

Grenoble | Crolles

STMicroelectronics condamné pour discrimination sexiste envers dix salariées

La chambre sociale de la cour d'appel de Grenoble vient de condamner STMicroelectronics pour discrimination liée au sexe. La société spécialisée dans la fabrication de semi-conducteurs devra verser plus de 800 000 euros à dix de ses salariées iséroises qui dénonçaient des évolutions de carrière moins rapides que leurs collègues hommes.

Le combat a été « long et fastidieux ». C'est Me Xavier Sauvignat qui le dit. L'avocat parisien assiste dix femmes à qui la chambre sociale de la cour d'appel de Grenoble a donné raison le 26 octobre dernier. Dix Iséroises salariées de la société STMicroelectronics sur les sites de Grenoble ou de Crolles qui, au terme de huit ans de combat, viennent de faire condamner pour discrimination liée au sexe la société spécialisée dans les semi-conducteurs qui emploie 50 000 personnes dans le monde.

En 2011, le service des ressources humaines de STMicroelectronics avait, par erreur, diffusé un document comprenant les dates d'embauche, les grades, les échelons, les salaires de tous les employés. « Ce fichier a confirmé nos soupçons », explique Élodie, déléguée syndicale CGT dont le cas a fait l'objet d'une procédure distincte [lire par ailleurs]. « On ne travaille pas toutes sur le même site et nous avions, chacune de notre côté, ce sentiment de discrimination liée au genre. Mais ce qui a déclenché ce combat, c'est ce fichier », ajoute la technicienne qui travaille sur le site de Crolles.



Le site de la société STMicroelectronics à Grenoble où travaillent environ 2 000 personnes. Le site de Crolles compte environ 5 000 salariés. Photo Le DL/Benoît Lagneux

S'appuyant, entre autres, sur ce document, onze salariées – cinq opératrices ou techniciennes et six cadres – avaient, en milieu d'année 2015 et après avoir épuisé les recours internes dans le but de mettre fin à ces inégalités entre hommes et femmes, saisi le conseil de prud'hommes de Grenoble. Celui-ci avait enjoint la société à fournir des documents non anonymisés permettant de comparer la situation des salariés hommes et femmes. Des documents que les onze salariées avaient finalement obtenus en juillet 2022 – le conseil de prud'hommes de Grenoble les ayant entre-temps déboutées en première instance – après une nouvelle injonction auprès de STMicroelectronics de la chambre sociale de la cour d'appel qui relève « une réticence de l'employeur à communiquer les pièces sollicitées et ayant fait l'objet d'une injon-

ction judiciaire ».

Plus de 800 000 € de dommages et intérêts et des rappels de salaire à chiffrer

« ST a essayé de dissimuler au maximum cette situation en ne transmettant pas des éléments de comparaison qui sont fondamentaux dans ce type de procédure », résume Me Sauvignat. De ces comparaisons, la chambre sociale de la cour d'appel de Grenoble relève, à diplôme, ancienneté et expérience équivalents, des différences de salaire pouvant aller jusqu'à -16 % au détriment des femmes qui ont, pour la plupart d'entre elles, été embauchées à des coefficients inférieurs à la moyenne de leurs collègues masculins.

« Pour les cadres, on observe une moyenne de 10 à 11 % de salaire en moins par rapport aux

hommes. Mais quand on regarde dans le détail, on voit des cas avec 17, voire 20 % d'écart. Je me suis rendue compte par exemple que dès mon embauche, j'avais un écart de 5 à 6 % avec des hommes de même niveau », explique Dominique, ingénieure sur le site grenoblois de STMicroelectronics.

