

Droits des femmes dans l'emploi et le travail

Au-delà des directives communautaires et des lois françaises, le droit offre des ressources importantes grâce à la jurisprudence. La jurisprudence est constituée des décisions des Cours et Tribunaux, en France et au niveau européen, qui posent des règles de droit, en complétant et en précisant les textes (directives et lois) et en créant de nouvelles règles. La jurisprudence est ainsi une source de droit, importante pour les droits des femmes.

I. Des décisions emblématiques

Des décisions anciennes qui font jurisprudence sont à connaître :

- Dans une PME, des femmes manutentionnaires (affectées au tri de champignons) obtiennent l'égalité de rémunération avec des hommes manutentionnaires (affectés au transport des caisses de champignons), alors que le travail n'est pas le même (le droit prévoit l'égalité de rémunération pour un « travail de valeur égale »). L'employeur ne démontre pas que le travail n'est pas de valeur égale. Il s'agit là de la première mise en œuvre du droit communautaire de l'égalité entre femmes et hommes en droit français en matière de rémunération (Cour d'appel de Riom, 16 janvier 1995, Cour de cassation 12 février 1997, USAI Champignons contre Mme DOUARRE).
- Dans une entreprise de la métallurgie, des femmes obtiennent l'égalité de rémunération alors que l'employeur indiquait des intitulés de postes différents, entre femmes et hommes, pour des emplois comparables (Cour de cassation, chambre criminelle 1988 et 1990).
- Dans un organisme de la Sécurité sociale, une femme obtient que les périodes d'absence pour congé maternité soient considérées comme du temps de travail en matière d'évaluation et de promotion (Cour de cassation, Chambre sociale, 16 juillet 1998, CNAVTS contre Mme THIBAULT ; CJCE 30 avril 1998, le juge communautaire souligne que la non prise en compte de la différence constitue une discrimination : si cette personne n'avait pas été une femme, elle n'aurait pas été enceinte, elle n'aurait pas été absente et elle aurait donc bénéficié d'une évaluation et d'une chance de promotion ; par conséquent, toute discrimination liée à la maternité constitue une discrimination sexuelle directe).
- Dans un laboratoire photographique, des femmes salariées (techniciennes) obtiennent l'égalité de rémunération avec les salariés hommes, grâce à une réévaluation de leur classification, l'employeur ne démontre pas que le travail des femmes n'est pas de valeur égale au travail des hommes (Cour de cassation, Chambre sociale, 19 décembre 2000, Mme CASSOU et autres).
- Dans une mutuelle, une salariée (analyste financière) constate qu'elle perçoit des primes inférieures à celles reçues par certains collègues masculins. Devant l'absence de réponse satisfaisante de l'employeur, elle saisit le Conseil de prud'hommes. Quelques mois plus tard, elle est licenciée pour « insuffisance professionnelle caractérisée ». L'employeur ne démontre pas que ce licenciement est justifié. La juridiction considère qu'il s'agit d'un licenciement de représailles. Par conséquent, le licenciement est nul. La salariée est réintégrée. Et la salariée obtient également l'égalité en matière de primes. (Cour de cassation, Chambre sociale, 28 novembre 2000, Mme HARBA contre FNMF.)

- Une salariée constate une différence de déroulement de carrière entre des femmes et des hommes recrutés aux mêmes périodes avec des niveaux de formation comparables. L'entreprise ne justifie pas cette différence de traitement. La salariée obtient une réévaluation de sa classification et de sa rémunération (Cour d'appel Montpellier, 28 mars 2003 et Conseil de prud'hommes, 5 avril 2005, Mme Florence BUSCAIL contre IBM).

II. Veille jurisprudentielle

Des décisions récentes sont à connaître :

- **Liberté de domicile et vie familiale :**

Une salariée, employée à Valenciennes, demande à son retour de congé parental d'éducation, une mutation à Avignon, pour y rejoindre son compagnon. L'employeur refuse. La salariée ne reprend pas son emploi à Valenciennes. L'employeur la licencie pour faute grave (abandon de poste).

La justice considère que ce licenciement n'est pas justifié :

- l'employeur ne produit aucune raison objective s'opposant à ce que l'un des postes disponibles à Avignon soit proposé à la salariée,
- l'employeur informé depuis plusieurs mois de la situation familiale de la salariée a manqué à son obligation de bonne foi contractuelle et a porté atteinte à la liberté de choix du domicile de la salariée. (Cour de cassation, chambre sociale, 24 janvier 2007.)

- **Discrimination indirecte**

Une salariée travaille en horaire modulé (des périodes hautes à 44 heures hebdomadaires, des périodes basses à 21 heures hebdomadaires, une durée moyenne annuelle de 35 heures). La rémunération fait l'objet d'un lissage : la rémunération est identique chaque mois, quelque soit la durée réellement travaillée, et une régularisation est effectuée en fin d'année.

La salariée est malade à deux reprises au cours de deux années. La question posée est de savoir comment doit être calculée la durée du travail, les semaines d'absence, pour le calcul de la durée annuelle du travail, les absences pour maladie ne pouvant pas, selon la loi, être récupérées. L'entreprise décide de valider chaque semaine d'absence de manière forfaitaire à 35 Heures.

La Cour de cassation considère que si la salariée a été absente une semaine en période haute, la durée validée doit être faite au regard de la durée qui aurait été réellement effectuée.

Et, surtout, la juridiction considère que le mode de calcul forfaitaire qui était « apparemment neutre » constituait en fait « une discrimination indirecte en raison de l'état de santé ».

C'est la première décision de la Cour de cassation qui reconnaît l'existence d'une discrimination indirecte (Cour de cassation, Chambre sociale, 9 janvier 2007).

Cette décision ouvre la voie à la remise en cause des discriminations indirectes en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, quelque soit l'origine de cette discrimination sexuelle (un texte : un accord collectif, comme dans la présente affaire, un décret, une loi ; ou une pratique).