



ÉGALITÉ SALARIALE À QUOI SERT VRAIMENT LA LOI?

EN 2025, LES SALAIRES DES HOMMES RESTENT LARGEMENT SUPÉRIEURS À CEUX DES FEMMES, POURQUOI UNE TELLE INJUSTICE DEMEURE, ALORS QUE DES LOIS EXISTENT POUR L'EMPÊCHER? ET COMMENT LES FAIRE ÉVOLUER VERS UNE PLUS GRANDE ÉGALITÉ? **PAR AMÉLIE PALMAS**

Les inégalités salariales démarraient à la veille des années 1920, selon Marie Donzel, consultante. Comme elle le décrit avec ironie dans son livre *Les Inégalités justifiées* (éd. Rue de l'Echiquier), «elles auraient difficilement pu démarrer beaucoup plus tôt puisqu'en France, jusqu'en 1907, les femmes mariées n'étaient même pas autorisées à disposer de leur salaire. Dans ces conditions, être moins payées que les hommes, ce n'était pas leur problème.» En vérité, les inégalités existaient auparavant. Seulement, elles allaient de soi : il était «normal» de moins payer les femmes*. Reste que le xx^e siècle est ponctué de lois qui avancent dans le bon sens. Désormais, «tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes»**.

L'importance du mot "valeur"

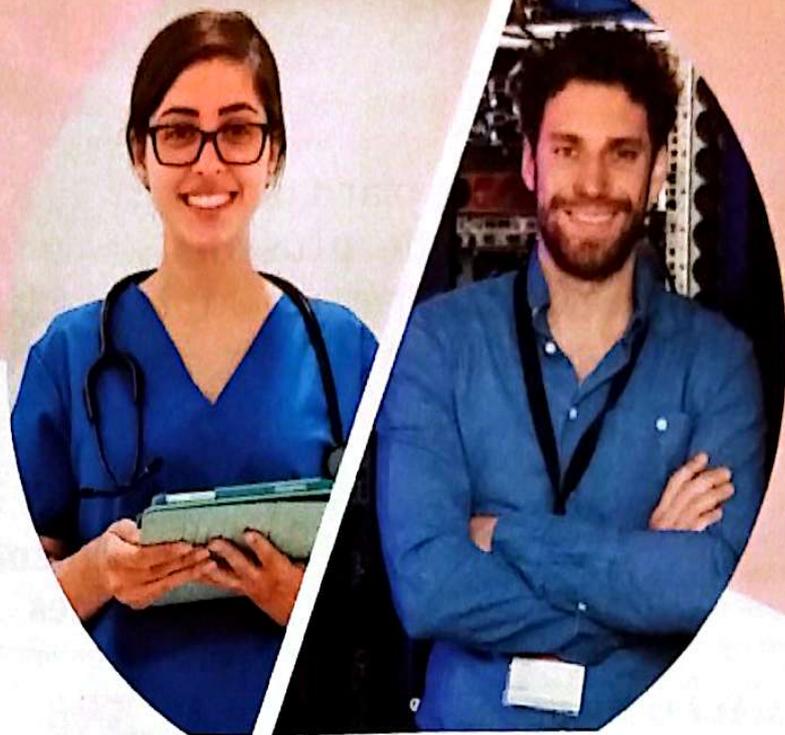
Alors, d'où vient le problème ? «A l'évidence, les lois ne font pas évoluer l'égalité salariale, affirme Louis Maurin, directeur de l'Observatoire des inégalités. Bien sûr, elles sont nécessaires ! Mais les inégalités de salaires entre les femmes et les hommes reposent sur d'autres paramètres : sur les contrats à temps partiel que les travailleuses subissent, sur leur orientation dans les filières du secteur tertiaire... » Avec un constat indéniable : les femmes n'exercent pas les mêmes activités professionnelles que les hommes, seuls 17 % des métiers sont réellement mixtes.



“ Seuls 17% des métiers sont réellement mixtes.

Or, ceux occupés majoritairement par les femmes (petite enfance, soin...) sont moins bien rémunérés que ceux occupés majoritairement par les hommes (bâtiment, informatique...). «C'est mon cheval de bataille depuis quarante ans, nous raconte Rachel Silvera, économiste codirectrice du réseau de recherche MAGE (Marché du travail et genre). Il faut pour-tant appliquer la loi qui dit "un salaire égal pour un travail de valeur égale".

