

CHRONIQUES du TRAVAIL



L'égalité dans l'entreprise

Directeur de la Publication : Mario Correia

Comité de Parrainage : Jacques Freyssinet (*économiste*), Jacques Garnier (*économiste*), Eric Verdier (*sociologue et économiste*)

Comité Scientifique : Christophe Baret (*professeur des Universités en Gestion, Aix-Marseille Université, CNRS, LEST, Aix-en-Provence, France*), Alexis Bugada (*professeur des Universités en Droit social, directeur du Centre de Droit Social (CDS), EA 901, Aix-Marseille Université*), Mario Correia (*maître de Conférences en Sociologie du travail à l'IRT Aix-Marseille Université, CNRS, LEST, Aix-en-Provence, France, directeur de l'IRT d'Aix-en-Provence, vice-Président AMU en Santé et Sécurité au Travail*), Vanessa di Paola (*maître de Conférences en Economie, Aix-Marseille Université, CNRS, LEST, Aix-en-Provence, France, directrice du Centre associé régional au Céreq d'Aix-en-Provence*), Arnaud Dupray (*ingénieur de recherche au Céreq et chercheur associé Aix-Marseille Université, CNRS, LEST, Aix-en-Provence, France*), Henri Eckert (*professeur en Sociologie, GRESCO (EA 3815), Université de Poitiers*), Celine Gasquet (*directrice de l'Observatoire Régional des Métiers (ORM, Marseille)*), Jérôme Gautié (*professeur des Universités en Sciences économiques, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne*), Annie Lamanthe (*professeur des Universités en Sociologie, chercheur Aix-Marseille Université, CNRS, LEST, Aix-en-Provence, France*), Arnaud Mias (*professeur des Universités en Sociologie, PSL (Paris Sciences et Lettres), Université Paris-Dauphine, IRISSE UMR 7170*), Ariel Mendez (*professeur des Universités en Sciences de gestion, Aix-Marseille Université, CNRS, LEST, Aix-en-Provence, France*), Claire Morin (*maître de Conférences en Droit privé, IRT d'Aix-en-Provence, CDS, EA 901, Aix-Marseille Université*), Philippe Mossé (*économiste, directeur de Recherche émérite Aix-Marseille Université, CNRS, LEST, Aix-en-Provence, France*), Stéphanie Moullet (*maître de Conférences en Économie du travail et de l'éducation, IRT d'Aix-en-Provence, Aix-Marseille Université, CNRS, LEST, Aix-en-Provence, France*), Jean-François Paulin (*maître de Conférences en Droit privé, IUT (Université Claude Bernard Lyon 1), CNRS (UMR 5137, Erds-CERCRID, Saint-Etienne)*), Olivier Pujolar (*maître de Conférences en Droit, vice-Président en charge des Partenariats, Université de Montesquieu Bordeaux 4*), Michel Rocca (*maître de Conférences HDR en Sciences économiques, vice-Président du CEVU et de la Formation, Université Pierre Mendès France, Grenoble*), Vincent Tiano (*docteur en Sociologie, Direction Générale du Travail (DGT), Ministère du Travail, Paris*), Caroline Vanuls (*enseignante-chercheur en Droit social, IRT d'Aix-en-Provence, Aix-Marseille Université, CNRS, LEST, Aix-en-Provence, France*), Pierre-Yves Verkindt (*professeur à l'École de Droit de la Sorbonne, Université de Paris 1 Panthéon Sorbonne*), Serge Volkoff (*statisticien, HDR en Ergonomie, chercheur invité au Centre d'Études de l'Emploi et du Travail*)

Rédactrice en Chef du n°8 : Caroline Vanuls

Secrétaire de Rédaction : Christiane Korol

Ont collaboré à ce numéro : Delphine Beraud, Stéphane Brissy, Anne Bucher, Alexis Bugada, Vanessa di Paola, Maëlle Dreano, Arnaud Dupray, Rhéa Eddé, Dominique Epiphane, Michèle Forté, Tiphaine Garat, Denis Giordano, Ophélie Guélat, Morgane Kuehni, Emmanuelle Marchal, Nicolas Moizard, Stéphanie Moullet, Séverine Rey, Aude Roccasalva-Serrano, Guillaume Santoro, Lisa Schnall, Sophie Sereno, Isabelle Terraz, Fabienne Tournadre

Nous tenons à remercier : Thierry Baldan, Claire Morin, Yvan Morin et Véronique Serabian pour leur précieuse collaboration

En couverture : Visuel imaginé par Christiane Korol

CHRONIQUES DU TRAVAIL

L'égalité dans l'entreprise

Sommaire du n°8 - Décembre 2018

► Introduction *(C. Vanuls)*

1- Les processus d'inégalités dans l'entreprise : quel état des lieux ?

