



LA PARITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES AU TRAVAIL : UN CHANTIER INTERROMPU...

publié le **09/03/2016**, vu **3340 fois**, Auteur : [Maître Audrey Salinas](#)

Notre devise républicaine « liberté, égalité, fraternité » est d'une vérité criante puisqu'en 2016 elle peine à être appliquée... Petite piqure de rappel en cette journée du 8 mars 2016, sur les conditions de travail des hommes et des femmes dans le monde du travail et ses aspects juridiques.

Aujourd'hui journée des droits de la femme, et tous les ans la question est la même : est-ce que la parité homme/femme au travail existe ?

Hélas la réponse est rapide : Non.

Bien entendu, il y a la génétique qui ne peut pas être réinventée, puisque même en 2016, seule la femme peut enfanter.

Ainsi, dans le milieu du travail, consciemment ou inconsciemment, l'employeur assimilera la femme à un élément moins fiable que l'homme. Et notamment vis-à-vis des absences : congés enfant malade, congés maternité...

Il est évident que la **grossesse** est un point incontournable au travail, même si de nombreuses femmes décident désormais par choix personnel ou de carrière de ne pas avoir d'enfant afin d'être perçu au travail « comme un homme ». Voici parfois le sacrifice qu'entraîne cette absence de parité dans certains domaines d'activités.

Combien de société ou même de cabinets d'avocats vous remercient après votre grossesse, car vous n'êtes plus autant disponible qu'auparavant, on vous trouve fatiguée ou l'on vous traite différemment...

Heureusement, la législation a prévu un régime protecteur (*articles L.1225-4 et L.1225-5 du Code du travail*) afin d'éviter les abus tels qu'une rupture de période d'essai après l'annonce d'une grossesse (*article L.1132-1 du Code du travail*) ou encore un changement des conditions de travail suite à l'annonce faite à votre employeur qui s'apparentent à de la discrimination.

Ainsi, une femme ayant annoncé sa grossesse ou en retour de congés maternité ne peut être licenciée, sauf en cas de faute grave de la salariée non liée à son état de grossesse, ou par l'impossibilité de maintenir le contrat de travail en raison d'une circonstance étrangère à l'état, ou à la situation de la salariée. Si la raison n'est pas démontrée par l'employeur, le licenciement sera nul.

Le licenciement pour faute grave est donc possible, comme ce fût le cas d'une salariée enceinte qui s'était connectée abusivement à Internet nuisant au bon fonctionnement de l'entreprise ou, de celui d'une salariée ayant commis des erreurs, pour la plupart avant sa grossesse et dont la répétition révélait une mauvaise volonté délibérée de sa part.

Malgré tout, il n'en demeure pas moins que ces pratiques discriminatoires existent, c'est pour cela que la jurisprudence reste sévère envers les employeurs en cas d'abus. En conséquence, la Cour de cassation a considéré dernièrement que le licenciement devait être annulé dès lors que la grossesse, qui avait débuté après le licenciement, avait été révélée par la salariée à son employeur dans le délai de 15 jours. Puis, en décembre 2015, la Cour a estimé que si l'employeur, après avoir eu connaissance de l'état de grossesse d'une salariée licenciée, tarde à lui proposer sa réintégration, celle-ci est en droit de la refuser au profit d'une indemnisation correspondant à celle d'un licenciement nul.

De plus, l'élément le plus défailant dans la parité homme/femme reste le **salaire** selon les milieux professionnels. Cela se mesure chez les cadres ou les salariés ayant des responsabilités.

En termes d'études, la femme est majoritairement plus présente aussi bien à l'université, qu'en école post-bac (sauf haute école et école de commerce). Le monde du travail a dû composer avec cette nouvelle donnée, qui a d'une certaine manière permis de faire entrer plus de femmes en entreprise, malgré tout, la rareté des hommes les a rendus d'autant plus recherchés et du même coup mieux payés, ironie du sort.

