



LE MOT DE LA SEMAINE

Inégalités salariales



www.lexisnexis.fr

308

Inégalités salariales: le choix des armes



Emmanuelle Barbara, associée -
senior partner d'August Debouzy

À l'occasion de la célébration de la journée internationale des droits des femmes, avec la pensée *in petto* qu'elle devrait l'être pendant les 364 jours restants, faisons le point des avancées sur le travail des femmes et l'évolution des moyens mis à leur disposition pour favoriser leur présence au monde ... de l'entreprise. Même si les insuffisances et injustices demeurent, mettons en lumière les démarches qui ont fait leurs preuves. C'est d'autant plus nécessaire que l'époque questionne fortement le rapport au travail en ne le montrant pas sous son meilleur jour.

À l'extérieur de l'entreprise, dans la société elle-même, les préjugés et stéréotypes influencent encore le statut des femmes qui sont davantage sujettes aux carrières fractionnées, aux emplois à temps partiel subis, dans des secteurs moins rémunérateurs, à la prise en charge de responsabilités familiales intergénérationnelles, l'ensemble de ces facteurs conduisant à une rémunération inférieure à celle des hommes pendant la vie active et naturellement à la retraite. Ce scénario avec toutes ses nuances n'est heureusement pas universel pour toutes les femmes qui constituent presque la moitié de la population active. Grâce aux règles successivement imposées aux entreprises en matière d'égalité professionnelle depuis l'introduction du principe « à travail égal, salaire égal » en 1972, les biais problématiques les affectant sont atténués parfois même surmontés dans cet univers qui n'est plus un simple reflet de la société.

Concernant les retraites et la réforme de la réforme, le conclave qui s'ouvre ces jours-ci réunit des participants avec des buts irréconciliables. Un compromis peut-il être trouvé pour la retraite des femmes subissant des carrières hachées ?

Quant à l'entreprise, il lui faut approcher l'égalité « réelle » entre les femmes et les hommes, d'après le titre d'une loi déjà ancienne

n° 2014-873 du 4 août 2014, en agissant sur plusieurs ressorts. Au travers du dialogue social d'abord, centré sur les conditions de travail au travers de la QVCT (qualité de vie et des conditions de travail), la prévention de la santé au travail et plus largement, en prévoyant des solutions innovantes à des situations particulières, tel le cas des « *mamans solo* » et des aidants qui augmentent, souvent des femmes. Ces efforts se poursuivent ensuite par le renforcement de la lutte contre le harcèlement au travers de la loi Sapin 2 avec la généralisation des enquêtes internes, la protection des lanceurs d'alerte et la jurisprudence sanctionnant dernièrement le harcèlement d'ambiance en cas de propos sexistes (CA Paris, 26 nov. 2024, n° 21/10408 : *JurisData* n° 2024-025604). S'agissant de la parité, après l'exigence de la présence des femmes dans les organes de gouvernance, la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 instaure une obligation de leur participation aux instances dirigeantes. Sur le front du *reporting* enfin, les entreprises sont plus vigilantes quant aux disparités salariales prohibées au moyen de l'index égalité pouvant servir de futur réceptacle au train d'obligations attendues.

L'égalité salariale reste le vrai sujet. Avant juin 2026 sera transposée la directive 2023/970 du 10 mai 2023 renforçant l'égalité de rémunération par la transparence des rémunérations. La transparence occupe dans le droit positif contemporain une place de choix, vue comme la panacée dans la lutte contre toutes les suspicions de dérives. Voilà donc l'arme fatale mobilisée cette fois pour lutter contre les écarts injustifiés des rémunérations entre les salariés en raison de leur sexe. Il n'est cependant pas sûr que le but pourtant légitime de cette future loi atteigne cet objectif. À l'heure où chaque travailleur revendique sa singularité dans un contexte de bouleversement des emplois en raison de la révolution de l'IA, comment l'employeur va-t-il rendre acceptable la confection de catégories d'emplois recensant ceux qui accomplissent un travail de même valeur ? Face à la frustration provoquée par ce droit individuel à l'information nouvellement consenti, pour échapper aux analyses et communications byzantines qui s'annoncent, certains choisiront de simplifier leur politique de rémunération, au risque de perdre en attractivité vis-à-vis de tous. Attention aux mauvaises manipulations de cette nouvelle arme, hautement inflammable ! ■