- 1.1 - Les parcours d'embauche au regard des critères de discrimination *(E. Marchal)*
- 1.2 - L'accès des femmes à des fonctions d'encadrement en Europe : entre légitimité éducative et contraintes maternelles *(V. di Paola, A. Dupray, D. Epiphane, S. Moullet)*
- 1.3 - « Robe sur robe ne vaut ». Les femmes au sein de la profession d'avocat en France *(R. Eddé)*
- 1.4 - Inégalité d'accès à la formation continue : la double peine des formations obligatoires *(D. Beraud)*
- 1.5 - Le contenu du travail et la justification juridique des différences de traitement entre les salariés *(S. Brissy)*
- 1.6 - Handicap et entreprise : quelle égalité ? *(A. Roccasalva-Serrano)*

2- La promotion de l'égalité dans l'entreprise : le poids des acteurs, le choix des instruments

- 2-1 - Favoriser les personnes du sexe sous-représenté ? Discours et pratiques de responsables hiérarchiques sur la mixité et l'égalité dans quatre domaines d'activité fortement sexués *(M. Kuehni, O. Guélat, S. Rey)*
- 2-2 - Égalité professionnelle : quels apports de la négociation « administrée » ? *(A. Bucher, M. Forté, T. Garat, N. Moizard, I. Terraz, F. Tournadre)*
- 2-3 - L'impact et les limites des réformes sur la négociation collective relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'exemple aquitain (2011-2015) *(D. Giordano, G. Santoro)*
- 2-4 - L'action de groupe contre les discriminations au travail : une menace judiciaire au service du dialogue social ? *(A. Bugada)*
- 2-5 - L'action du Défenseur des droits en faveur de l'égalité dans l'entreprise. Illustration au prime de l'instruction d'une réclamation en discrimination *(M. Dréano)*
- 2-6 - Regard sur l'action du Défenseur des droits en matière de lutte contre les discriminations dans l'emploi *(S. Sereno)*
- 2-7 - The U.S. Equal Employment Opportunity Commission and the Fight Against Workplace Discrimination *(L. Schnell)*

► Table des matières

► Appel à contribution - Chroniques du Travail n°9

« Quelles évolutions du dialogue social ?

Des articulations nouvelles entre les niveaux de la négociation collective...
aux nouvelles pratiques des acteurs »

▶ LA RÉDACTRICE EN CHEF DU N°8

■ *Caroline Vanuls*



Caroline VANULS (1981)

caroline.vanuls@univ-amu.fr

Juriste en Droit du travail. Enseignante-chercheur à l'IRT d'Aix-en-Provence, Aix Marseille Univ, CNRS, LEST, Aix-en-Provence, France

Thèmes de recherche :

Droit du travail - Relations individuelles et collectives - Santé-travail-environnement

<http://irt.univ-amu.fr>

<http://www.lest.cnrs.fr>



INTRODUCTION

Caroline Vanuls

Parler d'égalité dans l'entreprise, c'est avant tout faire référence à un principe de justice sociale, un des principes fondateurs de la République française. Porté par la philosophie du siècle des Lumières en réaction à la hiérarchisation sociale en trois États de l'Ancien régime, le principe d'égalité est inscrit dans le préambule de notre Constitution, et se situe au cœur de la devise nationale. Porteur d'une symbolique forte, ce principe voit sa mise en œuvre contrastée lorsqu'on analyse les pratiques qui ont cours dans le monde du travail. Certaines inégalités sont communément admises, depuis longtemps constatées et largement combattues. On pense en premier lieu aux inégalités entre les femmes et les hommes. C'est un sujet toujours au cœur de l'actualité, comme en témoigne le lancement, le 4 octobre 2017, du « Tour de France de l'égalité », à l'initiative du gouvernement, en vue de donner l'opportunité à chaque citoyen et citoyenne de s'exprimer sur la question, et sur ce qui est attendu des pouvoirs publics pour la faire progresser. Néanmoins, d'autres formes de différenciations existent, mais sont plus difficilement perçues et identifiées. Certaines d'entre elles semblent

ainsi faire l'objet d'une justification fonctionnelle (par exemple, le traitement différencié en fonction des compétences détenues). D'autres sont plus rarement appréhendées ou analysées : il s'agit de la discrimination en fonction du lieu de résidence ou de la situation économique, ou encore en fonction de l'apparence physique.

Parler d'égalité dans l'entreprise, c'est aussi faire référence aux multiples dimensions que cette notion recouvre en embrassant différents concepts à la fois distincts, mais convergents. On pense par exemple à la parité, à la diversité, à la neutralité, à la non-discrimination, à l'identité, etc.

Faut-il aussi rappeler que l'égalité ne conduit pas à supprimer toutes les différences, mais à traiter de manière équivalente les individus en reconnaissant leurs propres spécificités ? C'est dans ce sens que l'article 1 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 dispose que « les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits. Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune ». De ce postulat, on distingue trois formes d'égalité :

- l'égalité des droits (*égalité politique*) qui se définit comme l'égalité devant la loi. Celle-ci s'applique à chaque membre d'une communauté, indépendamment de ses forces et de ses qualités ;
- l'égalité des conditions (*égalité sociale*) entendue comme l'uniformisation des conditions d'existence ;
- l'égalité des chances, c'est-à-dire la probabilité d'accéder aux mêmes opportunités de développement social, indépendamment de toute une série de critères, tenant par exemple à l'état de la personne, à sa situation personnelle, familiale, économique ou à ses convictions politiques, religieuses ou syndicales.

Cette définition de l'égalité et les trois formes qui en découlent, transposées au monde du travail, ne consistent donc pas à considérer tous les travailleurs comme semblables. C'est là toute la différence avec l'identité. Mais il s'agit de leur assurer une égalité de droits, de conditions de travail, de chance, que l'on perçoit à travers le principe général d'égalité de traitement.

