

Délibération 2008-25 du 11 février 2008

Activité syndicale – évolution professionnelle - rémunération – observations

Un salarié s'estimant victime de discrimination syndicale dans son évolution professionnelle a saisi la juridiction prud'homale. En l'espèce les éléments de fait ressortant de l'instruction paraissent caractériser une disparité salariale aux dépens d'un travailleur syndiqué. La haute autorité avait recommandé à l'employeur de réévaluer la situation du salarié sauf à justifier du caractère non discriminatoire de cette disparité. Elle demande à présenter ses observations dans le cadre de la procédure pendante devant la cour d'appel.

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 ;

Vu les délibérations n°2007-08 du 5 février 2007 et 2007-283 du 22 octobre 2007 ;

Sur proposition du Président,

Décide :

1. La haute autorité a été saisie en juillet 2005 d'une réclamation présentée par Monsieur X qui allègue être victime de discrimination raciale et syndicale dans son évolution professionnelle.
2. Embauché en 1987 comme agent de fabrication qualifié au coefficient 215, le réclamant est passé en 1997 au coefficient 240. Il est depuis cette date toujours au même coefficient.
3. Monsieur X est syndiqué depuis 1994 et a exercé diverses fonctions de représentation du personnel depuis 1996.
4. Par délibération adoptée le 5 février 2007, la haute autorité a relevé qu'un salarié occupant le même poste que le réclamant, Monsieur Y, percevait une rémunération mensuelle brute supérieure de 30%.

5. Elle a estimé que les arguments avancés par l'employeur (ancienneté respective et formations suivies par les deux salariés) ne permettaient pas de justifier un écart de salaire aussi substantiel, et que la situation apparaissait donc comme révélant une atteinte au principe « *à travail égal salaire égal* » au détriment d'un salarié syndiqué.
6. En conséquence, la haute autorité a recommandé à l'employeur de réévaluer la rémunération de Monsieur X en justifiant des modalités de son calcul, et demandé à être tenu informée dans un délai de 3 mois des suites données à sa délibération.
7. A défaut de réponse satisfaisante, le Collège a demandé à être entendu dans le cadre de la procédure prud'homale actuellement pendante.
8. Suite à cette délibération, l'employeur a indiqué à la haute autorité qu'il n'y avait pas lieu, selon lui, à réévaluer la rémunération de Monsieur X. Il a alors produit de nombreux documents relatifs à l'évolution et à la situation actuelles de ce salarié, tant en termes de rémunération que de coefficient.
9. Une nouvelle enquête a été menée, qui a notamment donné lieu à une vérification sur place de la HALDE, et à la composition d'un panel de référents, afin d'apprécier au mieux l'évolution professionnelle de Monsieur X et son niveau actuel de rémunération.
10. Au terme de cette enquête, la haute autorité relève en premier lieu que Monsieur Y s'est avéré être dans une situation atypique non seulement à l'égard de Monsieur X, mais également de tous les salariés placés dans une situation comparable, et ce indépendamment de toute considération d'activité syndicale.
11. La disparité substantielle de rémunération initialement constaté avec ce salarié ne peut donc être considérée comme susceptible d'être liée aux activités syndicales du réclamant.
12. En second lieu, s'agissant de l'évolution du coefficient de Monsieur X, le panel de comparaison retenu rassemble les agents ayant un déroulement de carrière semblable à celui du réclamant, c'est-à-dire ceux qui, en 1987, n'avaient pas le baccalauréat et sont passés au coefficient 215.
13. La haute autorité souligne que ces éléments ont été fournis par l'employeur qui a précisé ne pas être en mesure de produire le registre unique du personnel pour cette période.
14. Sur les 53 personnes remplissant les conditions précitées, il apparaît qu'à l'heure actuelle, seules 8 sont au coefficient 240 comme Monsieur X, et 45 sont à un coefficient supérieur, le coefficient moyen étant le 285.
15. L'employeur justifie cette faible évolution du réclamant en expliquant que ne sont au coefficient 285 (ou plus) que les personnes qui ont validé le parcours de formation proposé par l'entreprise. Les 8 personnes actuellement au coefficient 240 ne l'auraient pas validé.
16. En conséquence, ces éléments confirment que Monsieur X figure parmi les salariés ayant connu la plus faible évolution en termes de coefficient, l'employeur alléguant que cette situation serait uniquement lié à la non validation de son parcours de formation.

