

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES OU LE MANQUE DE COHÉRENCE ET DE COURAGE DES POUVOIRS PUBLICS



Par Caroline André-Hesse,
avocat associé, spécialisée en droit
du travail, chez Altana

Sous l'impulsion du droit international et du droit européen, le législateur français a su faire preuve d'une inspiration sans cesse renouvelée afin d'assurer l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes.

Ce ne sont ainsi pas moins de neuf lois qui ont été successivement adoptées en ce sens. La dernière en date, du 27 janvier 2011² a soulevé un vent de panique en instituant un véritable quota réservé aux femmes puisque les conseils d'administration des sociétés cotées ou employant au moins 500 salariés, réalisant un chiffre d'affaires d'au moins 50 millions d'euros, devront compter au moins 20 % de femmes d'ici 2014, ce pourcentage étant porté à 40 % d'ici 2017.

Outre l'interdiction générale de discriminer en raison du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse, la lutte contre les inégalités, qui incombe à la fois à l'ensemble des

Près de quarante ans après l'entrée en vigueur de la première loi sur l'égalité professionnelle¹ entre les femmes et les hommes, le moins que l'on puisse dire aujourd'hui est que la France s'est dotée d'un véritable arsenal juridique, destiné à en faire le chantre de l'égalité.

partenaires sociaux, se traduit principalement en France par les mesures suivantes :

→ obligation de négociation annuelle sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre³ ;

→ établissement chaque année, dans les entreprises de 300 salariés et plus, d'un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise ;

→ mise en œuvre, par les employeurs, dans le cadre de plans pour l'égalité professionnelle pouvant donner lieu sous conditions à une aide financière de l'Etat, de mesures en faveur des femmes propres à rééquilibrer la place de celles-ci dans l'entreprise ;

→ mise en place, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, d'un accord ou d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle avec institution corrélative d'une pénalité fixée au maximum à 1 % de la masse salariale à la charge de celles qui ne respecteraient pas cette obligation ;

→ réunion, au moins une fois par an, des organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, pour

négocier sur les salaires et tous les trois ans pour négocier sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle et, le cas échéant, les actions de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

“ Une inégalité persistante résulterait notamment d'un manque d'implication des partenaires sociaux, de l'existence de nombreux freins culturels et sociétaux ainsi que de l'incohérence des politiques publiques. ”

Les efforts déployés sont louables et les obligations qui en découlent, pour chacun, multiples.

Force est pourtant de constater que le principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes reste aujourd'hui encore bien loin d'être effectif dans les entreprises. Les femmes, qui représentent 47,7 %

de la population active en France en 2012, bénéficient par exemple, à compétences égales, de salaires inférieurs d'environ 27 %⁴ par rapport à ceux des hommes.

Malgré des avancées notables, le Conseil économique, social et environnemental (Cese) relève, dans un rapport publié en mars 2012⁵, une inégalité persistante qui résulterait notamment d'un manque d'implication des partenaires sociaux, de l'existence de nombreux freins culturels et sociétaux ainsi que de l'incohérence des politiques publiques. Seuls 12,8 % des accords de branche conclus en 2010 évoquent d'ailleurs les problématiques liées à l'égalité entre les hommes et les femmes.

À l'évidence, la négociation collective censée être le fer de lance des améliorations dans ce domaine ne joue pas son rôle, en particulier dans les PME et TPE. Il en est de même des syndicats qui ont décidément du mal à s'approprier cette problématique comme en témoigne l'absence de représentation équilibrée entre les hommes et les femmes au sein des organisations syndicales et institutions représentatives du personnel.

Les grands principes juridiques ayant trouvé leurs limites, ce sont donc des actions pratiques de sensibilisation qui s'avèrent aujourd'hui nécessaires. Le Cese recommande ainsi un ensemble de mesures telles que le développement de l'information via la création d'un site internet dédié recensant les accords et bonnes pratiques, la diffusion de fiches d'aide à la négociation ou encore la formation des négociateurs en la matière.

Mais tout ceci ne suffira pas à s'assurer d'une évolution positive... les freins sont bien plus profonds.

C'est une remise en cause des stéréotypes culturels et sociaux relatifs à l'image de la femme, son rôle social et son implication professionnelle qui doit avoir lieu et il s'agit là d'une mutation profonde que la multiplication des textes de loi ne suffira pas à accomplir, même si leur contribution à ce titre ne doit pas être négligée.

« Comment ne pas s'offusquer de la suppression de la date butoir fixée initialement le 31 décembre 2010 au terme de laquelle les partenaires sociaux étaient tenus de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et hommes ? »

Faut-il pour autant se décourager face à l'énormité de la tâche ? Certainement pas. Nombre d'actions peuvent être utilement mises en œuvre. Il en est notamment ainsi de celles visant à minimiser l'impact du temps de présence et des interruptions de carrière pour cause de maternité, à intégrer l'égalité des sexes dans les cursus de formation et, plus généralement, à encourager l'accès des femmes à la formation continue. Reste que tout ceci restera lettre morte sans une véritable modernisation de la culture de l'entreprise qui seule permettra

aux femmes d'être les art l'égalité et exigera des une réelle implication dans les politiques d'égalité professionnelle des entreprises.

Enfin la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes suppose, au préalable, une réelle volonté politique, de la cohérence et du courage. Or si les pouvoirs publics français ont manifesté au cours de ces quarante dernières années une volonté de favoriser l'égalité professionnelle, force est de constater qu'ils ont manqué de cohérence et de courage.

En effet, comment ne pas regretter, à titre d'exemple, que l'amende maximale de 1 % de la masse salariale applicable aux entreprises en l'absence d'accord relatif à l'égalité professionnelle ou de plan d'action ne soit pas exigible en une fois au moment du constat de l'infraction ? De même, comment ne pas s'offusquer de la suppression de la date butoir fixée initialement le 31 décembre 2010 au terme de laquelle les partenaires sociaux étaient tenus de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et hommes ?

Dans une circulaire du 23 août 2012, le nouveau premier ministre a indiqué qu'il souhaitait que l'Etat se montre exemplaire en matière d'égalité entre femmes et hommes et rappelé qu'il a demandé à la ministre des Droits des femmes de coordonner la préparation d'un plan d'action interministériel en faveur de l'égalité pour 2013-2017...

Si la volonté semble une nouvelle fois réelle, espérons que la cohérence et le courage soient pour une fois effectifs. ■

¹ Loi n° 72-1143 du 22 décembre 1972

² Loi n°2011-103 du 27 janvier 2011

³ C.trav., art. L. 2245-5

⁴ Rapport d'information fait au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, 7 février 2012.

⁵ Relatif au bilan de l'application des dispositifs promouvant l'égalité professionnelle entre femmes et hommes.