En droit du travail, l'égalité de traitement puise ses sources dans la jurisprudence *Ponsolle* de 1996¹. À l'occasion d'un litige portant sur une différence de rémuné-

ration entre deux salariés, la Cour de cassation pose pour la première fois le principe à *travail égal, salaire égal* pour affirmer que l'employeur est tenu à l'égalité de rémunération entre tous les salariés, placés dans une situation identique. Ce fondement sur lequel la haute juridiction a depuis établi sa jurisprudence constante a évolué vers le principe plus général de *l'égalité de traitement*. Au-delà du domaine des rémunérations, aucune disparité ne doit être créée, sans raison objective et pertinente, entre des travailleurs exerçant les mêmes fonctions dans l'entreprise.

Cette position jurisprudentielle trouve son origine dans des textes plus anciens dont l'effectivité s'est avérée limitée à l'époque de leur adoption. On peut citer la loi du 22 décembre 1972² relative à l'égalité de rémunération, suivie dix ans plus tard de la *loi Roudy* du 13 juillet 1983³ tenant à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans le prolongement de la jurisprudence qui s'est construite à partir de *l'arrêt Ponsolle*, de nombreux textes de nature législative⁴ et conventionnelle⁵ sont par la suite adoptés pour définir un cadre qui interdit, contraint, voire autorise au

1. Soc., 29 octobre 1996, n° 92-43.680.

2. Loi n°72-1143 du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

3. Loi n°83-635 du 13 juillet 1983 portant modification du Code du travail et du Code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

4. Loi n°2001-397 du 9 mai 2001 dite Genisson, relative à l'égalité professionnelle Hommes-Femmes ; Charte de l'égalité, 8 mars 2004, Ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité - Ministère délégué à la Parité et l'Égalité professionnelle ; Loi n°2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ; Loi n°2010-1330 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ; Loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ; Loi n°2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et la citoyenneté ; Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

5. ANI du 23 novembre 1989 sur l'égalité entre les femmes et les hommes ; ANI du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle ; ANI du 12 octobre 2006 relatif à la diversité en entreprise (étendu en 2008) ; ANI du 19 juin 2013 vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle (étendu en 2014).

contraire, les différentes formes d'inégalités dans le monde du travail. D'abord centrés sur la rémunération, ces textes couvrent aujourd'hui un champ beaucoup plus large comme l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, la réorientation professionnelle, ou l'articulation des temps de vie personnelle et professionnelle, etc. Cette évolution positive - témoigne de la volonté du législateur et des partenaires sociaux de s'emparer des problématiques induites par les inégalités. Dans le même temps, l'inflation de textes ne révélerait-elle pas, dans une certaine mesure, l'inefficacité des dispositifs ?

Au demeurant, les politiques publiques ne condamnent pas seulement les différentes formes d'inégalités. Elles tendent aussi à promouvoir l'égalité professionnelle et l'égalité des chances en contraignant parfois les organisations à entreprendre des démarches proactives dans ce sens. C'est ainsi que depuis la *loi Auroux* du 13 novembre 1982 (portant précisément sur le développement de la négociation collective dans l'entreprise), l'employeur est tenu de mettre en œuvre - par la voie de l'accord collectif - les objectifs fixés par le législateur. Sous peine de sanctions financières, la négociation d'entreprise en faveur de l'égalité des sexes est devenue au fil du temps obligatoire, selon une périodicité fixée par les textes. La branche professionnelle n'est pas non plus épargnée par cette

obligation de négocier dans ce sens, l'une de ses missions étant de définir la garantie offerte aux salariés en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet objectif est pris en compte dans la négociation annuelle sur les salaires⁶, dans la négociation quinquennale sur la classification et la mixité des emplois⁷, auxquelles s'ajoutent la négociation triennale sur les mesures tendant à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et promotion professionnelles, ainsi que sur les conditions de travail et d'emploi⁸.

On le voit, le thème de l'égalité professionnelle dans l'entreprise soulève de nombreuses questions et couvre de nombreux domaines. Partant de cela, le 8^{ème} numéro de *Chroniques du Travail* propose de les défricher, en structurant la réflexion autour de deux thématiques principales qui constituent chacune un chapitre. Le premier rassemble des contributions dont les objectifs sont d'identifier les différents processus d'inégalité et de discrimination à l'œuvre dans les organisations, ainsi que leurs impacts sur la gestion du personnel et les modes de représentation ou de relations professionnelles. Des approches concernent les inégalités appréciées globalement, d'autres s'intéressent plus précisément sur certaines d'entre elles comme le sexe ou le handicap. Dans le second chapitre, les contributions interrogent le traitement

6. C. trav., art. L.2241-8.

7. C. trav., art. L.2241-1.

8. C. trav., art. L.2241-11.

des inégalités et les outils qui promeuvent l'égalité dans l'entreprise. Il est ainsi centré sur les acteurs qui participent de cette promotion, et aux instruments déployés au soutien de leur action.

Dans sa première partie, le dossier entend revenir sur les processus d'inégalité ou de discrimination dont les travailleurs peuvent être victimes au cours de leur vie professionnelle, de l'embauche jusqu'à la fin de leur contrat de travail.

