

Délibération n°2008-73 du 14 avril 2008

Sexe – Emploi – Emploi secteur privé – Observations devant le CPH

La réclamante a saisi la haute autorité d'une réclamation relative au litige qui l'oppose à son employeur. Elle estime que sa rémunération est inférieure à celle de son collègue masculin placé dans une situation comparable. L'enquête révèle l'existence d'une discrimination salariale fondée sur le sexe. Après l'échec de la médiation, la haute autorité décide de présenter ses observations devant le CPH.

Le Collège :

Vu la directive 2002/73/CE du 23 septembre 2002 modifiant la directive 75/117/CE du conseil du 10 février 1975, concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins,

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 :

1. La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie le 27 novembre 2006 d'une réclamation de Madame F relative à une discrimination salariale à raison de son sexe.
2. Madame F estime qu'elle a été recrutée avec un niveau de rémunération très inférieur à celui de ses collègues masculins et dénonce une stagnation de sa rémunération au cours de sa carrière.
3. La réclamante a été embauchée le 28 août 2000 en qualité de déléguée régionale d'un syndicat professionnel dont la mission principale est d'assurer la représentation de la profession auprès des pouvoirs publics et de tous organismes publics ou privés.
4. Au cours du second semestre de l'année 2000, le syndicat a procédé au recrutement de 4 délégués régionaux.
5. Outre le recrutement de Madame F déléguée régionale pour les régions Aquitaine, Limousin, Midi-Pyrénées et Poitou-Charentes, ont également été engagés le 28 août 2000, Monsieur G en qualité de délégué régional pour la région Nord-Ouest-Nantes-Orvault ; le 13 septembre 2000, Monsieur D en qualité de délégué régional Sud-est et le 8 novembre 2000, Monsieur V en qualité de délégué régional Nord-est.

6. La réclamante précise avoir alerté le 20 décembre 2005, le Président du Syndicat, au cours d'un entretien, et en avril 2006, le Secrétaire Général, sur l'écart de rémunération avec ses collègues masculins.
7. Par courrier du 3 mai 2006, Madame F a, de nouveau, demandé au Président un réajustement de son salaire de base par rapport au salaire le plus élevé, et qu'à défaut, elle saisirait le Conseil de prud'hommes.
8. Le Président lui répondait par un courrier en date du 2 juin 2006, que sa demande était mal fondée, et la réclamante engageait alors une action prud'homale en saisissant en parallèle la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.
9. Au cours de l'enquête diligentée par la haute autorité en février et mai 2007, les parties ont manifesté le souhait de résoudre le litige par la voie de la médiation. L'accord des parties ayant été recueilli, le Collège de la haute autorité a, par sa délibération n°2007-195 du 3 juillet 2007, invité le Président à désigner un médiateur.
10. Le médiateur désigné dans ce dossier a informé la haute autorité de l'échec de la médiation le 10 octobre 2007 et les parties ont conjointement demandé le renvoi de l'affaire devant le conseil de prud'hommes de Bordeaux.
11. La haute autorité rappelle que la Cour de justice de l'Union européenne considère que le principe de l'égalité de rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins énoncé à l'article 141.1 du Traité CE (ancien article 119) « *fait partie des fondements de la Communauté européenne* » (CJCE 6.12.07 Ursula Vob. Point n°24). Ce principe est précisé par la directive 2002/73/CE du 23 septembre 2002 modifiant la directive 75/117/CEE du conseil du 10 février 1975, concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins.
12. Pour mettre en évidence une discrimination en matière de rémunération, il incombe de prouver qu'un salarié perçoit une rémunération inférieure à celle versée par son employeur à un collègue de référence de l'autre sexe et qu'ils exercent en réalité tous deux un même travail ou un travail de valeur égale.
13. L'enquête diligentée par la haute autorité a mis en évidence que les 4 délégués régionaux du Syndicat, c'est-à-dire les 3 délégués régionaux de sexe masculin et la réclamante occupent tous la même fonction de « délégué régional » niveau cadre II b coefficient 430 selon la classification des emplois dans la convention collective applicable.
14. Or, dans sa décision « Susanna Brunnhofer » du 26 juin 2001, la CJCE affirme que « *le fait que le travailleur féminin qui prétend être victime d'une discrimination fondée sur le sexe et le travailleur masculin de référence sont classés dans la même catégorie professionnelle prévue par la convention collective régissant leur emploi n'est pas, à lui seul, suffisant pour conclure que les deux travailleurs concernés exercent un même travail ou un travail auquel est attribuée une valeur égale au sens des articles 119 du traité et 1^{er} de la directive 75/117, cette circonstance ne constituant qu'un indice parmi d'autres que ce critère est rempli* ». (Point n°80).
15. De ce fait, il convient donc d'examiner plus en détail les situations respectives de chaque délégué régional pendant la période de référence, c'est-à-dire depuis leur embauche en 2000.

