

Le Monde

CTE

Le gouvernement veut créer des pénalités pour imposer aux entreprises l'égalité salariale hommes-femmes

703 mots

14 septembre 2010

Le Monde

LEMOND

13

Français

© Le Monde, 2010. Tous droits réservés.

Incluses dans la loi sur les retraites, les pénalités pourront aller jusqu'à 1 % de la masse salariale

Entre un chapitre sur l'assurance veuvage et des mesures relatives à l'emploi des seniors, le projet de loi sur les retraites aborde un sujet inattendu : les inégalités de rémunération hommes-femmes. Le projet de loi propose en effet d'imposer des pénalités financières aux entreprises qui ne respectent pas l'égalité salariale. Une petite révolution dans un pays qui a proclamé le principe de l'égalité de rémunération en 1983, mais qui affiche, trente ans plus tard, des écarts de salaires de plus de 20 %...

Bien que les filles aient rattrapé, puis dépassé le niveau d'éducation des garçons - depuis 1975, les étudiantes sont plus nombreuses que les étudiants -, les inégalités salariales ont la vie dure. En 2006, dans les entreprises de plus de dix salariés du secteur concurrentiel, la rémunération des femmes était inférieure de 27 % à celle des hommes. Le temps partiel ne suffit pas à expliquer cette différence : même lorsque l'on prend en compte le salaire horaire, l'écart s'établit à 16 %. Ces inégalités, qui avaient régressé dans les années 1970 et 1980, stagnent depuis les années 1990.

Les lois en faveur de l'égalité n'ont pourtant pas cessé de se succéder. Présentée en 1983 par la ministre socialiste Yvette Roudy, la première était incitative : les entreprises devaient réaliser un rapport annuel sur les inégalités hommes-femmes. Adoptée en 2001 à l'initiative d'une députée PS, Catherine Génisson, la deuxième prévoyait des sanctions pénales : elles n'ont quasiment jamais été prononcées. Pilotée par l'ex-ministre de la parité, Nicole Ameline, la troisième, en 2006, prenait date : si les écarts n'étaient pas supprimés au 31 décembre 2010, une contribution assise sur les salaires serait infligée aux entreprises récalcitrantes.

La date butoir est désormais très proche et les inégalités salariales sont toujours là. Dans une étude publiée cet été par la revue de l'**OFCE** - le centre de recherches en économie de Sciences Po -, trois chercheuses montraient ainsi que les interruptions de carrière liées à la naissance d'un enfant provoquaient, chez les femmes, de gros retards salariaux (23 %). Mais Dominique Meurs, Ariane Pailhé et Sophie Ponthieux constataient surtout que même celles qui ne s'étaient jamais arrêtées de travailler affichaient des salaires inférieurs de 17 % à ceux des hommes.

Pour tenter de venir à bout de ces inégalités, le projet de loi propose donc d'infliger des pénalités financières aux entreprises de plus de 50 salariés qui n'ont signé aucun accord sur l'égalité professionnelle ou qui n'ont mis sur pied aucun plan d'action contre les écarts salariaux hommes-femmes. " Nous ne pouvons plus attendre que les mentalités changent, note Chantal Brunel, députée (UMP) et rapporteure de l'Observatoire de la parité. Ces pénalités permettront de donner un coup de pouce à l'égalité professionnelle. "

Inspiré par le système destiné à favoriser l'emploi des seniors, le dispositif prévoit des pénalités qui pourront aller jusqu'à 1 % de la masse salariale. Elles n'auront cependant rien d'automatique : lorsqu'ils en définiront le montant, les inspecteurs du travail devront prendre en compte les " efforts " de l'entreprise et les " motifs de sa défaillance ". " Pour que la loi soit efficace, il faudra donc que le décret définisse des critères stricts et des échéanciers précis ", souligne Brigitte Grézy, inspectrice générale des affaires sociales et auteure, en 2009, du rapport préparatoire de la concertation sur l'égalité professionnelle.

Pour encourager le monde du travail à se mobiliser contre les discriminations, le projet de loi souhaite également que les rapports d'entreprise consacrés à l'égalité soient accompagnés d'un véritable plan d'action. Ce texte recensera les mesures prises pendant l'année écoulée, fixera avec clarté des " objectifs de progression " et définira de manière " qualitative et quantitative " des actions et leur coût. " Il faut cesser d'être angélique, conclut la présidente de la délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale, Marie-Jo Zimmermann. Les plans ne pourront plus se contenter d'énoncer de grandes généralités. "

Anne Chemin

Document LEMOND0020100913e69e0001f