

## Délibération n°2007-139 du 24 mai 2007

### ***Situation de famille - Emploi – Emploi secteur privé - Refus d’une promotion – Observations devant les Tribunaux –***

*L'enquête de la haute autorité révèle une inégalité de traitement dans la promotion professionnelle d'une salariée d'une société de transport aérien en fonction de sa situation de famille. L'employeur ne rapporte pas la preuve d'éléments objectifs étrangers à toute discrimination mais considère, que la réclamante présente un parcours professionnel « non linéaire » du fait de ses nombreux congés parentaux d'éducation.*

*La haute autorité constate l'existence de faits constitutifs d'une discrimination et présente des observations devant la juridiction prud'homale.*

Le Collège :

Vu la directive communautaire 2002/73/CE ;

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. Madame Marie E. a saisi la haute autorité le 7 avril 2006 d'une réclamation relative à son absence de promotion en qualité de directrice-adjointe commerciale (« *assistant manager* ») du service passager de la société AERO.
2. Salariée depuis 1993, Madame Marie E. exerce des fonctions commerciales au sein du service « fret ». En octobre 2005, elle informe sa direction de son souhait d'intégrer le service « passager » afin de postuler aux fonctions de directrice adjointe de ce service, ce poste devant devenir vacant.
3. Le 1<sup>er</sup> décembre 2005, elle intègre le service « passager » et exerce « de facto » les fonctions de directrice adjointe sur le poste laissé vacant. Le 1<sup>er</sup> mars 2006, elle apprend que ce poste de direction est attribué à sa collègue, Madame Florence S.

4. Madame Marie. E indique avoir contesté la nomination de Madame Florence S. auprès de son employeur mais ne pas avoir obtenu de réponse.
5. En premier lieu, Madame Marie soulève qu'elle détient un niveau de formation supérieur (maîtrise en commerce international) à celui de Madame Florence (BTS).
6. Madame Marie insiste également sur le fait qu'elle a exercé durant douze années une activité commerciale au sein de la compagnie aérienne, alors que Madame Florence ne dispose que de cinq années d'expérience professionnelle dans cette même activité.
7. Il ressort de l'analyse des pièces recueillies dans le cadre de l'enquête diligentée par la haute autorité que la courbe d'évaluation de Madame Marie est globalement meilleure que celle de Madame Florence.
8. Les éléments de fait rapportés par la réclamante et par l'enquête de la haute autorité peuvent laisser supposer l'existence d'une différence de traitement à l'égard de Madame Marie dans son souhait de promotion.
9. L'avocat de la compagnie AERO soulève deux arguments pour justifier le choix de sa cliente et l'absence de toute discrimination à savoir, d'une part, l'évolution des rémunérations de Mesdames Marie et Florence et, d'autre part, une situation non comparable entre ces deux personnes.
10. Au préalable, il convient de noter que si la société mise en cause affirme que Madame Marie a un salaire plus élevé que celui de Madame Florence, cet argument ne répond pas à l'objet même du différend.
11. Selon la société AERO, Madame Marie n'aurait pas connu une évolution professionnelle stable en ayant bénéficié d'un congé parental d'éducation, à temps partiel, de septembre 1999 à août 2000 puis de septembre 2001 à juin 2002 et, à temps plein, de juillet à août 2003 mais également d'un congé individuel de formation de septembre 2003 à juin 2004. Ainsi, les parcours professionnels des deux personnes présenteraient « *de notables différences* » et de ce fait, elles ne se trouveraient pas dans une situation identique.
12. Or, le congé parental d'éducation ne peut avoir pour conséquence de compromettre l'évolution de carrière de son bénéficiaire. L'article 15 de la directive 2002-73-CE du 23 septembre 2002 dispose dans son article 5, point 7 qu' « *une femme en congé de maternité a le droit, au terme de ce congé, de retrouver son emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elle aurait eu droit durant son absence* ». Il est précisé que la directive s'étend au congé parental d'éducation. De ce fait, l'argument de la société AERO ne peut être considéré comme décisif et légitime.
13. La société mise en cause indique que Madame Florence serait restée constamment au sein du service « passager » à la différence de Madame Marie affectée au service « fret ». Toutefois, les documents transmis par le mis en cause révèlent que la réclamante ne présente, certes, que 8 mois d'expérience au sein du service « passager », mais qu'elle a exercé durant 12 années une activité commerciale dans la société.

14. Enfin, le compte-rendu d'une réunion des délégués du personnel, signé du directeur adjoint de la compagnie aérienne le 30 mars 2006, fait état de la politique de promotion au sein de la société AERO basée sur « *l'ancienneté [du salarié] en tant qu'élément essentiel* ». Aussi, la haute autorité constate que Madame Marie bénéficie d'une ancienneté supérieure à celle de Madame Florence non seulement dans la société mais également dans la fonction et il ne peut lui être opposé ses différentes absences. A cet égard, l'article L122-28-6 du code du travail dispose que « *la durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve, en outre, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de ce congé* ».
15. En l'espèce, la société AERO ne démontre pas que son choix de promouvoir Madame Florence est un choix justifié par des éléments objectifs et s'avère être une décision appropriée et justement proportionnée. Cette décision n'apparaît pas conforme aux dispositions de l'article L.122-45 du code du travail qui dispose qu' « *aucun salarié ne peut [...] faire l'objet d'une mesure discriminatoire, [...] notamment en matière de [...] promotion professionnelle [...] en raison de sa situation de famille* ».
16. Le Collège de la haute autorité constate que la réclamante a fait l'objet d'une discrimination en raison de sa situation de famille en ce qui concerne sa demande de promotion.
17. Dans le cadre de la procédure initiée par la réclamante, le Collège de la haute autorité décide de présenter des observations lors de l'audience de jugement du Conseil de Prud'hommes, conformément à l'article 13 de la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004.

*Le Président*

Louis SCHWEITZER