

Introduction

Les femmes sont-elles les égales des hommes ? Aujourd'hui, qui oserait en douter ? Qui oserait prétendre qu'une femme manager n'est pas aussi performante qu'un homme ? Qui s'avancerait à dire qu'il est normal qu'une femme gagne moins qu'un homme quand leur travail est de même nature tout comme leurs diplômes et leur expérience ? Qui légitimerait l'idée qu'il y a des domaines professionnels réservés aux hommes et d'autres aux femmes ? Celui ou celle qui s'y risquerait se verrait taxer de rétrograde et en tout cas, la loi l'empêcherait de concrétiser de telles idées dans une entreprise. Car en France, nous disposons d'une législation abondante en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La notion même d'égalité des sexes est inscrite dans les nombreuses lois qui régissent le monde du travail. Tout comme l'interdiction de discriminer une personne, de lui refuser un poste, une augmentation... au prétexte qu'elle appartient à la gent féminine. Ainsi, toute une batterie législative protège les femmes du machisme.

Alors pourquoi, aujourd'hui, les femmes gagnent-elles en moyenne 23,8 % de moins que les hommes (tout temps de travail et tous métiers confondus)¹ ? Pourquoi sont-

1. Source : BPW, 2021.

elles moins promues ? Pourquoi, au grand jeu du testing de C.V., les hommes gagnent-ils systématiquement sauf dans des domaines peu attractifs financièrement et jugés strictement féminins tels qu'aide-ménagère ou auxiliaire en crèche ? Parce que beaucoup d'entre nous connaissent mal voire pas les lois qui garantissent l'égalité femmes/hommes dans le monde du travail. Salarié.e.s ou gérant.e.s, cadres ou employé.e.s, ouvrier.ère.s ou directeur.trice.s des ressources humaines ne savent pas forcément (ou oublient rapidement) qu'une augmentation de salaire doit systématiquement s'appliquer au retour d'un congé de maternité ou que la loi sanctionne durement les mesures discriminatoires ainsi que les propos et comportements sexistes dans l'entreprise.

Conçu en abécédaire, cet ouvrage propose à toutes et à tous de ne plus ignorer ces lois. Il offre un point sur **l'état actuel de notre droit du travail**. Son ambition est de rendre ces lois claires et accessibles afin de permettre aux salarié.e.s de mieux les connaître et être ainsi en mesure de les faire appliquer dans leur entreprise. Destiné également aux chef.fe.s d'entreprise et directeur.trice.s des ressources humaines, ce livre leur permettra d'éviter des litiges inutiles mais aussi de mieux promouvoir les talents qu'ils soient femmes ou hommes en les considérant, non pas en fonction de leur sexe, mais comme des collaborateur.trice.s à part entière à l'instar de ce que la loi les y invite.

Surtout, cet ouvrage entend permettre à toutes les femmes, quels que soient leur niveau d'étude, leur poste dans l'entreprise, leurs désirs ou non de carrière, de prendre en main leur destin dans l'entreprise en faisant tout simplement respecter leurs droits.

Cet ouvrage aborde l'égalité professionnelle femmes/hommes dans les entreprises de droit privé uniquement, régies par le Code du travail.

Nous avons appliqué l'écriture inclusive dès lors que nous évoquons les salarié.e.s ou lorsque nous nous adressons aux lecteur.trice.s.

Cependant, nous ne l'avons pas appliquée systématiquement pour des raisons de lisibilité et pour alléger la lecture.



Affichage obligatoire

En entreprise, nous avons toutes et tous le droit d'être informés.

C'est pourquoi, l'employeur est tenu de porter à notre connaissance différentes informations, à savoir :

1. Les articles du Code du travail et du Code pénal qui portent sur :
 - L'égalité de rémunération entre F/H.
 - La non-discrimination.
 - Le harcèlement moral et sexuel.

Vous retrouvez ces articles dans leur intégralité, à l'annexe 1.

Ces informations peuvent être communiquées par l'affichage, l'intranet de l'entreprise ou tout autre moyen, comme la remise du texte de ces informations directement à chaque salarié.e (mais c'est rare...).

