

De nouveaux moyens pour parvenir à l'égalité professionnelle

La loi du 4 août 2014 « pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes », texte transversal, contient des dispositions pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans de nombreux domaines⁽¹⁾. L'égalité professionnelle dans les entreprises en constitue un chapitre important.

Michel MINÉ, membre du Bureau national de la LDH, coresponsable du groupe de travail LDH «Discriminations, racisme, antisémitisme», professeur de droit du travail au Cnam et membre du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

(1) Paiement des pensions alimentaires, violences, mariages forcés, communication, parité dans différents secteurs (soixante-dix-sept articles). Voir le texte intégral sur www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000029330832.

(2) Convention OIT no 100 sur l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, 1951: «Des mesures seront prises pour encourager l'évaluation objective des emplois sur la base des travaux qu'ils comportent»; BIT, *L'Evaluation des emplois*, Genève, 1984.

(3) Cour de justice européenne, 1^{er} juillet 1986, arrêt «Gisela Rummler»; voir la directive européenne du 5 juillet relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail: le système de classification «est établi de manière à exclure les discriminations fondées sur le sexe».

Les classifications professionnelles, apparemment neutres au regard du sexe, sont en réalité sources de discrimination indirecte à l'égard des femmes. Cette question d'importance est soulevée au niveau de l'Organisation internationale du travail⁽²⁾, de l'Union européenne⁽³⁾, et, enfin, en droit interne⁽⁴⁾.

La loi prévoit de nouvelles dispositions importantes concernant les négociations collectives aux niveaux des branches: à l'occasion de l'examen quinquennal des classifications, «les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail sont analysés afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes, et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés»⁽⁵⁾. Les «catégories et les critères de classification», notamment les modes d'évaluation des emplois, «sont établis selon des règles qui assurent l'application du principe d'égalité de rémunération pour un travail égal, ou de valeur égale.

Ce point est essentiel: il s'agit d'apprécier à sa juste valeur le travail effectué dans les différents emplois, notamment ceux très féminisés. Pour cela, il est nécessaire d'apprécier les compétences professionnelles mises en œuvre dans les emplois, par des femmes et par des hommes, ainsi que leurs contraintes, selon une méthode objective, pertinente et dénuée de discrimination et de tout stéréotype sexué, voire sexiste.

Cette disposition concerne toutes les femmes salariées, sans distinction suivant la taille de l'entreprise où elles travaillent.

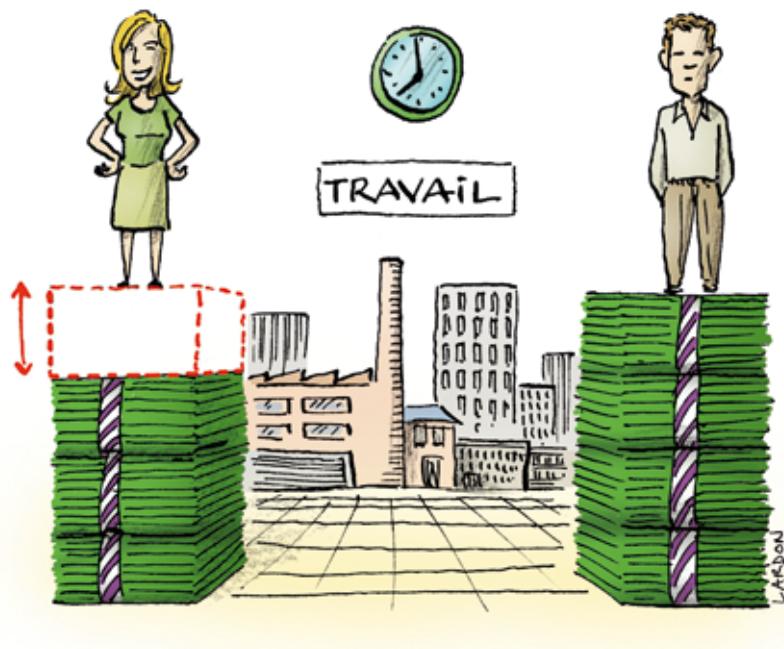
L'égalité au cœur de la négociation collective

Dans toute entreprise «organisée» (où est présente une organisation syndicale), l'employeur doit engager chaque année une négociation globale sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, et sur les moyens de les atteindre. Cette négociation porte en particulier «sur la définition et la programmation de mesures

permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes».

Cette négociation peut concerner plusieurs «domaines d'action», notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi, les rémunérations, le déroulement des carrières. Ce thème pourra notamment permettre de mieux aborder la question des carrières courtes prévues par certaines grilles de classification, imposant des plafonds de verre dans les professions très féminisées, relevant notamment des catégories «non cadres» - agents de maîtrise, employés et ouvriers.

