

Délibération n° 2008-21 du 11 février 2008

Sexe / Situation de famille / Emploi privé / Inégalité de rémunération / Désignation d'un expert

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie par une réclamante concernant son déroulement de carrière et sa rémunération au sein de son entreprise.

L'intéressée allègue avoir été victime de discrimination en raison de son sexe et/ou de sa situation de famille.

La finalité de l'expertise est non seulement d'obtenir des données objectives mais aussi d'analyser, par une procédure comparative, la situation professionnelle de Madame X à celle de certains salariés de la société Y. L'étude comparative portera sur l'évolution de carrière d'un panel de salariés donnés, au regard de plusieurs critères : diplôme, date et classification d'embauche, fonction, entité d'affectation, évolution salariale, promotion, etc...

Eu égard aux éléments recueillis lors de l'enquête et à la détermination du panel de comparaison proposé, d'une part par la réclamante et, d'autre part, par la société, le Collège de la haute autorité invite son Vice-président à faire appel à un expert afin d'établir un panel de comparaison objectif en précisant les éléments révélés par cette analyse, nécessaire à l'examen du dossier.

Le Collège :

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 Vice-président,

Décide :

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie le 4 septembre 2007 par l'intermédiaire de Maître Z, avocate de Madame X, d'une réclamation relative à sa rémunération et à son déroulement de carrière au sein de la société Y.

Madame X allègue avoir été victime de discrimination en raison de son sexe et/ou de sa situation de famille.

Diplômée de l'Ecole des Hautes Etudes Commerciales et de l'Institut d'Etudes Politiques, la réclamante est recrutée en septembre 1982 en qualité de chargée d'affaires.

A la suite de ses maternités, Madame X constate une stagnation dans son évolution professionnelle.

En janvier 2000, à son retour dans l'entreprise, après un congé parental d'éducation, la réclamante éprouve de grandes difficultés à retrouver son poste dans l'entreprise, la société ne lui ayant proposé aucun poste dans la banque de financement, son entité d'origine.

Elle est donc affectée dans un autre pôle de la banque, la banque de détail, afin d'exercer des fonctions marketing.

Depuis février 2002, l'intéressée sollicite une remise à niveau afin d'exercer des fonctions conformes à ses compétences. Ses demandes figurent dans ses évaluations professionnelles.

Une enquête de l'inspection du travail a mis en évidence une forte inégalité de traitement entre les hommes et les femmes dans le déroulement de carrière au sein de la société. Ainsi, les femmes HEC auraient une rémunération en moyenne inférieure de 40 % à celle des hommes HEC au sein de la société Y. Par courrier du 19 juillet 2006, l'inspecteur du travail demandait à l'entreprise de communiquer un certain nombre de documents, ce à quoi s'est refusée la société.

Madame X a établi un panel de référents comprenant des salariés embauchés par la société avec le diplôme HEC et exerçant en région parisienne.

Par courrier du 1^{er} octobre 2007, la haute autorité a demandé à la société Y de bien vouloir communiquer les pièces et informations suivantes :

