

## Délibération n°2008-74 du 14 avril 2008

### **Sexe – Emploi – Emploi secteur privé – Recommandations**

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. Le Collège de la haute autorité demande à l'employeur de réexaminer la situation de la réclamante et d'en tenir informé le Collège dans un délai de trois mois.

D'autre part, le Collège de la haute autorité demande à l'employeur, de définir, dans le cadre des négociations annuelles d'entreprise obligatoires, un programme fixant les mesures permettant de supprimer les éventuels écarts de rémunération entre les hommes et les femmes avant le 31 décembre 2010.

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 a été saisie, le 16 avril 2007, d'une réclamation de Madame R relative à une discrimination salariale à raison de son sexe.
2. La réclamante est « inspecteur gestionnaire d'agence niveau 1 » au sein d'une compagnie d'assurances depuis le 24 octobre 2003. Son poste relève de la Classe V selon le système de classification de la Convention Collective Nationale de l'Inspection d'Assurance du 27 juillet 1992.
3. Madame R estime qu'elle a été recrutée avec un niveau de rémunération très inférieur à celui de ses collègues masculins, notamment celui de Monsieur L qui, recruté six mois après elle à un échelon inférieur, bénéficierait d'un salaire supérieur. De ce fait, elle invoque une discrimination en raison de son sexe.
4. Le 14 décembre 2004, elle alerte son supérieur hiérarchique sur l'écart de rémunération avec ses collègues masculins et obtient une augmentation mensuelle de 130 euros qu'elle juge insuffisante.

5. Répondant aux sollicitations de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, Madame L, Directrice des ressources humaines de la compagnie mise en cause, a expliqué que la différence de salaire existant entre Madame Nadine R et Monsieur L se justifierait tant au regard de leur charge de travail respective que de leurs missions, lesquelles ne seraient pas identiques et a écarté l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe en s'appuyant sur les situations de Mesdames W et C, collègues féminines de la réclamante qui auraient non seulement un salaire supérieur au sien, mais aussi supérieur aux salaires de certains de leurs collègues masculins.
6. La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité 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/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.
7. 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 son collègue de l'autre sexe et qu'ils exercent en réalité tous deux un même travail ou un travail de valeur égale.
8. L'examen des situations respectives de Madame R et de Monsieur L révèle que dès l'embauche, il existait une différence de qualification entre la réclamante et Monsieur L.
9. En effet, Monsieur L a été engagé le 12 mai 2003 en qualité d' « inspecteur d'Agence débutant », fonction relevant de la Classe IV de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance, avec un salaire mensuel brut de 2624.60 €, tandis que Madame R a été embauchée le 3 novembre 2003 en tant qu' « Inspecteur Gestionnaire d'Agence Niveau 1 », fonction relevant de la Classe V de la même convention collective, avec un salaire mensuel brut de 2118.60 €, alors même que la réclamante occupe une fonction supérieure à celle de son collègue masculin, son salaire mensuel est inférieur de 506 € dès son embauche.
10. La société mise en cause n'apporte aucun élément permettant de justifier cette différence de classification à l'embauche entre la réclamante et Monsieur L.
11. La haute autorité rappelle que la CJCE dans sa décision du 4 février 1988 (C-157/86) a affirmé que « *si l'article 141 du Traité CE (ancien art. 119) s'oppose, pour un travail égal ou de valeur égale, à toute discrimination fondée sur le sexe, cette disposition s'applique a fortiori lorsque le salarié concerné accomplit « un travail de valeur supérieure à celle du travail de la personne retenue comme base de comparaison* ».
12. D'autre part, l'enquête fait apparaître une différence dans l'évolution des salaires des deux salariés, et ce en dépit d'une identité postérieure de classification.
13. En effet, après avoir été promu « Inspecteur d'Agence gestionnaire d'Agence Niveau 1 » le 1<sup>er</sup> janvier 2005, poste identique à celui de Madame R, Monsieur L a vu son salaire augmenter de 150 € alors que la réclamante ne bénéficiera que de 130 € d'augmentation pour cette même année. Monsieur L bénéficiera par la suite d'une augmentation mensuelle

de 100 € en 2006, de 120 € en 2007, tandis que le salaire mensuel de Madame R demeurera inchangé.