Rappelons qu'en droit du travail, la discrimination se distingue d'une simple rupture d'égalité. Il s'agit d'une inégalité de traitement reposant sur l'un des critères inscrits dans l'article L.1132-1 du Code du travail. Ces critères sont hétérogènes. Certains sont liés à l'état de la personne (*origine, sexe, mœurs, orientation sexuelle, âge, grossesse, caractéristiques génétiques, nom de famille, état de santé, perte d'autonomie, handicap, apparence physique*). D'autres tiennent à sa situation (*situation de famille, situation économique, appartenance à une ethnie ou une prétendue race, lieu de résidence, domiciliation bancaire, capacité à s'exprimer dans une autre langue que le français*) ou à ses convictions (*religieuses, politiques ou syndicales*).

Les pratiques discriminatoires sont très nombreuses à l'occasion de l'embauche, même si le démontrer n'est pas sans difficulté. Analysant un corpus de plaintes déposées auprès du Défenseur des droits, **Emmanuelle Marchal** met justement en évidence les difficultés à identifier et à quantifier les critères de discrimination

qui sont mobilisés dans l'accès à l'emploi, aussi bien dans le secteur privé que public. Ces obstacles au repérage résultent de plusieurs facteurs. L'auteur souligne en premier lieu que les critères diffèrent en fonction des étapes du recrutement et des méthodes employées pour évaluer les candidats. Manifestement, l'âge ressort dans les étapes préliminaires, tandis que la grossesse se pose davantage au moment de la promesse d'embauche ou de la période d'essai. La santé ou le handicap ressurgissent lorsque la qualité de l'emploi est en jeu. L'origine du candidat demeure, quant à elle, un facteur récurrent à chacun des stades de l'embauche. Mais des distinctions apparaissent entre les secteurs privés et publics. En second lieu, l'auteur décrit toute la complexité et la subtilité de la manipulation des indicateurs lors des entretiens, ce qui entache sans conteste l'accès à des éléments matériels de discrimination.

Parmi les critères discriminatoires, le sexe reste le facteur prédominant. Malgré les avancées législatives réalisées depuis la loi Roudy de 1983, la liste des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes est encore aujourd'hui très longue. La participation des femmes au marché du travail en forte croissance depuis plusieurs décennies, l'augmentation de leur niveau de qualification résultant de l'élévation des niveaux de diplômes⁹, relativement plus nette que pour les hommes, ont permis de réduire pour partie seulement les inégalités. Car le bilan reste mitigé : écarts de salaires,

9. INSEE, *Tableau de l'économie française*, éd. 2018, pp. 38-39.

temps partiels importants et souvent imposés, précarité d'emploi, ségrégation horizontale professionnelle, avancement de carrière plus lent, et persistance du plafond de verre. Les disparités perdurent. Les deux contributions suivantes en font la démonstration et quantifient l'ampleur de certaines de ces inégalités.

Vanessa di Paola, Arnaud Dupray, Dominique Epiphane et Stéphanie Moullet se sont attachés à dresser un état des lieux des écarts existant dans l'accès des femmes à la « catégorie cadre », à l'aune d'une comparaison européenne. Leurs conclusions sont éclairantes. Dans tous les pays étudiés, les femmes sont sous-représentées dans les fonctions de cadre de direction ou de gérance. Ces résultats contrastent avec leurs niveaux de diplômes plus élevés que celui des hommes.

L'article de **Rhêa Eddé** dresse, quant à lui, un constat similaire au sein d'une profession spécifique : l'avocature. Cette profession largement féminisée se caractérise par de fortes inégalités marquées au fil du temps, qu'il s'agisse du statut, du secteur d'activité, de l'avancement de carrière ou encore des revenus. Sans prétendre à l'exhaustivité, cette étude recense l'ensemble des formes que revêtent ces disparités (discrimination, ségrégation, sexisme, voire harcèlement) dans un secteur averti disposant *a priori* de connaissances juridiques pour l'en préserver. L'analyse s'appuie notamment sur le rapport récent du Défenseur des

droits¹⁰ qui constate que moins de 5% des femmes confrontées à une discrimination ont entamé des démarches formelles pour faire valoir leurs droits. L'inutilité d'un recours, l'insuffisance de preuves, la peur des représailles sont les principaux motifs avancés pour ne pas faire reconnaître les situations discriminatoires. Même si des progrès sont en cours, le chemin sera sans doute encore long face aux nombreuses résistances de la profession.

Si les inégalités de traitement sont souvent thématiques à l'aune des écarts de rémunérations, de l'accès à l'emploi ou de l'avancement de carrière, en revanche, l'accès à la formation professionnelle est bien moins souvent investigué (malgré les nombreuses disparités remarquées à ce sujet).

En dehors des critères discriminatoires répertoriés dans le Code du travail, **Delphine Beraud** observe que c'est précisément la qualification des salariés qui est en cause dans les différences de parcours de formation adressés aux travailleurs. Il existe effectivement un contraste entre les dynamiques législatives et les réalités du terrain. Si la formation professionnelle continue (FPC), depuis ses origines¹¹, a pour objectif de promouvoir la progression des moins qualifiés ou des personnes en difficulté, force est de constater que le système « bénéficie essentiellement aux salariés diplômés, les mieux formés, et (...) offre peu de

10. DÉFENSEUR DES DROITS (2018), *Enquête - Conditions de travail et expériences des discriminations dans la profession d'avocat en France*, rapport, mai.