En cas de conclusion d'un accord d'entreprise (entre l'employeur et les syndicats), l'obligation de négocier devient triennale. Le suivi de la mise en œuvre des mesures prévues dans l'accord visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes est alors assuré dans le cadre de la «négociation collective».



© LARDON - HTTPLARDON.WORDPRESS.COM.
DESSIN DIFFUSÉ SUR LE SITE DU FRONT DE GAUCHE DE CHELLES, « CHELLES CITOYENNE »

ciation annuelle obligatoire ». En revanche, en l'absence d'accord d'entreprise, la définition et la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes s'inscrivent, comme précédemment, dans le cadre de cette négociation annuelle obligatoire, sur les salaires effectifs. Et est également désormais à l'ordre du jour le thème des différences de déroulement de carrière.

A défaut d'accord d'entreprise ou de plan d'action (infra), après mise en demeure de l'Inspection du travail, l'entreprise peut se voir infliger, par l'administration du travail, une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale⁽⁶⁾.

Un processus « sérieux et loyal »

Toutes les négociations obligatoires dans l'entreprise doivent continuer à prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le processus de négociation collective entre l'employeur et les délégations syndicales doit être « sérieux et loyal ». Pour ce faire, l'employeur doit communiquer aux délégations syndicales des informations pertinentes leur permettant de « négocier en toute connaissance de cause ». Il doit leur transmettre les éléments figurant dans les rapports annuels, communiqués au co-

Pour que le droit bénéficie effectivement aux femmes salariées, il est indispensable que les négociateurs syndicaux et les élus du personnel soient conscients des enjeux, se forment et s'engagent.

de salaires et de déroulement de carrière en fonction de leur âge, de leur qualification et de leur ancienneté. Il décrit l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers, dans l'entreprise. Cette analyse de plusieurs paramètres (qualification, âge, ancienneté), ensemble, au regard du sexe, facilite la mise en lumière de situations de discrimination à l'égard des femmes.

Dans les entreprises organisées syndicalement, quand la négociation collective n'a pas débouché sur un accord d'entreprise, l'employeur doit élaborer et présenter un plan d'action avec des objectifs et des mesures en matière d'égalité professionnelle (même contenu que l'accord d'entreprise).

Cependant, ces dispositions ne sont applicables que dans les entreprises d'au moins cinquante salariés⁽⁷⁾.

Prévenir les risques professionnels sexués

Les actions de promotion de la mixité des métiers, de la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entrent dans le champ d'application de la formation professionnelle continue. Les risques professionnels auxquels sont exposées les femmes salariées sont sous-évalués (risques organisationnels dits « psychosociaux », troubles musculo-

(4) Défenseur des droits, « Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine », mars 2013 (pour aider les négociateurs de branche à œuvrer pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les grilles de classification).

(5) Le texte s'inspire fortement des dispositions de l'Accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

(6) Fin novembre 2014, quarante-cinq entreprises étaient sous le coup de cette pénalité (le texte sur la pénalité étant applicable depuis le 1^{er} janvier 2013).

(7) Plus de la moitié du salariat féminin est occupé dans des entreprises de moins de cinquante salariés.

(8) Rapport de l'Agence sur « La dimension de genre dans la sécurité et la santé au travail », Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2007, et FACTS n° 42.

(9) V. Daubas-Letourneau et A. Thébaud-Mony, *Organisation du travail et santé dans l'Union européenne*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2002.

(10) L. Vogel, *La Santé des femmes au travail en Europe. Des inégalités non reconnues*, ETUI, Bruxelles, 2003.

(11) « L'analyse sexuée des chiffres-clés de la sinistralité au travail révèle d'importantes inégalités femmes-hommes », Anact, mars 2014; « Les conditions de travail ont-elles un sexe ? », in *Travail & Changement*, n° 348, mars 2013.

(12) N. Guignon, « Risques professionnels : les femmes sont-elles à l'abri ? », Insee, 2008.

(13) Voir Dares analyses, « Des risques professionnels contrastés selon les métiers », mai 2014, n° 39.

(14) La loi réforme à la marge le Code du séjour et des étrangers et du droit d'asile (Ceseda); l'ordonnance de protection est accordée en faible nombre par les juges aux affaires familiales, notamment aux femmes étrangères, d'autant plus sans papiers. Pour les ressortissantes algériennes (qui ne relèvent pas du Ceseda), la situation est encore plus difficile puisqu'aucun texte ne reconnaît leur droit au renouvellement pour violences conjugales. Que Mylène Stambouli soit remerciée pour son aide sur cette question.

(15) S. Federici, *Caliban et la Sorcière. Femmes, corps et accumulation primitive*, Entremonde-Senonevero, Genève & Paris-Marseille, 2014 (édition originale anglaise - E.-U., Autonomedia, 2004).