Car il ne faut pas se leurrer, la mentalité française ne peut changer du tout au tout et, même si la parité a été instaurée légalement, il n'en demeure pas moins que les entreprises préfèrent engager des hommes pour les postes à responsabilité ou en tant qu'associés.

D'un autre côté, en 2002 apparaît le congé paternité. La prise de ce congé a eu pour effet de démontrer une autre problématique vis-à-vis des hommes, à savoir qu'avant l'an 2000, seule la femme devait s'impliquer dans la vie de l'enfant. On peut se demander comment ce congé a mis autant de temps à arriver aux portes du Code du travail.

Les législateurs qui souhaitent faire changer les comportements ne mesurent pas les réels enjeux dans le monde du travail et, d'un autre côté doit-on attendre que cela devienne obligatoire pour appliquer la loi. Le congé paternité est donc un exemple flagrant du malaise qui pèse sur la différence de traitement entre les hommes et les femmes au travail.

Comment d'un côté pouvons-nous reprocher aux employeurs de traiter les hommes et les femmes de façon différente, alors que la loi le fait elle-même...

Heureusement, certains hommes ont pris leur part de responsabilité dans cet enjeu et prennent ainsi leurs congés paternité et jours d'enfant malade, permettant un rééquilibre des absences et donc de la part de la vie privée de tous dans le travail.

Malgré tout selon le *Sondage Vivavoix pour HEC, Le Figaro et France Inter du 7 mars 2016, l'inégalité la plus parlante pour les cadres reste le salaire.*

Quels sont les moyens juridiques de protection contre cette inégalité ?

Le principe, « à travail égal salaire égal » est retranscrit à l'article L.3221-2 du Code du travail , ce qui signifie que l'employeur est tenu d'assurer une égalité de rémunération entre ses salariés placés dans une situation identique, c'est-à-dire exerçant le même travail ou un travail équivalent ou de valeur égale dans la même entreprise (article L.3221-4 du Code du travail) ou plus généralement une égalité de traitement.

Bien entendu selon la Jurisprudence, plusieurs critères sont à prendre compte et l'on doit comparer la rémunération dans son ensemble (article L.3221-3 du Code du travail), puis justifier (par le salarié) de la différence de traitement.

Les différences de traitement sont tout de même autorisés, mais seulement si elles peuvent concrètement et objectivement être justifié devant le Juge, à défaut l'employeur sera sanctionné. Par exemple, la remise de tickets restaurants uniquement aux cadres de la société, ou bien une différence de salaire alors qu'il existe une identité de classification et de niveau hiérarchique...bien sur tout cela s'analyse au cas par cas (pas de différence d'ancienneté etc.). Cependant, dans une décision de décembre 2015, la Cour de cassation rappelle que le principe d'égalité de traitement n'est applicable qu'à la condition qu'il existe une identité de situation juridique entre les salariés (traitement différent entre des médecins libéraux et salariés).

Par ailleurs, la parité semble avoir été mieux appliquée dans la fonction publique, puisque lorsque le recrutement a été effectué, les hommes et femmes semblent avoir les mêmes chances d'accéder à des postes à responsabilité et s'agissant du salaire, il respecte une grille préétablie qui est plus complexe à critiquer.

Il apparaît donc que le non-respect de la parité homme/femme au travail est plus présent dans les entreprises, la haute fonction publique ou le milieu politique.

De surcroît, Bruxelles a annoncé ce lundi 7 Mars 2016 vouloir un salaire égal pour tous les travailleurs détachés dans les pays de l'Union, ce qui tendrait à voir appliquer les règles du pays d'accueil en matière de condition de travail aux salariés européens et non plus le simple respect du versement du SMIC (en France). Changement à suivre...

Enfin, à l'heure où la réforme du Code du travail est en marche, espérons que l'enjeu de la parité ne soit pas oublié et qu'il ne s'insinue pas dans les débats seulement lorsque l'on se doit d'aborder ce thème une fois par an...