11. Loi n°71-575 du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente.

véritable perspective de promotion sociale »¹². Malgré les diverses réformes qui ont tenté de réduire ces écarts, celles-ci n'ont pour effet que de les amplifier en défavorisant les personnes les moins formées¹³. Dans son étude, Delphine Beraud invoque un nouveau facteur, peu exploré, qui aggraverait le fossé des inégalités dans ce domaine : il s'agit des dispositifs des formations obligatoires portant sur la prévention des risques professionnels et sur les effets du travail sur la santé. Les catégories de salariés peu qualifiés sont les plus contraintes à ces formations réglementaires dans la mesure où ils occupent davantage des métiers à risque. Partant de ce constat, ces travailleurs seraient frappés d'une double peine. D'abord, le contenu de ces formations, axées sur la sécurité, ne favorise pas le développement des compétences dans la mesure où elles ne permettent pas une réappropriation des savoirs au-delà de la sphère de production immédiate. De fait, ces dispositifs s'écartent des objectifs de la FPC, à savoir contribuer à la construction de la qualification et à la sécurisation des parcours professionnels. Ensuite, en étant imposés aux salariés, ils limiteraient leur pouvoir de choix ou leur puissance d'agir, questionnant ainsi les théories de l'agir individuel lesquelles postulent un lien direct entre appétence pour la formation et initiative individuelle.

Les constats empiriques exposés dans la première partie de ce chapitre révèlent

les limites du droit à assurer pleinement l'effectivité du principe d'égalité de traitement dans l'entreprise. D'ailleurs, l'arsenal juridique dans le champ du travail n'admet-il pas lui-même des différences de traitement ? C'est la question à laquelle répond **Stéphane Brissy** en interrogeant l'articulation entre le contenu du travail et le principe d'égalité. Il distingue deux formes de différenciation justifiées au plan juridique. Certaines sont instaurées par la norme conventionnelle. Celle-ci se voit d'ailleurs accorder une forte légitimité et une certaine autonomie de la part de la Cour de cassation pour convenir de disparités qui dépassent le travail réel, afin de répondre à des impératifs économiques. D'autres sont instituées par le pouvoir unilatéral de l'employeur à qui il revient toujours de justifier sa décision pour des raisons objectives et vérifiables. Celles-ci intègrent désormais la mesure du travail individualisé. Finalement, le poids donné à la négociation collective et à l'individualisation des rapports de travail dans l'entreprise influence l'architecture du principe d'égalité au point de se demander si l'objectif d'une égalité réelle entre salariés peut être atteint.

Le droit du travail va encore plus loin en autorisant certaines formes de discrimination pour favoriser l'insertion des personnes vulnérables sur le marché du travail, par exemple les personnes handicapées. **Aude Roccasalva-Serrano** dresse l'inventaire des mesures prises afin de leur permettre d'accéder aux mêmes

12. CAHUC P., ZYLBERBERG A. (2006), *La formation professionnelle des adultes : un système à la dérive*, Centre d'observation économique de la chambre de commerce et d'industrie de Paris, juillet.

13. DUBAR C. (2015), *La formation professionnelle continue*, La Découverte, coll. "Repères", 6^e éd., p. 61. Voir aussi LAMBERT M., MARION-VERNOUX I., SIGOT J.-C. (2009), *Quand la formation continue*, Cérèq, p. 91.

droits que les autres salariés. Ces dispositifs juridiques incluent les trois formes d'égalité : l'égalité formelle (*égalité des droits*) qui prescrit l'interdiction des discriminations à l'encontre des personnes handicapées, l'égalité substantielle (*égalité des chances*) par la mise en œuvre de discriminations positives et d'aménagements des postes de travail pour faciliter l'accès à l'emploi, l'égalité réelle (*égalité des résultats*) par laquelle des quotas d'embauche sont imposés. Mais quels sont les effets concrets de cet ensemble normatif ? Notre droit du travail parvient-il à garantir une égalité effective en faveur de ces personnes dans les entreprises ? Rien n'est moins sûr, car les préjugés sur le handicap demeurent nombreux et contribuent à la mise à l'écart des personnes handicapées. C'est pourquoi la loi du 5 septembre 2018¹⁴ vient d'accroître le volume obligatoire d'accès à l'emploi des personnes handicapées. Désormais, les entreprises comprenant au moins 250 salariés doivent désigner un référent handicap. Et les obligations d'emploi direct pour les employeurs soumis à l'OETH¹⁵ sont renforcées. Mais en tout état de cause, réduire les disparités implique nécessairement un changement de regard, lequel dépasse très largement le milieu professionnel.

Si les articles du premier chapitre de ce numéro font état des inégalités et des discriminations observées dans les organisations ou admises par le droit du travail, le second chapitre se veut davantage centré sur le traitement de ces inéga-

lités et aux moyens qui tendent, dans une certaine mesure, à assurer l'effectivité du principe d'égalité entre les salariés.

De ce point de vue, quelles sont les actions volontaires et celles obligatoires définies ou mises en œuvre dans les organisations ? Du fait du durcissement du contexte réglementaire et du développement des pratiques de « Responsabilité Sociale des Entreprises », les employeurs (directions et services des ressources humaines) sont les premiers concernés. D'autant qu'à travers ce principe à valeur constitutionnelle, l'entreprise peut être « porteuse » d'un engagement social en faveur de la mixité, de la diversité et, par là même, de la cohésion sociale.