17. La haute autorité ne dispose pas d'éléments permettant de supposer que cette faible évolution serait liée aux activités syndicales du réclamant.
18. En troisième lieu, il convient d'apprécier sa situation par rapport à celle des salariés actuellement placés dans une situation comparable. De ce point de vue, la haute autorité a retenu deux groupes de salariés que sont :
- d'une part, les 5 salariés occupant exactement les mêmes fonctions que Monsieur X (sans tenir compte de Monsieur Y pour les raisons précitées) ;
 - d'autre part, les 6 salariés du panel précédemment évoqués qui n'ont pas validé leur formation, et sont actuellement agent de fabrication principale 3.3 au coefficient 240 tout comme le réclamant.
19. Monsieur X perçoit une rémunération mensuelle brute hors prime d'ancienneté de 1753 €. Le salaire moyen des agents occupant les mêmes fonctions que lui est de 1839 €, soit 86 € de plus à poste identique. Celui des agents ayant strictement le même parcours professionnel est de 1852 €, soit 99 € de plus que Monsieur X.
20. En conséquence, il apparaît que Monsieur X figure non seulement parmi les salariés ayant connu la plus faible évolution professionnelle, mais également que parmi ces derniers, il est l'un des moins bien rémunérés.
21. Les personnes occupant un poste identique, tout comme celles ayant strictement le même parcours professionnel, perçoivent en moyenne une rémunération mensuelle supérieure de l'ordre d'une centaine d'euros.
22. En matière de discrimination syndicale l'article L412-2 du Code du travail énonce l'interdiction faite à tout employeur « *de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment [...] la rémunération...* ».
23. La Cour de cassation explicite cette disposition en soulignant « *qu'il appartient au salarié syndicaliste qui se prétend lésé par une mesure discriminatoire de soumettre au juge les éléments de fait susceptibles de caractériser une atteinte au principe d'égalité de traitement et qu'il incombe à l'employeur, s'il conteste le caractère discriminatoire du traitement réservé au syndicaliste, d'établir que la disparité de situation constatée est justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination fondée sur l'appartenance à un syndicat* » .
24. En l'espèce, il est pleinement démontré que Monsieur X, salarié syndiqué, perçoit actuellement une rémunération mensuelle inférieure d'une centaine d'euros à celle des personnes occupant exactement le même poste ou ayant le même parcours professionnel au sein de l'entreprise.
25. Pour justifier cette disparité, l'employeur produit uniquement les fiches d'évaluation de janvier 2006 et mars 2007 de Monsieur X. Elles indiquent que ses résultats seraient insuffisants. Elles ne sont pas signées par le réclamant.

26. Pour les années précédentes, l'employeur a indiqué que tous les documents relatifs à l'appréciation des salariés ayant plus de deux années seraient systématiquement détruits. Il ne fournit donc aucun document d'évaluation entre 1987 et 2005.
27. L'existence d'une atteinte au principe d'égalité de traitement en matière de rémunération à l'égard d'un syndicaliste semble donc caractérisée. Les éléments produits par l'employeur ne semblent pas suffisants pour démontrer que cette disparité serait justifiée par des considérations objectives étrangères à toute discrimination syndicale.
28. En conséquence, conformément à l'article 13 de la loi en portant création, la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité demande à être entendue par la Cour d'appel, cette audition étant de droit.

Le Président

Louis SCHWEITZER