

La marche forcée vers l'égalité salariale hommes-femmes

Inscrit dans la Constitution dès 1946, le principe de l'égalité salariale entre hommes et femmes a été maintes fois réaffirmé depuis. Mais aucune contrainte n'était imposée aux employeurs. En prévoyant des sanctions, la loi de novembre 2010 sur les retraites marque peut-être un tournant.

L'arsenal normatif, construit pas à pas depuis plus de soixante ans, n'a pas suffi à faire évoluer l'égalité salariale entre hommes et femmes.

En droit interne, la Constitution affirme pourtant, dès 1946, que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ». Le principe d'une égalité de rémunération entre travailleurs féminins et masculins pour un même travail ou un travail de même valeur est également inscrit dans le traité de Rome, dès 1957. Il faudra attendre 1972 pour que le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes soit inscrit dans le Code du travail.

Plusieurs directives européennes, relayées par la jurispru-

En 2001, la loi dite Génisson renforce le contenu du rapport de situation comparé, un outil indispensable à la négociation collective, qui doit désormais reposer sur des éléments chiffrés et indicateurs pertinents, et définir quantitativement et qualitativement les actions à mener.

En 2006, la loi relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes est adoptée. Cette loi fixe aux partenaires sociaux une date butoir au 31 décembre 2010 pour réduire, en vue de les supprimer, les écarts de rémunération entre hommes et femmes; elle a également pour objectif de garantir l'évolution salariale des femmes au retour de congé de maternité ou d'adoption; enfin, elle engage à promouvoir l'accès des femmes aux postes de décision. Le législateur n'impose toutefois pas de sanction à l'ob-

raient pas d'accord sur l'égalité professionnelle dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire ou qui n'auraient pas défini de plan d'action. Cette pénalité n'entrera toutefois en vigueur qu'au 1^{er} janvier 2012, sous réserve de la publication des indispensables décrets d'application.

La négociation collective doit rester le relais de la mise en œuvre de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Toutefois, dans un rapport de synthèse des négociations sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes publié par le ministère du Travail au mois de novembre 2009, la majorité des accords conclus fait uniquement référence à la loi et les partenaires éprouvent des difficultés à diagnostiquer et définir les actions à prendre. Parmi les mesures de résorption des écarts salariaux recensées dans les accords d'entreprise conclus, des enveloppes financières sont allouées pour réduire les écarts salariaux. Une approche mathématique qui semble inévitable.

Dans une étude comparative sur les origines de l'inégalité salariale fondée sur le genre, menée auprès de trente pays européens par la Commission européenne au mois de juillet 2006, la France fait partie des pays au sein desquels les écarts entre salaires hommes-femmes ne sont que très marginalement justifiés par les différences de caractéristiques individuelles (âge, niveau de formation, expérience). Le critère prépondérant est celui du temps passé au travail, lequel justifierait un traitement salarial différent. S'il est vrai qu'une femme désirant fonder une famille doit s'absenter pour mettre au monde et peut décider d'aménager son temps de travail pour éduquer, elle n'a d'autre moyen que celui d'être efficace dans l'exécution de son travail pour conserver son emploi. Ce critère n'est toutefois pas l'apanage des seules femmes.

La situation n'ayant que peu évolué, les mesures de quotas et de pourcentages fleurissent. La prudence est de mise car ces mesures ne doivent pas avoir pour effet de stigmatiser une partie de la population et faire douter du mérite ou des compétences de celles qui vont bénéficier de promotions. De même, ces mesures ne doivent pas conduire à remettre en question la liberté de l'employeur d'individualiser les salaires, pour autant que la décision repose sur des raisons objectives, et non sur le seul genre. Gageons que le contentieux à venir, que les femmes ne semblent plus redouter, va jouer un rôle incitatif peut-être plus efficace que les textes normatifs adoptés à ce jour.

La France fait partie des pays au sein desquels les écarts entre salaires hommes-femmes ne sont que très marginalement justifiés par les différences de caractéristiques individuelles (âge, niveau de formation, expérience).

L'avis d'expert



Par **VALÉRIE MÉNARD**
Avocat en droit social, White & Case

dence de la Cour de justice des Communautés européennes, vont largement influencer notre droit interne, notamment la directive adoptée par le Conseil de l'Union européenne en 1976 (modifiée en 2002), relative à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, et les conditions de travail. Elle sera transposée en droit interne en 1983. La loi dite Roudy fixe un principe général de non-discrimination fondé sur le genre, et crée pour les entreprises de plus de cinquante salariés des obligations de plans d'action ou rapports annuels sur la situation comparée des hommes et des femmes en matière d'emploi et de formation.