14. 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.
15. De même, la CJCE affirme 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).
16. En l'espèce, l'ancienneté ne permet pas de justifier la différence de salaire entre Madame R et Monsieur L du fait de l'existence d'une prime d'ancienneté. La chambre sociale de la Cour de cassation refuse que l'employeur justifie une différence de salaire par l'ancienneté dès lors qu'il existe déjà une prime prenant en compte cet élément (Soc. 31.10.06 et 19.12.07).
17. Pour justifier cette différence de salaire, la mise en cause a toujours précisé à la haute autorité que *« la charge de travail de Madame R a toujours été très inférieure à celle de Monsieur L... , que leurs missions ne sont pas identiques, Monsieur L outre la gestion des agences sans titulaires de son secteur, s'étant vu attribuer des missions transversales, telles que l'aide et la formation des nouveaux agents et l'appui aux agents en difficultés, fonctions essentielles pour l'évolution de notre réseau, que Madame R n'exerce en aucun cas »*.
18. Il ressort de l'analyse des profils de poste et des entretiens de progrès (rapport d'évaluation du personnel) de Madame R et de Monsieur L qu'il n'existe pas de réelle différence entre leurs missions respectives, contrairement à ce qu'allègue la société mise en cause pour justifier la différence de rémunération. En effet, si Monsieur L assure *« l'aide et la formation des nouveaux agents et l'appui aux agents en difficulté »*, Madame R assure deux missions comparables, le *« suivi des jeunes agents »* et la *« Formation du personnel d'agence »* ainsi que *« l'animation de ce personnel »*. Il y a donc bien une identité de mission.
19. Concernant les charges de travail respectives de Monsieur L et de la réclamante, si l'argument de charges de travail différentes peut être retenu à partir de 2007, il ne peut en revanche justifier l'écart de rémunération qui existait dès 2004 et ce, alors même que Madame R avait une charge de travail supérieure à celle de Monsieur L.
20. En effet, les tableaux comparatifs fournis par la société mise en cause indiquent qu'en 2004 Madame R totalisait *« 33 mois »* de gestion d'agences pour un salaire mensuel de 2118.60 €, et Monsieur L cumulait *« 24 mois »* pour un salaire de 2624.60 €.

21. La haute autorité relève que, dans sa réponse en date du 12 mars 2008, la société mise en cause écarte son premier argument selon lequel Monsieur L aurait une charge de travail supérieure à celle de Madame R pour justifier l'écart de rémunération au profit de nouveaux arguments. Elle soutient d'une part, que Monsieur L disposait au jour de son embauche d'une expérience professionnelle supérieure à celle de la réclamante, et que d'autre part, il a été tenu compte de sa rémunération antérieure.
22. Toutefois, la haute autorité s'interroge sur le caractère tardif de ces arguments et sur la pertinence de la classification de Monsieur L dans une catégorie inférieure à celle de la réclamante.
23. D'autre part, à l'issue de l'enquête de la haute autorité, la réclamante a fait savoir par courrier en date du 28 mars 2008, que la société mise en cause lui avait octroyé une augmentation mensuelle brute de 120 euros avec rétroactivité au 1<sup>er</sup> janvier 2008 ainsi qu'une prime de 1500 euros.
24. Enfin, concernant la comparaison entre la situation de Madame R et celles de Mesdames W et C qui disposeraient d'un salaire supérieur à celui de la réclamante et à certains de leurs homologues masculins, la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité rappelle que la Cour de cassation, dans une décision du 28 novembre 2000, affirme que l'employeur ne peut valablement s'appuyer sur l'existence de différences de salaires semblables existant entre d'autres salariés pour exclure l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe (Soc.28.11.00, pourvoi n°97-43715).
25. D'une manière générale, la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité relève, à la lecture du rapport sur l'égalité professionnelle de 2006 au sein de la société mise en cause, qu'il existe une différence de traitement entre les hommes et les femmes.
26. En effet, à classe égale (en l'espèce Classe V), les femmes gagnent en moyenne 4544 € de moins par an que leurs homologues masculins. Or, selon la CJCE (17.10.89 CSB), lorsqu'une entreprise applique un système de rémunération qui est caractérisé par un manque total de transparence, l'employeur a la charge de prouver que sa pratique salariale n'est pas discriminatoire, dès lors que le travailleur féminin établit, par rapport à un nombre relativement important de salariés, que la rémunération moyenne des travailleurs féminins est inférieure à celle des travailleurs masculins.
27. Ainsi, la haute autorité constate que, tant la classification au jour de l'embauche que l'examen comparatif des missions et des charges de travail de Madame R et de Monsieur L laissent apparaître une discrimination salariale à raison du sexe, laquelle est par ailleurs confortée par le rapport sur l'égalité professionnelle de la société mise en cause. Ces éléments mettent en évidence une différence de salaire qu'aucun élément objectif ne permet de justifier alors que les deux salariés sont placés dans une situation comparable.
28. Le fait que Madame R soit une femme semble donc être la seule cause du traitement défavorable dont elle a fait l'objet.
29. Le Collège de la haute autorité constate que la réclamante a fait l'objet d'une discrimination salariale en raison de son sexe au cours de sa carrière, laquelle est prohibée par les articles L.123-1, L.122.45 et L.140-2 du code du travail.

30. Le Collège de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité demande à la compagnie mise en cause de réexaminer la situation de Madame R, de l'indemniser de l'écart salarial non perçu depuis son embauche et de le tenir informé des mesures prises dans un délai de trois mois à compter de la notification de la présente délibération.
31. Enfin, le Collège de la haute autorité demande à la compagnie d'assurances, de définir, dans le cadre des négociations annuelles d'entreprise obligatoires, un programme fixant les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes avant le 31 décembre 2010.

*Le Président*

Louis SCHWEITZER