En France, le mot "valeur" a de l'importance. » Cela signifie que deux professions différentes sont comparables sur des critères précis de connaissances, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse (*lire encadré ci-contre*). «S'ils sont considérés de valeur égale, ils doivent être rémunérés de la même façon. C'est un levier qui s'appuie sur la loi. Je n'invente rien ! Seulement,



il n'y a aucune contrainte pour imposer ce principe de valeur égale. C'est bien cela mon souci. » Faudrait-il inscrire plus explicitement ce principe d'équité salariale dans les textes ? Inutile, répond Rachel Silvera, puisqu'il est déjà prévu dans la loi. « Mais il ne fait pas l'objet d'obligations formelles, comme au Québec, où la loi sur l'équité prévoit que chaque femme qui occupe un métier à prédominance féminine peut exiger de le comparer à un métier à prédominance masculine. Si on lui donne raison, il doit y avoir revalorisation. Pas en France. »

Tous égaux face aux droits ?

A quoi sert la loi, dans ce cas ? A se défendre : pour faire appliquer le droit à « un salaire égal », une salariée peut saisir le conseil de prud'hommes afin d'obtenir une condamnation de l'employeur. Mais rares sont celles qui entament ces démarches. « D'après moi, il y a un problème d'accès à la justice pour les femmes », explique M^e Elise Fabing, avocate spécialiste en droit du travail et auteure de *Ça commence avec la boule au ventre* (éd. Les Arènes). Souvent, l'instance judiciaire les effraie. » Parmi ses clientes, des dirigeantes et des cadres, majoritairement, mais aussi des esthéticiennes, une fromagère, une vendeuse de chocolats... « Quand elles viennent me voir, elles cherchent d'abord des informations. Ensuite, le temps de décision est extrêmement long, parce qu'elles ont peur : elles aimeraient que j'écrive une lettre à leur entreprise et que tout soit réglé. Mais il faut aller au contentieux pour obtenir une bonne négociation. » Car tel est souvent l'enjeu. « Dans la grande majorité des cas, on transige, poursuit-elle.

A l'hôpital, sages-femmes et ingénieurs, mêmes rétributions ?

Pourquoi un métier historiquement dominé par les femmes ne serait pas rémunéré à la même hauteur qu'un métier dominé par les hommes, dès lors qu'il nécessite des compétences similaires ? Deux économistes, Rachel Silvera et Séverine Lemièrre, se sont penchées sur le cas de deux professions en apparence bien distinctes : sage-femme et ingénieur. Explications de Rachel Silvera.

« Le diplôme d'Etat de sage-femme s'obtient au bout de cinq ans, sachant que la première année est commune aux études de médecine et compte souvent double. Du côté des ingénieurs, certains ont commencé en tant que techniciens avant de passer des concours internes, voire des formations pour devenir ingénieurs. Leur fonction au sein de l'hôpital : adapter les postes de travail, prévenir les risques de panne et de cyberattaques. De la même manière, on exige en revanche des sages-femmes des compétences ultra-techniques, puisqu'elles assurent 80 % des accouchements, le suivi de grossesse et, parfois, les interruptions volontaires de

grossesse. Mais on attend d'elles également des compétences dites féminines – empathie, douceur, écoute. Elles sont autonomes, sans toutefois être totalement indépendantes puisqu'elles font appel au médecin dès qu'il y a un problème. Leur responsabilité peut être engagée, avec un risque de procès. Les ingénieurs aussi ont des responsabilités, sans que cela constitue le quotidien de leur travail.

En matière de rémunération, depuis 2017, grâce à leurs luttes, les sages-femmes ont réussi à être embauchées à peu près dans la même grille que les ingénieurs aujourd'hui (avant, il y avait 200 ou 300 € de moins à l'embauche). Mais au fur et à mesure du déroulement de leur carrière, les ingénieurs montent en grade : il existe quatre grades chez les ingénieurs, contre deux chez les sages-femmes. Sachant qu'entre deux grades, l'écart s'élève parfois à 500 €. Avec, en fin de carrière d'ingénieur, des primes de technicité. Ce qui n'est pas le cas chez les sages-femmes. Comme si on leur déniait leur technicité. »

“ Au plus tard en juin 2026, chacun dans les entreprises de plus de 50 ou 100 salariés pourra connaître la rémunération médiane de sa catégorie. Mais aussi les écarts de salaires et de variables!

