

## Délibération n°2008-31 du 18 février 2008

### **Emploi privé – Sexe –Inégalité de rémunération – Homme/Femme –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 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 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,

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 9 novembre 2006 d'une réclamation de Madame R. relative à une discrimination en matière de rémunération à raison de son sexe.
2. Mme R. est embauchée par le comité d'expansion économique le 1<sup>er</sup> octobre 1991 en contrat à durée déterminée de 9 mois en tant que chargée d'études, puis par contrat à durée indéterminée à compter du 1<sup>er</sup> juillet 1992.
3. En mars 1993, un nouveau chargé de mission, Monsieur C. est recruté.
4. En 1996, constatant avec sa collègue, Mme X, également chargée d'études, que leur travail s'apparentait en réalité à la conduite de missions, elles obtiennent le 1<sup>er</sup> septembre 1996, d'accéder aux fonctions de chargé de mission, mais sans augmentation de salaires.
5. En mars 2001, avant son retour de congé maternité, la réclamante convient avec son employeur de travailler à temps partiel (90%) à compter de septembre 2001.
6. En mars 2004, Madame R. constate l'écart de salaire avec Monsieur C. (30%), qu'elle estime dans une situation comparable à la sienne et engage des discussions à ce sujet avec son employeur.

7. Par courrier du 18 octobre 2005, Madame R. a, de nouveau, demandé à son directeur, par écrit, des explications sur cette disparité salariale.
8. N'ayant reçu aucune réponse, Madame R. a engagé une procédure devant le CPH le 18 octobre 2006. La haute autorité a été convoquée par le conseil des prud'hommes afin de présenter ses observations.
9. Toutefois, à l'issue de l'enquête, les parties ont manifesté le souhait de résoudre ce litige par la voie de la médiation. Afin de favoriser la résolution amiable de ce litige et après avoir recueilli l'accord des parties, le Collège de la haute autorité a, par sa délibération n°2007-213 du 3 septembre 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 19 décembre 2007. L'audience devant le conseil des prud'hommes est fixée au 2 juin 2008.
11. Le principe de l'égalité de rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins est énoncé à l'article 119 du traité CE et précisé par 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. L'enquête a mis en évidence qu'il existe au sein du comité d'expansion économique de grandes disparités salariales entre les 7 chargés de mission cadres hommes et les 2 chargées de mission femmes ayant travaillé ou travaillant au comité d'expansion économique entre 1996 et 2006.
13. Les éléments recueillis révèlent que tous occupent la même fonction de « chargé de mission » niveau cadre, qui correspond à la position 5 du tableau des fonctions figurant dans le statut des personnels des organismes de développement économique.
14. Il ressort de ce statut, conclu en 1999, entre le conseil national des économies régionales et l'union des cadres de l'action régionale, et de son annexe relative au niveau des fonctions, que le chargé de mission cadre est un « collaborateur ayant une expérience professionnelle et pouvant assumer la responsabilité d'organiser et de réaliser des travaux faisant appel à des qualités d'analyse et de synthèse supposant la maîtrise d'outils méthodologiques et auquel peuvent être confiées des fonctions d'animation ». Cette définition demeure inchangée dans l'avenant au statut en date du 5 novembre 2003.
15. La jurisprudence de la CJCE a permis de préciser l'interprétation de ce principe. En règle générale, 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 tous deux, en réalité, un même travail ou un travail de valeur égale.
16. Dans l'arrêt Susanna Brunnhofer du 26 juin 2001, la CJCE a décidé que lorsque 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, ce fait 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<sup>er</sup> de la directive 75/117, cette circonstance ne constituant qu'un indice parmi d'autres que ce critère est rempli.

17. Il convient donc d'examiner plus en détail les situations respectives de chaque chargé de mission employé au comité d'expansion économique pendant la période de référence.
18. Monsieur G., Monsieur B. et Monsieur P. perçoivent des salaires particulièrement élevés mais leur situation ne paraît pas comparable à celle de la réclamante, tant en matière de diplôme que d'expérience professionnelle et de mission.
19. Messieurs M. et T. perçoivent quasiment les mêmes salaires que la réclamante alors que leur expérience professionnelle est bien inférieure (4 et 8 ans contre 13 ans pour Mme R.). Le comité d'expansion économique en conclut qu'il n'y a pas de discrimination à raison du sexe. Cet élément tend, au contraire, à prouver que le comité d'expansion économique applique un système de rémunération non objectif.
20. Concernant la comparabilité des situations de Madame R. et de Monsieur C., la haute autorité constate, au regard des éléments fournis par le mis en cause, qu'à fonction équivalente, diplôme équivalent et expérience professionnelle comparable, l'écart de salaire mensuel entre Madame R. et Monsieur C. varie de 20 à 30% de 1997 à 2004 (par exemple : écart de salaire de 962€ en 2004).
21. Le mis en cause allègue que Madame R. et Monsieur C. ne se trouvent pas dans une situation comparable. Or, il ressort de l'examen du document intitulé définition des fonctions établi par le comité d'expansion économique de décembre 2004 que leur poste requiert les mêmes compétences, le même niveau d'études bac +4, un niveau de responsabilités et d'encadrement comparable et porte sur une mission comparable.
22. Madame R. et Monsieur C. ont tous deux des diplômes de troisième cycle et ont, en 1996, un niveau d'expérience professionnelle équivalent à 5 ans et 6 ans.
23. Monsieur C. est chargé de mission développement Endogène du secteur « généraliste Entreprises », ce qui consiste en la mise en œuvre d'une ingénierie d'accompagnement des projets d'entreprises à tous leurs stades de développement, à partir du potentiel identifié sur le territoire départemental.
24. Madame R. est chargée de « mission espace industriel », mission qui consiste à optimiser l'implantation des entreprises dans le territoire, en conseillant à la fois les communes en vue de la création d'infrastructures d'accueil et les entreprises dans une logique d'accompagnement à la logistique d'implantation.
25. L'examen du dossier individuel de Madame R. ne met en évidence aucune difficulté pouvant expliquer une évolution de carrière et de rémunération différentes de celles son collègue.
26. L'argument du comité selon lequel Madame R. exerce ses fonctions à temps partiel alors que Monsieur C. travaille à plein temps doit être écarté.