- copie du contrat de travail de Mme X et des avenants ;
- la fiche de poste de l'intéressée ;
- la convention collective ainsi que le règlement intérieur applicable dans l'entreprise ;
- le dossier personnel de la salariée incluant tout élément relatif à sa classification, à l'appréciation de son activité professionnelle, aux formations réalisées, à son déroulement de carrière et à ses absences ;
- l'ensemble des évaluations annuelles de Mme X ;
- un descriptif précis des différentes fonctions qu'elle a occupées de 1982 à ce jour ;
- un récapitulatif précis du déroulement de carrière de Mme X ainsi que tout document portant sur les primes, promotions et augmentations de salaire attribuées à Mme X ;
- copie de l'ensemble des courriers échangés avec Madame X concernant la reprise de son activité professionnelle en janvier 2000 et les modalités prévues (fiche de poste, affectation, prévisions de formation et de remise à niveau) ;
- la liste des emplois vacants dans la catégorie professionnelle de Mme X depuis 2000 ;
- copie de toutes correspondances échangées avec l'inspecteur du travail concernant Madame X ;
- copie de toutes interventions et de toutes questions posées par les délégués du personnel concernant la situation de Madame X ;
- la liste des salariés embauchés à la société Y avec le diplôme HEC et travaillant actuellement en région parisienne avec pour chacun d'eux : fonction, entité d'affectation, classification, rémunération brute perçue tous éléments confondus (y compris primes, bonus et/ou parts variables), avec indication du sexe, de l'âge, du niveau de formation de base et des dates et classification d'embauche ;
- la liste des salariés affectés au pôle BFI depuis 2000 avec pour chacun d'eux : fonction, entité d'affectation, classification, rémunération brute perçue tous éléments confondus (y compris primes, bonus et/ou parts variables), avec indication du sexe, de l'âge, du niveau de formation de base et des dates et classification d'embauche ;
- le positionnement de Madame X (classification d'embauche, classification actuelle) avec les dates de changement de classification ;
- copie du registre unique du personnel ainsi que la liste des salariés et leur affectation depuis le 1^{er} janvier 2000 ;

- le bilan social de l'entreprise pour les années 2004, 2005 et 2006 ;
- le rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise pour les années 2004, 2005 et 2006 ;
- et éventuellement le plan d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, tel que prévu à l'article L. 123-4 du Code du travail.

Par courrier des 26 octobre, 10 et 17 décembre 2007, la société Y a répondu aux demandes de la haute autorité et a transmis au service juridique un certain nombre de documents (documents papiers, bilans, CD-Rom, ...).

L'examen des pièces adressées met en évidence que l'employeur conteste le choix du panel de la salariée et la discrimination alléguée.

L'affaire a été portée devant le Conseil de prud'hommes de Paris, section Encadrement.

Le service juridique a orienté son enquête non seulement sur la comparaison des salariés embauchés à la société Y avec le diplôme HEC et leurs rémunérations, mais également sur la liste des salariés affectés au pôle BFI, entité d'origine de Madame X.

La finalité de l'expertise est non seulement d'obtenir des données objectives mais aussi d'analyser, par une procédure comparative, la situation professionnelle de Madame X à celle de certains salariés de la société Y. L'étude comparative portera sur l'évolution de carrière d'un panel de salariés donnés, au regard de plusieurs critères : diplôme, date et classification d'embauche, fonction, entité d'affectation, évolution salariale, promotion, etc...

Il convient de souligner que les demandes de Madame X devant le Conseil de prud'hommes s'élèvent à la somme de 3.553.050,15 € pour le préjudice financier et à la somme de 50.000 € pour le préjudice moral.

L'expertise devra donc porter aussi bien sur l'embauche de Madame X que sur son déroulement de carrière au sein de l'entreprise, notamment après son retour de congé parental, et ce, afin que la Halde soit en mesure de donner son avis sur la situation de discrimination alléguée.

Eu égard aux éléments recueillis lors de l'enquête et à la détermination du panel de comparaison proposé, d'une part, par Madame X et, d'autre part, par la société Y, le Collège de la haute autorité invite son Vice-président à faire appel à Monsieur V, expert, afin d'établir un panel de comparaison objectif en précisant les éléments révélés par cette analyse, nécessaire à l'examen du dossier, dans un délai de deux mois à compter de la notification de la présente délibération.

Conformément à l'article 10 de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004, les personnes qualifiées auxquelles il est fait appel sont astreintes au secret professionnel pour les faits, actes ou renseignements dont ils ont pu avoir connaissance en raison de leurs fonctions, sous réserve des éléments nécessaires à l'établissement des avis, des recommandations et des rapports.

Le Vice-président

Claude-Valentin MARIE