C'est-à-dire qu'on obtient un accord entre ma cliente et l'entreprise sur une somme d'argent, un chèque qui lui donnera la liberté de se réinventer. »

L'accès à la preuve

Mais la victime de discrimination ne dispose pas toujours de preuves sur l'inégalité de traitement. « Cela peut être un enregistrement sonore ou bien un écrit, précise l'avocate. Un exemple classique : quand une cliente trouve à la photocopieuse le dossier immobilier de son homologue avec ses justificatifs de salaires. » Depuis un an, cependant, une jurisprudence bouleverse l'ordre des choses. Le 8 mars 2023, date hautement symbolique, la Cour de cassation a tranché en faveur de Mme R., ordonnant au groupe Exane, dont elle était salariée, de communiquer à l'intéressée les bulletins de paie de ses homologues masculins. « Avant cette décision, chaque fois qu'un avocat demandait les bulletins de salaires, les entreprises opposaient le principe de vie privée***, refusant de nous les transmettre au motif qu'il s'agissait de données personnelles, raconte-t-elle. Avec cet arrêt, la Cour de cassation dit que le droit à la protection des données à caractère personnel n'est pas un droit absolu. Elle considère que la communication des bulletins de salaires est indispensable à l'exercice du droit à la preuve. » Une avancée qui repose sur la persévérance de Mme R. « Ce qui est remarquable avec Mme R., explique M^e Paul Serge Estival, son avocat, c'est qu'elle savait que le chemin serait long et difficile. Mais elle a souhaité aller jusqu'au bout, pour elle

Ce que gagnent les femmes

Source : Insee, chiffres 2022 publiés en 2024.

23,5%

de moins que les hommes sur le salaire annuel.

14,9%

de moins sur l'équivalent d'un temps plein.

4%

de moins à poste égal chez le même employeur.

Ce que cachent concrètement ces pourcentages :

« 4 %, c'est quasiment indolore.

Même si en faisant le calcul à l'échelle de toute une vie professionnelle, ça commence à chiffrer. Par exemple, pour quarante ans à une rémunération moyenne de 2 000 euros net par mois, comptez 38 400 euros de manque à gagner. Maintenant, faites le même calcul avec un écart de 24 % : ça fait mal!

Sur une rémunération moyenne de 2 000 euros net par mois, le manque à gagner s'élève à 230 400 €. »

Extrait du livre « Les Inégalités justifiées », de Marie Donzel (éd. Rue de l'Echiquier).

et pour les autres. Un procès n'est réellement équitable que si vous avez une égalité des armes. » La transparence des rémunérations en fait partie.

Bientôt du nouveau

Bonne nouvelle, elle devrait s'imposer davantage dans les années à venir : une directive européenne, transposable au droit français au plus tard le 7 juin 2026, prévoit la transparence des rémunérations pour les candidats à l'embauche, comme pour les salariés. Dans les entreprises de plus de 50 ou 100 salariés, chacun pourra connaître la rémunération médiane de sa catégorie. Mais aussi les écarts de salaires et de variables! « C'est un détail important, confirme M^e Elise Fabing. Parce que j'observe souvent dans mes dossiers une différence importante dans les bonus. » La directive ne s'arrête pas là : elle met en place un droit à indemnisation pour tout travailleur ayant subi un licenciement. « Cette directive accroît la transparence des systèmes de rémunération, renforce le rôle des partenaires sociaux et fournit plus d'informations aux travailleurs », résume Marie Donzel. Je crois beaucoup à la transparence salariale. J'espère qu'elle puérifiera l'idée selon laquelle les femmes sont moins payées que les hommes parce qu'elles ne négocient pas leur salaire. Certes, elles demandent moins souvent des augmentations. Mais quand elles les demandent, elles ont 25 % de chances en moins de les obtenir. » Une révolution – plus qu'une évolution – très attendue. ●

* « Un quart en moins », de R. Silvera, éd. La Découverte.

** Article L 3221-2 du Code du travail.

*** Les lois françaises sur la vie privée et les données personnelles, ainsi que le règlement général sur la protection des données (le fameux RGPD).