

Université Paris II Panthéon-Assas

Institut de droit comparé

Master 2 Droit européen comparé

Dirigé par le Professeur Louis Vogel

2016-2017



UNIVERSITÉ PARIS II
PANTHÉON-ASSAS

**Parité et droit du travail
en France et en Allemagne**

Mémoire rédigé sous la direction du
Professeur Marie Goré

Léa BERTHELIN

Résumé

La parité des sexes dans le monde du travail est loin d'être un sujet d'étude nouveau et atypique. C'est justement parce que les améliorations dans ce domaine sont faibles qu'il paraît nécessaire de s'y intéresser davantage, sous un angle juridique et comparatiste, afin de comprendre les raisons de cette lente évolution. En effet, le droit joue un rôle prépondérant lorsqu'il s'agit de régir et d'influer sur des problèmes sociaux. Le droit du travail est donc un outil particulièrement utile lorsqu'il s'agit de faire face aux inégalités genrées. Le point de vue comparatiste adopté dans ce mémoire sera d'autant plus intéressant qu'il permettra de confronter les législations de ces deux pays que sont la France et l'Allemagne, afin d'identifier les avantages et les inconvénients dans chaque système juridique en matière de lutte pour l'égalité hommes-femmes.

Puisque toutes des problématiques impliquant les inégalités pesant sur les femmes dans la sphère professionnelle ne peuvent être abordées exhaustivement dans cet écrit, il s'agit de traiter dans ce mémoire uniquement des questions relatives à l'égalité salariale, à l'accès aux postes de direction pour les femmes, à la maternité et au harcèlement sexuel. Ces thématiques permettent d'illustrer de façon représentative et équilibrée le quotidien des femmes au travail.

Le but de ce mémoire n'est pas seulement de constater les inégalités, mais aussi de les analyser, de les comprendre et de les connecter aux solutions juridiques existantes et bien souvent insuffisantes. C'est ainsi que la relation parité et droit du travail sera profondément explorée et étudiée ici, de manière la plus complète possible, afin de rendre compte de la situation des femmes au travail aujourd'hui et de l'état actuel du droit sur cette question.

L'Université n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans le mémoire ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

Remerciements

J'adresse mes sincères remerciements,

A Madame le Professeur Marie Goré pour l'intérêt qu'elle a porté à mon travail et pour sa disponibilité,

A Monsieur Jean-Michel Corbellini, qui s'est chargé avec rigueur et précision de la coordination administrative,

A ma famille, qui m'a soutenue, encouragée et conseillée durant ces cinq dernières années de Master,

A mes amis, toujours présents et bienveillants envers moi.

Abréviations

AGG : Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

MINT : Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik

OIT : Organisation internationale du travail

CEDAW : Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women

BMFSFJ : Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend

TUE : Traité sur l'Union européen

TFUE : Traité sur le fonctionnement de l'Union européen

GG : Grundgesetz

BAG : Bundesarbeitsgericht

BGB : Bürgerliches Gesetzbuch

StGB : Strafgesetzbuch

EntgTranspG : Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen

SBF 120 : Société des Bourses Françaises

COMEX : Comité exécutif

AG : Aktiengesellschaft

PME : Petites et Moyennes Entreprises

FüPoG : Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen

MuSchG : Mutterschutzgesetz

OFCE : Office Français des conjonctures économiques

CFDT : Confédération française des droits des travailleurs

CHSCT : Comité d'hygiène, de santé et des conditions de travail

QPC : Question Prioritaire de Constitutionnalité

AVFT : Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail

Sommaire

Résumé.....	1
Remerciements.....	2
Abréviations.....	3
Sommaire.....	4
Introduction.....	5
Partie 1. La faible attribution féminine des compensations et bénéfices dans la sphère professionnelle.....	12
Titre I. L'écart de salaires entre hommes et femmes.....	12
Titre II. L'accès laborieux aux postes de direction pour les femmes.....	31
Partie 2. Les inégalités genrées, obstacles au bien être des femmes dans le monde du travail.....	53
Titre I. La maternité, un frein incontestable dans la carrière d'une femme	53
Titre II. Le harcèlement sexuel au travail.....	72
Conclusion.....	87
Bibliographie.....	89
Table des matières.....	92

Introduction

« *L'admission de la femme à l'égalité parfaite serait la marque la plus sûre de la civilisation ; elle doublerait les forces intellectuelles du genre humain et ses chances de bonheur.* »¹ Par ces mots, Stendhal exprimait l'importance et l'intérêt de l'égalité des sexes, autrefois déjà négligée voire oubliée. Dans de nombreux domaines tels que l'éducation, le travail ou la santé, la femme est considérée comme étant inférieure à l'homme pour de multiples raisons. La culture patriarcale, encore bien présente dans de nombreux pays, joue un rôle prépondérant et l'homme serait ainsi le seul dépositaire de l'autorité au sein de la famille². Ce système social, même s'il peut sembler archaïque, est un premier facteur qui pourrait expliquer l'oppression des femmes par les hommes et la raison pour laquelle parler d'égalité entre les deux sexes est encore aujourd'hui illusoire.