2. Sur les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, l'employeur doit également communiquer :

- L'adresse et les numéros d'appel où l'on peut joindre :

- Le Défenseur des droits
 - Numéro d'appel : 09 69 39 00 00.
 - Adresse : Défenseur des droits, libre réponse 71120, 75342 PARIS CEDEX 07 (inutile d'affranchir) (*voir DÉFENDRE SES DROITS*).
- Le référent « lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » de l'entreprise, dans les entreprises d'au moins 250 salarié.e.s (*voir HARCÈLEMENT SEXUEL et SEXISME*).
- Le référent du CSE en matière de sexisme et de harcèlement sexuel (*voir SEXISME*).
- Le médecin du travail ou du service de santé compétent pour l'établissement.
- L'inspection du travail ainsi que le nom de l'inspecteur.

- Les informations sur les actions en justice à mener en cas de harcèlement sexuel :

Cela peut se présenter de la manière suivante :

« Pour agir en justice, vous pouvez :

- *Saisir le conseil des prud'hommes (lien vers le site Internet du conseil des prud'hommes).*
- *Porter plainte contre le harceleur :*
- *En vous adressant à un commissariat de police ou une brigade de gendarmerie.*
- *En écrivant directement au procureur de la République à l'adresse du tribunal judiciaire du lieu de l'infraction du domicile de l'auteur de l'infraction. »*

Le saviez-vous ?

Certaines de ces informations, comme celles qui concernent l'embauche ou le harcèlement moral et sexuel doivent aussi être accessibles aux candidats à l'embauche, par affichage et aux stagiaires, par affichage ou Intranet.

Et si rien n'est affiché ?

Vous pouvez interpellier vos représentants du personnel et la direction des ressources humaines.



Augmentation

Le saviez-vous ? _____

Le saviez-vous ? La loi n'oblige pas les employeurs à augmenter leurs salarié.e.s¹.

Dès lors, les augmentations de salaire peuvent provenir :

- De la convention collective qui prévoit une augmentation en fonction de l'ancienneté, ou d'une revalorisation des salaires minima.
- D'un changement de classification, de fonction, de responsabilité...
- Et bien sûr, d'une négociation avec son supérieur.

D'ailleurs, 87 % des salarié.e.s sont convaincus de l'importance de la négociation pour augmenter leur rémunération². Malheureusement, seulement 34 % des femmes osent discuter leur premier salaire tandis que 41 % des hommes

1. Sauf SMIC et minima de convention collective.

2. OpinionWay - KPMG - chaire RSE d'AUDENCIA - 2019.

n'hésitent pas. Et cela continue ensuite : durant toute la vie professionnelle, 55 % des femmes négocient leur rémunération contre 60 % des hommes...³

Il est vrai qu'il n'est pas toujours facile de demander une augmentation car les refus que les femmes se voient opposer ont souvent un goût amer !

Illustrations

Elles l'ont entendu :

Mathilde, 32 ans : « *Vous n'êtes pas augmentée parce que vous revenez de congé de maternité : vous n'avez donc pas été très investie cette année.* » (Variante : « *Vous n'aurez pas d'augmentation cette année car vous serez bientôt en congé de maternité donc absente.* »)

C'est une discrimination (voir *DISCRIMINATION*) ! D'ailleurs, c'est souvent au moment du congé de maternité que les écarts salariaux se creusent : sous prétexte qu'une femme a été absente (ou le sera) durant quelques mois, d'aucuns estiment qu'il est normal de ne pas l'augmenter.

Pour éviter cela, la loi prévoit une augmentation systématique de la femme à son retour de congé de maternité ou d'adoption si des salarié.e.s appartenant à la même catégorie qu'elle, ont bénéficié d'une augmentation individuelle de salaire (voir *GARANTIE DE RATRAPAGE SALARIAL*).

3. Les chiffres sont en nette progression si l'on compare avec une étude Régionsjob 2015 qui indiquait que 41 % des femmes avaient demandé une augmentation contre 39 % des hommes.