La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes se trouve au premier rang des actions déployées. Les entreprises, à travers la signature de chartes, affichent leur volonté de promouvoir la mixité en parvenant à réduire les écarts de salaires ou rétablir une représentation plus équilibrée des sexes dans des secteurs professionnels ou des postes de travail très masculins. Des branches comme l'aéronautique, l'énergie, le bâtiment ou encore les transports, évoluent pour attirer les talents féminins. Pourtant la volonté de mixité, sous-tendue par un discours favorable à l'égalité ne protège pas forcément de pratiques contribuant à reproduire les disparités entre les femmes et les hommes dans l'entreprise. Cela est significatif dans les pratiques managériales de secteurs très « genrés », comme le démontre l'enquête menée par

14. Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

15. OETH : Obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Morgane Kuehni, Ophélie Guélat et Séverine Rey sur l'accueil réservé par les responsables hiérarchiques aux personnes de sexe sous-représenté dans plusieurs entreprises de Suisse romande. S'interrogeant sur la symétrie ou l'asymétrie des propos tenus par les responsables interviewés, les auteurs montrent que les avantages de la mixité changent de nature selon la minorité concernée. Non seulement les discours sont emprunts de stéréotypes de genre, mais les bienfaits de la mixité sont essentiellement développés lorsqu'il s'agit d'accueillir des hommes minoritaires. Le sexe détermine aussi la manière de penser le recrutement et les mesures de soutien aux minorités. Dans des secteurs féminisés, les hommes bénéficient de traitement de faveur lors du recrutement ou en termes d'évolution de carrière. À l'inverse, dans les domaines masculinisés, les femmes sont très peu soutenues face à des cultures d'entreprises aux normes et valeurs qui leur sont peu favorables. Le fait d'être minoritaire n'est donc pas vécu de façon identique selon le groupe sexué auquel on appartient.

La portée limitée des actions volontaires des entreprises conjuguée à certaines dérives managériales justifient certainement l'intérêt de poser un cadre réglementaire contraignant, pour inciter les responsables des ressources humaines à lutter contre les inégalités dans l'entreprise.

En termes de prévention des inégalités, la particularité du droit français se situe dans l'institution d'une procédure de

négociation collective obligatoire pour contraindre les directions à une attitude proactive. Suite à l'échec des dispositifs antérieurs pour réduire les inégalités entre femmes et hommes, en 2010¹⁶ le législateur choisit de renforcer les contraintes : il impose aux entreprises d'au moins 50 salariés d'être couvertes soit par un accord collectif négocié avec les syndicats représentatifs, soit par un plan d'action établi unilatéralement par l'employeur, sous peine de sanctions¹⁷. Cette injonction est par ailleurs assortie de prescriptions quant au contenu et à la méthodologie des accords, encadrant la forme et précisant le champ de la négociation. Les parties doivent désormais s'accorder sur les objectifs de progression, et les actions permettant de les atteindre dont le suivi est assuré par des indicateurs chiffrés pertinents. Plusieurs années s'étant écoulées depuis l'adoption de ce dispositif de négociation dite « administrée », il est désormais possible d'en mesurer les effets. Ce processus a-t-il permis d'améliorer la négociation collective sur l'égalité professionnelle ? Une évaluation a été réalisée par deux centres de recherche qui ont entrepris un travail de recensement et d'analyse des textes signés dans deux régions de notre territoire. Les investigations de **Anne Bucher, Michèle Forté, Tiphaine Garat, Nicolas Moizard, Isabelle Terraz et Fabienne Tournadre** portent sur les accords collectifs et plans d'action déposés en Alsace entre 2010 et 2013. Dans leurs traces, **Denis Giordano et Guillaume Santoro**

16. Loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

17. Depuis le 1^{er} janvier 2012, cette obligation est assortie d'un principe de sanction financière.

ont dirigé leur recherche vers les textes signés en Aquitaine dans la période 2011-2015. Ces deux projets menés de manière parallèle font ressortir un bilan en « demi-teinte » en pointant les faiblesses des textes étudiés. Globalement, si le renforcement des dispositions légales et la menace d'une sanction pécuniaire semblent avoir stimulé la négociation sur l'égalité professionnelle - le nombre d'accords ayant augmenté - la qualité des engagements s'avère dans l'ensemble insuffisante. Leur contenu reste souvent formel. Fixant des objectifs généraux (nombreux sont ceux qui s'inscrivent dans la reproduction de guides de bonnes pratiques), peu comportent des actions concrètes adaptées au contexte de l'entreprise ou aux modalités d'organisation du travail. Le manque significatif d'indicateurs de suivi pourrait remettre en cause l'efficacité de l'application des accords conclus. Face aux carences observées, les premiers contributeurs plaident pour une simplification des procédures de négociation et de suivi des accords, lesquelles devraient s'accompagner d'une meilleure prise en compte des propositions des représentants des salariés si l'on retient les préconisations des auteurs de la seconde recherche.

Sur le plan punitif, lorsqu'une entreprise méconnaît ses obligations et qu'elle se rend coupable de discrimination, deux voies sont ouvertes aux victimes ou à leurs représentants dans l'entreprise (en principe les organisations syndicales) pour dénoncer les situations litigieuses

et les rétablir dans leurs droits : la voie judiciaire et la voie administrative.