16. Au vu des éléments recueillis (bulletins de paie et curriculum vitae) au cours de l'enquête, Monsieur G a été engagé le 28 août 2000, soit à la même date que Madame F, en qualité de délégué régional pour la région Nord-Ouest Nantes-Orvault, avec une rémunération annuelle brute fixée à 38 122 euros contre 32 020 euros pour la réclamante.
17. Monsieur D a été engagé le 13 septembre 2000, en qualité de délégué régional Sud-Est avec une rémunération annuelle brute identique à celle de Monsieur G, soit 38 122 euros.
18. Enfin, Monsieur V a été engagé le 8 novembre 2000 en qualité de délégué régional Nord-est avec une rémunération annuelle brute identique à celle de Madame F, soit 32 020 euros.
19. Répondant aux interrogations de la haute autorité, le Président du Syndicat indique que, lors du recrutement des 4 délégués régionaux, *« il a été tenu compte pour fixer leur rémunération respective de l'expérience professionnelle qu'ils avaient chacun acquise précédemment et de ce qu'ils étaient en mesure d'apporter au Syndicat »*. Ainsi, il précise que Madame F *« se trouvait au seuil de son parcours professionnel [lors de son recrutement] sans présenter des caractéristiques en réelle adéquation avec l'activité d'un syndicat professionnel, ni avec le milieu professionnel du secteur d'activité. Cependant, elle présentait des qualités incitant à lui donner la possibilité de faire ses preuves dans un domaine totalement étranger à ceux qu'elle avait jusqu'alors côtoyés essentiellement en qualité de vacataire »*. La même argumentation est développée pour Monsieur V.
20. La haute autorité relève que Madame F ne peut invoquer une différence de traitement, lors de son embauche, qui serait fondée sur son sexe, Monsieur V ayant une même rémunération pour un travail égal ou de valeur égale.
21. En ce qui concerne la comparaison entre la rémunération à l'embauche de Madame F avec les deux autres délégués régionaux, la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité ne peut retenir une différence de traitement illicite eu égard l'expérience professionnelle de Messieurs G et D.
22. La Chambre sociale de la Cour de cassation, dans deux décisions des 15 novembre 2006 (04-47156) et 19 décembre 2007, a été amenée à préciser les conditions d'application du principe général *« à travail égal, salaire égal »*: des salariés, exécutant un travail identique, peuvent percevoir une rémunération différente, dès lors que l'employeur est en mesure de justifier objectivement cette différence de rémunération, notamment par la prise en compte de l'ancienneté, de la performance, d'une différence dans le statut, les fonctions ou les responsabilités, de l'expérience professionnelle acquise au service de précédents employeurs. Puis, dans un arrêt du 15 mai 2007 (05-42893), la Cour relève que la différence de traitement entre des salariés placés dans une même situation doit reposer sur des raisons objectives dont le juge doit pouvoir contrôler concrètement la réalité et la pertinence.
23. De même, la CJCE relève qu' *« il résulte d'une jurisprudence bien établie que l'article 141 du Traité CE doit, comme l'était précédemment l'article 119 du Traité CEE, être interprété en ce sens que, dès qu'il existe une apparence de discrimination, il appartient à l'employeur de démontrer que la pratique en cause est justifiée par des facteurs objectifs et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe »*.(CJCE Cadman 3.10.06 point n°31).
24. En l'espèce, l'évolution de la rémunération annuelle de Madame F a été nettement inférieure à celle de Monsieur V, le salarié masculin de comparaison, pour atteindre des

écarts assez significatifs quelques mois après leur embauche en 2000 jusqu'en 2005, date du départ du Syndicat de Monsieur V.

25. A fonction équivalente et expérience professionnelle comparable, la différence de rémunération annuelle brute s'élève à 408 euros en 2001, pour atteindre 4654 euros en 2002, 5501 euros en 2003, 5646 euros en 2004 et 4952 euros en 2005.
26. Sollicité par la haute autorité sur cette différence de rémunération, le Syndicat mis en cause n'apporte aucun élément objectif permettant de la justifier.
27. Enfin, le Syndicat précise qu'il n'existe pas de rapports d'évaluation et de notation des salariés permettant de mettre en évidence d'éventuelles difficultés professionnelles de Madame F susceptibles de justifier une évolution de rémunération salariale différente de celle de son collègue. Au demeurant, Madame F verse au dossier des attestations mettant en évidence une satisfaction des professionnels auprès desquels elle est intervenue dans le cadre de sa mission.
28. En conséquence et au vu de l'ensemble des éléments recueillis, le Collège de la haute autorité considère que l'employeur n'apporte aucun élément objectif permettant de justifier l'écart de salaire annuel sur la période 2000-2005 entre Madame F et Monsieur V, placé dans une situation comparable.
29. Le fait que Madame F soit une femme semble donc être la seule justification au traitement défavorable dont elle a fait l'objet.
30. Le Collège de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité constate que la réclamante a fait l'objet d'une discrimination salariale en raison de son sexe et décide de présenter des observations à l'audience du bureau de jugement du conseil de prud'hommes de Bordeaux, conformément à l'article 13 de la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004.

Le Président

Louis SCHWEITZER