Le législateur place la négociation collective au premier plan dès 1989, en imposant aux organisations liées par une convention ou un accord professionnel de branche de négocier sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et sur les mesures pour rattraper les inégalités.

Lex



Par **NOËLLE LENOIR**
Avocate à la cour, JeantetAssociés,
ancienne ministre

La parité, un beau pari pour les entreprises

Maintenant ou jamais », le nom donné au mouvement créé récemment en Italie pour protester contre l'image que donne Silvio Berlusconi des femmes, s'applique — toutes proportions gardées — à la réforme en France de la parité dans les conseils d'administration. C'est bien maintenant qu'il faut assurer la représentation des femmes aux niveaux de responsabilité dans l'entreprise. C'est maintenant ou jamais, car il serait illusoire de compter sur l'évolution des mentalités pour briser le plafond de verre qui, dans les démocraties les plus affirmées, tient encore les femmes à l'écart des postes de décision.

La loi du 27 janvier 2011 sur « la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance » est ainsi le résultat d'un constat, à

Sans aller jusqu'à paraphraser le poète pour qui « la femme est l'avenir de l'homme », il est évident que la condition de la femme donne la mesure de l'évolution d'une civilisation.

savoir que l'égalité en droit — les femmes sont éligibles en politique depuis près de soixante-dix ans et l'égalité professionnelle a un fondement législatif depuis trente ans — n'a pas suffi à faire partager le pouvoir, demeuré très masculin, dans l'entreprise. Le moment était venu de passer à l'acte en adoptant des mesures contraignantes. Le Medef, avec à sa tête une femme, et l'Afep, ont proposé d'inscrire dans leur code de gouvernance la parité dans les conseils d'administration. Mais l'auto-régulation n'est pas notre fort. L'éthique, sans l'obligation de la loi, a peu d'impact en France.

La France, en retard par rapport à nombre de ses partenaires européens avec ses 10 % de femmes dans les conseils d'administration et même

pas une seule femme à la tête d'une entreprise du CAC 40, s'est résolument inscrite dans le mouvement lancé par la Norvège en 2006. Si les États nordiques sont en avance sur les autres en matière de parité — y compris dans les entreprises —, en revanche ne croyons pas que la loi norvégienne de 2006 ait été adoptée facilement. Au contraire, elle a donné lieu à de violentes résistances de la part des milieux économiques dirigeants, au motif notamment qu'il n'y aurait pas assez de femmes compétentes à nommer pour atteindre le quota de 40 % dans les conseils d'administration! L'argument a été aussi servi en France, et pas seulement par des hommes d'ailleurs. Mais en sourdine, car l'ardeur de Marie-Jo Zimmermann, députée, à promouvoir la réforme a enfin été prise au sérieux et la loi a été votée de façon consensuelle, sinon « dans la joie et la bonne humeur ».

Comment en effet soutenir que les femmes ne seraient pas capables d'exercer des responsabilités de décision dans l'entreprise, quand 60 % des diplômés de l'enseignement supérieur sont des femmes? Les pères de ces brillantes diplômées ne considéreraient d'ailleurs pas comme illégitime leur accession aux plus hautes responsabilités! Sans aller jusqu'à paraphraser le poète pour qui « la femme est l'avenir de l'homme », il est évident que la condition de la femme donne la mesure de l'évolution d'une civilisation. Mais la parité n'est pas cela. C'est aussi une formidable opportunité pour accroître les performances de l'entreprise. La diversité des points de vue, le fait que les femmes « plus nouvelles » dans les cercles de pouvoir sont attentives à des responsabilités qu'elles s'attachent à exercer avec méticulosité (je suis membre de deux conseils d'administration et je puis témoigner de ce que les femmes n'y hésitent pas à soulever toute question quand il le faut) sont un enrichissement pour la gestion. La France a donc fait avec la parité une vraie avancée économique et culturelle. De sorte que, quand Viviane Reding, commissaire européen, proposera, ainsi qu'elle l'annonce, une directive sur la parité dans l'entreprise, la France n'aura pas à prendre le train en marche et pour une fois elle pourrait revendiquer un rôle de pionnier!