Les victimes disposent, à titre individuel, de plusieurs moyens d'action judiciaire, au pénal comme au civil. Les différences de traitement fondées sur un motif discriminatoire étant constitutives d'un délit, l'auteur encourt une peine de trois ans d'emprisonnement et d'une amende de 45.000 euros¹⁸ s'il est reconnu coupable devant le tribunal correctionnel. Le salarié lésé peut également choisir d'engager une action civile contre son employeur devant le conseil de prud'hommes (s'il relève du secteur privé) afin d'obtenir la reconnaissance d'une discrimination à son encontre. Dans cette hypothèse, plusieurs sanctions sont susceptibles d'être prononcées par le juge : nullité de la mesure prise à son encontre, rappel de salaire, versement de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi. Mais les difficultés éprouvées par chaque salarié pour exercer un recours judiciaire endiguent la lutte contre les inégalités de traitement, en particulier en cas de discrimination collective. Pour y remédier, la *loi de modernisation de la justice du XXI^{ème} siècle*¹⁹ crée une possibilité d'action de groupe portée par les syndicats.

Cette innovation consacre une nouvelle opportunité procédurale limitée aux seuls cas de discriminations énoncées dans le Code du travail. Elle est complémentaire des actions en justice déjà existantes, y compris celles dévolues aux syndicats. De ce point de vue, on peut s'interroger sur son efficacité et son utilité,

18. C. pén., art. 225-2.

19. Loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016 *de modernisation de la justice du XXI^{ème} siècle*.

d'autant que la fonction réparatrice et indemnitaire est davantage à rechercher sur le terrain prud'homal (action individuelle). À partir de l'analyse des deux premières actions de groupe annoncées récemment, l'une à l'initiative de la fédération de la métallurgie CGT, l'autre engagée par le syndicat Sud-Rail, **Alexis Bugada** donne quelques clés de compréhension de ses usages potentiels sur le plan de la stratégie syndicale. Ce n'est pas tant la réalisation du procès qui est en jeu que les effets dissuasifs produits d'une menace judiciaire médiatisée sur les politiques de ressources humaines au profit, à l'horizon, de la lutte négociée contre les discriminations. Autrement dit, l'action de groupe, par les impacts qu'elle induit sur l'entreprise (modification du climat social, implication des médias, menace du coût d'un procès et mise en cause de son image sociale) sert d'appui à l'engagement du dialogue social et à la négociation en particulier pour combattre les discriminations à la source et de façon pragmatique.

À côté des actions judiciaires, les victimes peuvent emprunter une seconde voie en saisissant le Défenseur des droits. Il s'agit d'une autorité administrative indépendante (AAI), créée par la révision constitutionnelle du 23 juillet 2008²⁰, dont l'indépendance est garantie par la Consti-

tution. Née de la fusion de la Halde²¹ avec d'autres AAI²², elle est chargée de veiller au respect des droits et des libertés fondamentales par toute personne privée ou publique²³. Pour accomplir sa mission d'intérêt général, elle dispose de plusieurs prérogatives : assurer la défense des droits de l'enfance et de ceux des usagers du service public, veiller au respect des activités de sécurité ou encore orienter et protéger les lanceurs d'alerte. Elle mène aussi et surtout un combat particulier en matière de discrimination dans l'emploi. À ce titre, elle déploie deux types d'actions. Elle joue un rôle préventif, d'information et de sensibilisation auprès des acteurs des organisations afin d'améliorer leur appréhension des situations discriminatoires. De cette manière, elle participe de l'effectivité de l'arsenal juridique. Elle concourt aussi à la résolution des conflits en instruisant des réclamations ou en se saisissant directement de situations jugées discriminatoires. Cette seconde fonction revêt trois formes : la médiation, la transaction²⁴ ou l'action en justice²⁵.

Maëlle Dréano expose, de manière didactique et dans une perspective opérationnelle, les attributions et les moyens dont dispose le Défenseur des droits dans le cadre de la procédure d'instruction, qui en font une instance singulière. Pour

20. Loi constitutionnelle n°2008-724 du 23 juillet 2008 de modernisation des institutions de la V^e République. Le défenseur des droits a été institué par la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits.

21. Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

22. Médiateur de la République, Défenseur des enfants, Commission nationale de déontologie de la sécurité.

23. Art. 71-1 Constitution de la V^e République, du 4 octobre 1958.

24. Le défenseur des droits propose à l'auteur des faits une ou plusieurs sanctions. La transaction doit être validée par le procureur de la République.

25. Si le Défenseur des droits a connaissance de faits de nature à constituer une infraction ou si l'auteur refuse la transaction, il peut saisir le Procureur de la République.

étayer sa présentation (sous la forme d'une fiche pratique), l'auteur s'appuie sur son expérience au sein de cette autorité et prend comme illustration une affaire inédite liée à une situation de harcèlement discriminatoire. **Sophie Sereno**, quant à elle, à travers une approche théorique et doctrinale, s'interroge sur la portée juridique des modes d'intervention du Défenseur des droits. Si l'étendue de ses missions et la diversité de ses instruments lui ont conféré une sorte de contre-pouvoir, son ancrage dans le système juridique n'en demeure pas moins incertain. Par le levier de l'instruction, le défenseur des droits contribue sans conteste à enrichir la substance du droit de la discrimination tout en œuvrant à la multiplication des actions permettant son application. Mais, sa capacité d'influence étant surtout liée à sa notoriété toujours en construction, celle-ci reste fragile.

