Image not found or type unknown

Retour sur la relation compliquée entre les femmes et le monde du travail.

publié le **08/03/2016**, vu **3040 fois**, Auteur : Julien ROCHER

Depuis toujours les femmes n'ont pas chômé. Certes, elles évoluaient dans un cercle plus restreint que celui de leur mari mais leur travail au sein de la maisonnée ou plus largement de la famille n'en était pas moins présent. La société a évolué, les mentalités ont changé et la loi s'est adaptée. Retour.

Les femmes et le travail.
Depuis toujours les femmes n'ont pas chômé. Certes, elles évoluaient dans un cercle plus restreint que celui de leur mari mais leur travail au sein de la maisonnée ou plus largement de la famille n'en était pas moins présent.
La société a évolué, les mentalités ont changé et la loi s'est adaptée.
Nous voici dans l'après seconde Guerre mondiale, en 1965 et précisément le 13 juillet.
Cette loi est celle qui a autorisé les femmes mariées à travailler sans demander l'autorisation de leur époux. Ce que l'histoire ne dit pas, c'est que cette loi a été votée « en catimini », preuve que l'amorce d'un long chemin pour intégrer les femmes dans le monde du travail était bien présente, mais le « combat » était loin d'être gagné.
La Journée de la femme, qui revient chaque année le 8 mars a pris ses quartiers sous le mandat du Président Mitterand, en 1982.
Depuis, des événements sont organisés un peu partout en France en cette date où sont rappelés les droits des femmes.
L'occasion pour nous de revenir sur les droits prévus spécialement pour les femmes dans les entreprises. Notre droit du travail, vous le verrez, est fourni même si la tentation est d'en demander toujours plus.
La question est de savoir si l'on veut demander des droits pour les femmes ou si l'on veut que les femmes aient les mêmes droits que les hommes. Un long débat, faisant couler beaucoup d'encre et saliver beaucoup de débatteurs depuis des décennies.
Il semblerait effectivement qu'être une femme ce n'est pas être un homme. Le droit du travail le prend en considération en prévoyant des droits spécialement pour les femmes.
Mais cela a tendance à disparaître avec les politiques successives inspirées de revendications féministes qui veulent aplanir les différences en promouvant l'égalité des sexes. La loi n° 2014-873 « Pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » du 4 août 2014 , en est un exemple.
Désormais, depuis le 1er janvier 2015 et pour tous les bébés nés après cette date, si le Code du travail donne le droit à un congé parental de 3 ans, celui-ci doit être pris au maximum 2 ans par un parent. L'autre parent devant prendre la période restante. Les mamans qui voulaient rester auprès de leurs enfants durant 3 ans (l'écrasante majorité des femmes) ne le pourront plus. On peut se demander si cela est un progrès.
On peut se demander si cela sert vraiment les femmes car entre temps leur nature n'a pas muté.

La formation des femmes

Des différentes sources croisées, il ressort des sondages que près de la moitié des femmes ont décroché une licence ou un diplôme supérieur. Les hommes sont 34%.

Ainsi, les femmes étudient plus longtemps que les hommes.

Le salaire

Malgré une loi de 1972 prévoyant un principe d'égalité dans la fixation de la rémunération entre les hommes et les femmes, les chiffres parlent pour eux.
En moyenne, les femmes gagnent 27% de moins que leurs collègues masculins avec qui elles passent leurs réunions et dînent au restaurant les soirs de déplacement professionnels.
Vous avez dit injustice ? Il semblerait que cela y ressemble. En tous cas, la question mérite d'être posée. Elle attend même une réponse rapide.

Les droits attachés à la grossesse

Chaque femme enceinte bénéficie d'un statut très protecteur de son contrat de travail défini par la loi et éventuellement amélioré par la convention collective de l'entreprise. Les dispositions législatives sont prévues aux articles L 1225-1 et suivants du Code du travail.
L'état de grossesse ne doit pas être un frein à l'embauche d'une salariée ni de la rupture de sa période d'essai.
Des sanctions civiles et pénales sont prévues pour toute personne ne respectant pas cette disposition légale.
Concernant le licenciement, il est très encadré et n'est autorisé que dans deux cas. Si jamais l'intéressée a commis une faute grave non liée à l'état de grossesse ou en cas d'impossibilité de maintenir le contrat de travail de la salariée pour une raison indépendante de la grossesse.
En cas de licenciement dans les autres cas, la salariée aura tout à gagner à faire valoir ses droits auprès du Conseil de Prud'hommes.
Pour mener au mieux sa grossesse, la femme enceinte peut demander sur présentation d'un certificat médical une mutation temporaire à un poste de travail plus adapté à son état.
Si l'employeur refuse, le médecin du travail prendra la décision.
Lorsqu'une salariée est enceinte, son employeur ne peut pas lui faire porter des charges trop lourdes ni la faire travailler à l'extérieur après 22 heures ou lorsque la température est inférieure à 0°C

Au surplus, la femme enceinte peut s'absenter pour effectuer les contrôles médicaux obligatoires sans que son employeur ne puisse l'en empêcher sur ses heures de travail. Le salaire ne s'en trouvant pas modifié non plus.
Rendez-vous au sein du Code du travail pour découvrir tous les textes inhérents à ce domaine.

Pénalisation du harcèlement sexuel dans les relations de travail

Dans la majorité des cas, ce sont les femmes qui subissent le harcèlement sexuel de la part de leurs collègues masculins. En 1992, le législateur s'est emparé de ce dossier et a légiféré afin de sanctionner pénalement ces comportements au sein des entreprises.
Une avancée tardive dans la prise en considération de la vie de la femme en entreprise mais une avancée tout de même.

Les femmes entrepreneures

Enfin, sachez que seulement 3% des femmes sont entrepreneures et 14% des entreprises sont dirigées par des femmes.
Selon le cabinet Hiscox qui a mené une étude sur le sujet, les hommes prennent plus facilement des décisions managériales, tandis que les femmes qui entreprennent auraient plus de qualités relationnelles et organisationnelles avec leurs équipes. Un atout à notre époque où des changements profonds interviennent dans les relations managériales.
La Journée de la femme est une belle occasion de reparler de la situation des femmes chaque année et notamment en entreprise. Les choses évoluent mais l'équilibre semble fragile, à chacune et chacun de s'engager sur une voie juste.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés