous ensemble des cadres ou des ETAM). Si bien qu'en 2008, le salaire de Monsieur X est inférieur à la moyenne des salaires des comparants et se rapproche de celle des salariés qui sont demeurés ETAM.

L'article L.2141-5 dispose : « 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. »

Aux termes de l'article L.1132-1 du code du travail aucune personne ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire en matière de rémunération en raison de ses activités syndicales.

Et selon l'article L.1134-1 : « Lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, [principe de non discrimination] [...] le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination [...].

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. »

En l'espèce, l'analyse des données adressées à la haute autorité par Z permet d'établir que Monsieur X a, depuis sa prise de mandat au comité d'entreprise, fait l'objet d'une évolution salariale nettement moins favorable que les autres salariés de l'entreprise embauchés dans les mêmes conditions que lui.

Les principales données du panel ont été communiquées au mis en cause par courrier du 17 septembre 2010.

Le mis en cause soutient que Monsieur X n'a pas fait l'objet de discrimination dans la mesure où il aurait eu une évolution de carrière normale après l'obtention de ses mandats.

Il se fonde notamment sur le fait qu'en février 2005, le réclamant est passé du statut d'ingénieur de production junior (position 1.2 – coefficient 95) à celui d'ingénieur de production (position 2.1 – coefficient 115). Cependant, cette promotion n'a été accompagnée d'aucune revalorisation de sa rémunération, et les fiches de paie de Monsieur X mentionnaient déjà le statut d'« ingénieur de production » avant cette promotion.

L'employeur invoque également le fait qu'en juin 2007, Monsieur X est devenu « administrateur système ». Ce changement d'intitulé ne peut cependant être considéré comme une promotion dans la mesure où la position et le coefficient du réclamant n'ont pas été modifiés. Sa rémunération fixe n'a, à cette occasion, été augmentée que de 50€ par mois.

Enfin, la société Z reproche à la haute autorité d'avoir comparé les salaires annuels des salariés alors que, selon elle, il convenait de comparer leur salaire mensuel, dans la mesure où les collègues de Monsieur X bénéficient d'un 13^{ème} mois, contrairement à lui. Or, la haute autorité ne compare pas le montant des salaires mais les pourcentages d'augmentation de ces derniers. Pour effectuer cette comparaison, prendre comme référence le salaire mensuel ou le salaire annuel n'a aucune incidence dans la mesure où, sur la période litigieuse (2001-2008), aucun des salariés du panel n'a vu son mode de rémunération modifié.

En conclusion, le mis en cause se borne à tenter de minimiser le préjudice du réclamant, et à démontrer qu'il a bénéficié d'une évolution de carrière certaine, sans apporter d'éléments objectifs étrangers à toute discrimination de nature à justifier le fait que cette évolution a été nettement inférieure à celle des autres salariés du panel depuis 2001, date de l'élection de Monsieur X au Comité d'Entreprise.

En conséquence, le Collège de la haute autorité :

- Constate que Monsieur X a fait l'objet d'une discrimination syndicale en matière d'évolution de carrière depuis 2001 ;
- Décide de présenter ses observations devant la Cour d'appel en application de l'article 13 de la loi n°1486 du 30 décembre 2004.

Le Président

Eric MOLINIÉ