Aux États-Unis, l'homologue du Défenseur des droits est connu sous le nom « The Equal Employment Opportunity Commission » (Commission américaine pour l'égalité des chances dans l'emploi). On rapporte dans ce second chapitre de la revue l'intervention de **Lisa Schnall**²⁶ à l'occasion d'un colloque organisé à la Faculté de droit et de science politique d'Aix-Marseille Université, en 2017²⁷, pour présenter le fonctionnement de cet organisme fédéral qui défend l'égalité de trai-

tement des travailleurs sur le territoire américain. La revue *Chroniques du Travail* se propose de publier l'intégralité de son intervention (en anglais), sous la forme d'acte de colloque. Proposant un aperçu des missions de cette institution, cette présentation décrit les différentes méthodes utilisées pour prévenir et réparer les discriminations dans l'entreprise en s'appuyant sur certaines de ses interventions récentes. Cette contribution souligne également ses priorités stratégiques : éliminer les obstacles à l'embauche, protéger les travailleurs vulnérables, assurer l'égalité de rémunération, faciliter l'accès au système juridique, lutter contre le harcèlement.

En conclusion, force est de constater qu'en matière de lutte contre les inégalités, celles qui existent entre les femmes et les hommes demeurent la priorité des pouvoirs publics. Ainsi, la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel²⁸ met en œuvre - dans son titre consacré aux dispositions relatives à l'emploi²⁹ - une série de mesures susceptibles de lutter contre ces inégalités, mais surtout de les rendre plus efficaces. En particulier, l'axe le plus important de cette nouvelle loi est celui qui impose à l'employeur - d'au moins 50 salariés - une action en faveur de la réduction des écarts salariaux. Chaque année, ce dernier devra publier des indicateurs relatifs aux écarts de

26. Conseillère au bureau du conseil juridique de la Commission.

27. SCHNALL L. (2017), *La lutte contre les discriminations dans le domaine de l'emploi USA/France*, Conférence internationale, Faculté de droit et de sciences politiques, Aix-Marseille Université, 19 décembre [https://univ-droit.fr/actualites-de-la-recherche/manifestations/25279-la-lutte-contre-les-discriminations-dans-le-domaine-de-l-emploi-usa-france].

28. Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

29. Articles 104 et 105.

rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer³⁰. Et, pour la première fois, l'absence de résultats (ou leur faiblesse) pourra donner lieu à une sanction financière³¹. C'est sûrement un pas de plus vers l'égalité entre les sexes, mais un pas à marche forcée. Gageons que ces avancées potentielles entraînent d'autres, celles qui porteraient sur d'autres critères que le sexe.

30. Selon des modalités et une méthodologie définie par décret - C. trav., nouvel art. L.1142-8. Un logiciel destiné à évaluer, dans les entreprises, les écarts entre les femmes et hommes sera développé. Lorsque les résultats obtenus par l'entreprise seront en deçà d'un niveau défini par décret, l'obligation de négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes devra également porter sur les mesures adéquates et pertinentes de correction et sur la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial. À défaut d'un accord prévoyant de telles mesures, celles-ci seront déterminées par décision de l'employeur, après consultation du CSE. La décision de l'employeur sera déposée auprès de l'autorité administrative. C. trav., art. L.1142-9.

31. Lorsque les résultats obtenus par l'entreprise seront en deçà d'un niveau défini par décret, l'employeur disposera d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité. À l'issue de ce délai, si ses indicateurs restent en deçà d'un minimum prévu par décret, une pénalité financière sera appliquée. Son montant est fixé au maximum à 1% de la masse salariale. C. trav., art. L.1142-10.

CHRONIQUES du TRAVAIL... ou comment « concilier rigueur et lisibilité, et assurer une fonction qui n'est pas d'initiation ou de vulgarisation, mais de diffusion des résultats de la recherche » (*selon Jacques Freyssinet, membre du Comité de Parrainage de la revue*).

La double spécificité de cette revue, pluridisciplinarité appliquée au champ du travail et utilité sociale, rare dans un domaine où les logiques disciplinaires sont dominantes, vise à rapprocher chercheurs, acteurs publics, militants syndicaux pour progresser dans la connaissance du monde du travail et du monde syndical. *Chroniques du Travail* devient une revue de référence des sciences sociales du travail.


La revue est hébergée par l'Institut Régional du Travail d'Aix-en-Provence. Fondé en 1960 par François Sellier, professeur d'économie du travail et spécialiste des relations industrielles, l'Institut est une composante d'Aix-Marseille Université (AMU).

L'Institut Régional du Travail d'Aix-en-Provence, avec les dix autres Instituts du Travail français, apporte une contribution universitaire à la formation des militants syndicaux appartenant aux principales organisations ouvrières confédérées et des acteurs sociaux (pour ce qui le concerne, de la région PACA).



prix : 20€

Edition et Publication : IRT
12, traverse Saint-Pierre - 13100 Aix-en-Provence
<http://irt.univ-amu.fr>

Mise en page et Impression : Studio  Empreinte
20, boulevard de la Fédération - 13004 Marseille
www.empreinte-std.com



ISBN : 978-2-9540832-7-8

ISSN : 2257-5650