Par ailleurs, l'analyse de ces données permet également d'établir que la proportion de femmes diminue avec la montée en grade. « Ces éléments de fait laissent présumer l'existence d'une discrimination prohibée à raison du sexe en ce qu'ils traduisent une évolution de carrière et de rémunération [...] ralentie par rapport à des salariés de sexe masculin dans une situation comparable dans l'entreprise », résume la chambre sociale dans ses arrêts. Une chambre sociale qui a donc estimé que ces dix femmes avaient été victimes de discrimi-

Une onzième salariée bientôt fixée

La cour d'appel de Grenoble devrait se pencher au printemps sur la situation d'Élodie, la onzième salariée de ST qui dénonce elle aussi des faits de discrimination liée au sexe. Mais cette Iséroise étant conseillère prud'homale à Grenoble, son cas avait été dépaycé et c'est le conseil de prud'hommes de Valence qui avait examiné sa requête... et lui avait donné raison en juillet 2019. Avant que ST ne fasse appel de cette décision.

mination liée au sexe et, pour certaines d'entre elles, à leurs grossesses et a condamné STMicroelectronics à verser des dommages et intérêts en réparation des préjudices professionnels et moraux de ces dix salariées. « On parle de plus de 800 000 euros de dommages et intérêts au total sans compter les rappels de salaire qui n'ont pas encore été chiffrés », résume Me Xavier Sauvignat qui parle d'une « réponse proportionnée et dissuasive ». La cour d'appel a en effet également ordonné le repositionnement des salariées qui n'ont pas quitté l'entreprise à des grades supérieurs à ceux qui étaient les leurs à des dates précises. Un repositionnement qui doit désormais nécessiter un complexe calcul visant à établir le salaire et les primes que ces femmes auraient dû percevoir si elles avaient été à ce grade à la date où la cour d'appel les y place désormais.

● **Benoît Bouy**

« Ce que l'on veut, c'est gagner l'égalité »

Quelles conséquences aura la décision de la cour d'appel ? « On espère désormais que cela aura un impact sur toutes les autres femmes de ce groupe qui sont dans la même situation et qui, n'étant pas protégées par un mandat syndical, peuvent avoir peur d'agir », répond Me Xavier Sauvignat, l'avocat des onze salariées. « Nous sommes toutes représentantes du personnel, les salariées qui n'ont pas de mandat syndical peuvent avoir peur et nous ne

voulions pas qu'elles s'exposent », explique Élodie, technicienne à Crolles et qui, comme les dix autres salariées, est déléguée syndicale CGT.

Une réparation du préjudice inégale

« Il faut que nous réfléchissions à la suite à donner. Cela dépendra aussi de la réaction de l'entreprise », explique Dominique, ingénieure sur le site grenoblois de STMicroelectronics et déléguée syndicale CGT pour qui « la discrimi-

nation a été reconnue, même si la réparation du préjudice est inégale. [...] Il est trop tôt pour se prononcer sur la suite à donner », ajoute-t-elle. « La justice n'est pas forcément la seule solution. Ce que l'on veut, ce ne sont pas des condamnations ; ce que l'on veut c'est gagner l'égalité. Et cela peut se faire avec un accord d'entreprise digne. La discrimination a été reconnue, maintenant, il faut que les choses changent en interne », conclut Élodie.

ST affirme mener « des actions volontaristes »

Contactée, la société STMicroelectronics explique qu'elle « va analyser ces décisions et se réserve le droit de saisir la Cour de cassation ». La société ajoute : « ST ne tolère aucune discrimination qu'elle soit, d'âge, de sexe, de handicap ou sur tout autre fondement. En termes d'égalité femmes-hommes, la société mène depuis plusieurs années des actions volontaristes matérialisées notamment par des accords collectifs depuis 2006. ST a également mis en place des programmes de formations internes sur la question de l'égalité destinés exclusivement au développement de carrière des femmes. Sur la question des salaires et de l'évolution de la carrière, chaque année le sujet est examiné devant le CSE, sur la base du document de référence qu'est le rapport de situation comparé. [...] Nous avons également mis en place dès 2011 la méthode des profils référents qui vise à assurer le principe de non-discrimination. Dans l'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes publié par le ministère du Travail, ST atteint la note de 93/100 en 2022 ».