Aurélie, 35 ans : « Avec votre congé parental, le DRH (ou manager) ne vous accorde pas d'augmentation cette année. »

Là aussi, c'est une discrimination car les hommes ne représentent que 4,4 % des parents qui ont bénéficié d'un complément de revenus dans le cadre d'un congé parental⁴. De fait, les femmes sont beaucoup plus impactées. Mais là, la loi ne prévoit pas de rattrapage systématique.

Stéphanie, 34 ans : « Vous n'êtes pas augmentée car avec votre congé de maternité, vous n'avez pas tenu vos objectifs. »

C'est encore une discrimination car les objectifs fixés à un.e salarié.e doivent être en cohérence avec sa situation : une personne absente durant plusieurs mois ou travaillant à temps partiel ne peut se voir assigner les mêmes objectifs qu'une autre travaillant à temps complet.

Marianne, 40 ans : « Vous n'êtes pas augmentée car comme vous travaillez à temps partiel, vous êtes forcément moins impliquée. »

C'est une discrimination indirecte car 76 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes⁵. Vous pouvez contre-argumenter en faisant valoir qu'un tel raisonnement vous pénalise alors que vous êtes autant investie que n'importe qui d'autre.

4. Les chiffres clés - vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - édition 2019.

5. Centre d'observation de la société (2019).

Ariane, 52 ans : « *Vous n'êtes pas augmentée car votre mari gagne bien sa vie.* »

À nouveau, c'est une discrimination. Non seulement, on ne prend pas en compte vos mérites professionnels, mais en plus on vous renvoie au fait que vous êtes une femme, et particulièrement, l'épouse de votre conjoint.

Anne, 56 ans : « *Vous n'êtes pas augmentée car depuis que vous partez à 18 h tous les soirs pour vous occuper de vos parents (variante : vos enfants), vous êtes moins disponible.* »

C'est une discrimination : en effet, on peut légitimement penser qu'un homme qui prend en charge ses parents (ou ses enfants) pourrait s'entendre dire la même chose. Néanmoins, les $\frac{3}{4}$ des aidants sont des femmes⁶ (et le soir, ce sont très majoritairement les femmes qui récupèrent les enfants à la crèche ou à la garderie).

Demandez, réclamez, revendiquez !

Les femmes ont encore trop souvent tendance à penser que si elles travaillent bien, si elles remplissent les objectifs fixés, si elles sont consciencieuses, souriantes et ponctuelles, elles seront gratifiées sans avoir à demander quoique ce soit. Hélas, les reconnaissances spontanées sont rarissimes dans le monde du travail. Pour être augmentée, mieux vaut donc exprimer une demande claire, précise et argumentée : « *Je souhaite bénéficier d'une augmentation de 5 % de mon salaire, ce qui me semble cohérent au vu du travail que j'ai fourni cette année.* »

6. Selon l'association des aidants.

Mais négocier, cela s'apprend !

Nos trois conseils essentiels pour demander une augmentation efficacement :

- Demandez au bon moment : après avoir contribué à un projet par exemple ou après avoir fait vos preuves sur un poste pendant au moins un an.
- Préparez vos arguments : notez vos réalisations, vos projets, vos contributions chiffrées, vos qualités, ayez en tête une fourchette d'augmentation...
- Concluez l'entretien avec une proposition du manager ou à défaut, une date précise pour en reparler.

Conseils prodigués par l'école Audiencia (partenaire de BPW) qui a créé des formations gratuites de 3 heures destinées aux femmes. 9 femmes sur 10⁷ ayant négocié leur salaire suite à cette formation, ont obtenu une amélioration de leur rémunération ou de leur situation professionnelle !⁸

Le saviez-vous ?

Une étude réalisée en 2016 par la Cass Business School (Londres), l'université de Warwick et l'université du Wisconsin montre que les hommes ont 25 % plus de chances d'obtenir une augmentation de salaire lorsqu'ils la demandent.

7. Chiffre communiqué par Audiencia - novembre 2019.

8. Prise de contact : paris-iledefrance@bpw.fr