En effet, l'article L. 212-4-5 al.3 du code du travail consacre le principe d'égalité salariale entre les salariés à plein temps et ceux à temps partiel et dispose que « *compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, [la] rémunération [du salarié à temps partiel] est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise* ».

27. Le comité allègue également que la différence de salaire entre les deux salariés serait due au fait que Monsieur C. a bénéficié d'une augmentation de salaire à la suite d'une renégociation de son contrat au début de l'année 2001. Selon le comité, il aurait menacé de démissionner et n'aurait accepté de rester dans l'entreprise que s'il bénéficiait d'une augmentation.
28. Le mis en cause invoque un arrêt de la Cour de Cassation (Soc.21 juin 2005) au soutien de cet argument. Selon le comité, en vertu de cette jurisprudence, l'urgence peut justifier un salaire supérieur. Cette jurisprudence portant sur l'hypothèse d'un salarié en congés maladie qu'il convenait de remplacer de toute urgence afin d'éviter la fermeture d'un établissement, étant sans rapport avec les faits de l'espèce, cet argument ne peut être retenu.
29. Enfin, le mis en cause produit une étude comparative sur les salaires pratiqués dans les comités d'expansion économique réalisée au niveau national et allègue que Madame R. percevrait une rémunération largement supérieure à la moyenne nationale.
30. Ce document décrit une situation générale et nationale. Son examen démontre que, même au niveau national, les chargés de mission de sexe féminin perçoivent une rémunération moindre que celles de leurs homologues masculins.
31. S'agissant de Monsieur Z. son CV met en évidence, qu'en 2001, il bénéficie de 11 ans d'expérience professionnelle, comme Madame R. à la même époque. Il est titulaire d'un troisième cycle en « administration locale ». Le contenu de sa mission est comparable à celui de Madame R. En février 2001, il perçoit un salaire mensuel de 25222F, soit une différence salariale de 7778F mensuels.
32. L'argument avancé par le comité d'expansion économique selon lequel leur situation n'est pas comparable du fait que Monsieur Z. a été embauché sur une courte période pour effectuer une mission temporaire particulière à destination de l'entreprise, ne paraît pas sérieux au regard de la différence de rémunération constatée. D'autant que Monsieur Z. a ensuite bénéficié d'un CDI à temps complet avec une rémunération renégociée.
33. Le comité d'expansion économique, comme pour Monsieur C., explique l'augmentation importante du salaire mensuel de Monsieur Z. à la signature de son CDI par le caractère urgent de trouver un candidat à même de remplir et d'achever une mission temporaire. Le comité employeur connaissait la date du terme du CDD de Monsieur Z., et pouvait anticiper et prévoir son remplacement. Par ailleurs, l'augmentation de son salaire mensuel brut de 5700 F au mois de février 2001 est telle qu'elle apparaît disproportionnée au regard de la mission confiée.
34. L'argument fondé sur « l'urgence » procède, une fois de plus, d'une interprétation erronée de l'arrêt de la Cour de cassation du 21 juin 2005.

35. Compte tenu de ce qui précède, la haute autorité considère :
- que l'employeur n'apporte aucun élément objectif permettant de justifier l'écart de salaire mensuel entre Madame R. et ses collègues masculins, placés dans une situation comparable,
  - qu'il existe une absence de transparence dans la fixation des rémunérations des chargés de mission au désavantage des femmes.
36. Le fait que Madame R. soit une femme semble donc être la seule justification au traitement défavorable dont elle fait l'objet.
37. En conséquence et au vu des l'ensemble des éléments recueillis, le Collège de la haute autorité constate que la réclamante a fait l'objet d'une discrimination salariale en raison de son sexe.
38. Le Collège de la haute autorité décide de présenter des observations à l'audience du bureau de jugement du CPH, conformément à l'article 13 de la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004.

*Le Président*

Louis SCHWEITZER