(16) De toutes les catégories socio-professionnelles (ouvrières, employées, etc.), pas seulement « cadres supérieures » et membres des conseils d'administration.

squelettiques liés au stress et aux postures de travail, harcèlements, etc.). De nombreuses études le démontrent :

- au niveau européen (Union européenne), avec les travaux de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail⁽⁸⁾, de la Fondation de Dublin pour l'amélioration des conditions de vie et de travail⁽⁹⁾ et de l'European Trade Union Institute (ETUI)⁽¹⁰⁾;

- au niveau interne, avec les travaux de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail⁽¹¹⁾, de l'Insee⁽¹²⁾ et l'enquête « Sumer » 2010 (« Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels »)⁽¹³⁾. Une évaluation sexuée des risques professionnels dans chaque entreprise est nécessaire pour mettre fin à cette sous-évaluation, préjudiciable à la santé des femmes et à leur égalité de traitement. Dans le Document unique d'évaluation des risques professionnels, « cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque, en fonction du sexe ».

Le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise doit comporter une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière « de sécurité et de santé au travail ».

S'agissant du harcèlement sexuel, c'est un risque professionnel auquel sont davantage exposées les femmes, et qui porte atteinte à leur santé et à leur avenir professionnel.

L'employeur, en cas d'échec de la prévention qu'il doit mettre en œuvre, prend toutes dispositions nécessaires relatives aux faits de harcèlement sexuel afin « d'y mettre un terme et de les sanctionner ». Ces obligations de protection de la personne harcelée et de sanction de l'individu harceleur sont de nature à inciter l'employeur à mettre en œuvre

une politique de prévention performante et à réagir sans tarder, notamment au vu de l'engagement possible de sa responsabilité civile en cas d'inaction ou d'action tardive.

L'égalité au regard de la vie familiale

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un Pacs ou vivant maritalement avec elle se voit reconnaître le bénéfice d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois des examens médicaux obligatoires concernant la surveillance médicale de la grossesse. Après la naissance de son enfant, pendant les quatre semaines suivantes, le second parent salarié est protégé contre la rupture de son contrat de travail par l'employeur, sauf faute grave de l'intéressé ou impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

En matière de congé parental, pour favoriser l'implication des pères et mieux partager les responsabilités parentales, la réforme, applicable pour les enfants nés ou adoptés à partir du 1^{er} octobre 2014, prévoit une modification de sa durée avec un partage de ce congé entre les deux parents. Mais le montant de la prestation partagée d'éducation de l'enfant est d'un montant bien trop faible pour permettre le partage de ce congé.

Par ailleurs, comme pour le mariage, la loi prévoit « Quatre jours pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ».

Les violences conjugales ne sont pas sans incidence sur la situation professionnelle des femmes salariées. Des règles de protection sont renforcées, notamment pour leur maintien dans le logement et l'éviction du conjoint violent, avec des dispositions spécifiques, mais insuffisantes, pour les femmes de nationalité étrangère, concernant la délivrance d'un titre de séjour⁽¹⁴⁾.

Enfin, la loi prévoit la suppression de l'exigence selon laquelle le droit des femmes de demander l'interruption de leur grossesse est conditionné à une « *situation de détresse* ». Pouvant paraître éloignée du sujet de l'égalité professionnelle, cette question du contrôle de la reproduction par les femmes est essentielle au regard de leur place dans la Cité et de leurs rôles dans le travail⁽¹⁵⁾.

L'engagement, facteur clé d'effectivité

Cette loi, malgré ses insuffisances concernant notamment le dialogue social dans les entreprises de moins de cinquante salariés sur la situation des femmes, constitue un progrès du droit sur des sujets importants (classifications professionnelles, évaluation des risques, etc.).

Cependant, ce droit, qui vient heurter des préjugés et des stéréotypes sexués et sexistes, ne s'appliquera pas spontanément. La mobilisation de ce droit implique un engagement subjectif fort des acteurs. Il est nécessaire que les acteurs publics (inspections du travail, magistrats, directions d'entreprises publiques...) et privés (avocats, directions d'entreprises...) soient motivés pour le mettre en œuvre et se dotent de moyens nécessaires pour y parvenir. Ainsi, pour que le droit bénéficie effectivement à ses destinataires (les femmes salariées)⁽¹⁶⁾, il est indispensable que les négociateurs syndicaux et les élus du personnel (délégués du personnel, membres des comités d'entreprises et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) soient conscients des enjeux, se forment et s'engagent pour décliner de façon pertinente l'application de ce droit dans les entreprises. L'effectivité du principe d'égalité entre les femmes et les hommes, notamment dans la vie professionnelle, est un élément essentiel de toute démocratie authentique. ●