Cette injustice mène alors à la recherche de la parité entre les hommes et les femmes et a ainsi pour objectif de réduire les déséquilibres existants entre les deux sexes, le plus souvent à l'avantage du sexe masculin. Aujourd'hui, la parité est également synonyme d'égalité, de justice et de démocratie³. Ce principe est surtout mis en place par des lois ; à l'échelle internationale, on citera notamment la « *Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les discriminations envers les femmes* » du 18 décembre 1979, entrée en vigueur le 3 septembre 1981 après avoir été majoritairement signée et ratifiée par les Etats membres de l'ONU. Sa portée reste pour autant limitée puisque les pays signataires ont été autorisés à émettre des réserves au nom de leurs traditions, cultures ou religions. Lors la quatrième conférence intergouvernementale sur les femmes, organisée par l'ONU à Beijing en 1995, un Programme d'action a été adopté afin de réduire les inégalités dans divers domaines comme les droits fondamentaux, l'éducation ou le rapport des femmes à l'emploi. Vingt ans plus tard, le bilan est mitigé : tandis que le taux de scolarisation féminin et le droit de vote des femmes sont en hausse, ce n'est pas le cas pour les

¹ De l'amour (1822), de Henri Beyle dit Stendhal.

² Theorizing Patriarchy (1990), Sylvia Walby.

³ La parité (2016), Maud Navarre et Matthieu Gateau.

revenus pour lesquels, au contraire, les inégalités se sont accentuées⁴. En France, on retient surtout la loi relative à l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives de 2000 puisqu'elle est aussi appelée la « loi parité hommes-femmes ». Mais dans le domaine du travail, c'est surtout ces dernières années que la loi a joué un rôle majeur ; entre les lois Copé-Zimmerman en 2011, Sauvadet en 2012 et la fameuse loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014, le sujet est devenu un incontournable de la politique actuelle. De l'autre côté du Rhin, l'Allemagne s'est aussi peu à peu préoccupée des inégalités hommes-femmes et dès 1958 entrait en vigueur la Gleichberechtigungsgesetz, selon laquelle les deux sexes devaient être traités pareillement. La Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) de 2006 viendra préciser plus spécifiquement cette nécessité d'égalité en droit du travail.

Néanmoins, malgré certaines tentatives de législation, les inégalités subsistent. Il serait trop long de les lister exhaustivement, mais très souvent, ce sont les mêmes qui sont citées : les violences conjugales et sexuelles affectent surtout les femmes, les salaires et les retraites entre hommes et femmes sont loin d'être égaux, la représentativité politique des femmes est toujours en cours d'acquisition et des domaines comme le sport et la culture sont touchés également⁵.

Il conviendra donc de se focaliser ici uniquement sur les thématiques qui ont trait au respect de la parité en droit du travail ; à savoir quand les droits des femmes sont bafoués au travail et illustrent une différence de traitement vis à vis des hommes. Effectivement, c'est un domaine dans lequel les inégalités persistent, voire s'accroissent. Et surtout, c'est un secteur dans lequel les lois sont difficilement élaborées, tant le droit du travail reste un sujet sensible et délicat puisque très concret et directement perçu par les citoyens, quel que soit le pays. Par droit du travail sera ici compris l'ensemble des normes juridiques régissant les relations de travail entre un employeur et ses employés. Cela signifie donc deux choses : premièrement, les normes qui seront appréhendées ne se limiteront pas aux lois intervenant en droit du travail pur mais seront aussi citées également des normes

⁴ En 2006 : les femmes gagnaient en moyenne 6000\$/an, les hommes : 11000\$/an.

En 2015 : les femmes gagnaient en moyenne 11000\$/an, hommes : 21000\$/an.

Source : Financing the unfinished business of gender equality and women's rights : priorities for the post-2015 framework, rapport OCDE mars 2014.

⁵ « Les inégalités femmes-hommes en 12 chiffres et 6 graphiques » : article du Monde du 07.03.2017 (à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes) par Anne-Ael Durand.

internationales, européennes et constitutionnelles, ayant toutes un lien avec la condition actuelle des femmes dans le monde du travail. Le but est ici de démontrer en quoi la recherche de la parité au travail demeure un véritable défi et ainsi, se limiter à l'étude de quelques lois sous prétexte qu'elles sont intégrées dans un code du travail serait réducteur. Par ailleurs, il convient aussi de déterminer ici ce qu'est entendu par le travail. En effet, chaque forme de travail ne pourra être abordée, tout simplement parce que ce serait trop long et surtout, trop spécifique. Le droit de la fonction publique, notamment, ne sera ici pas pris en compte malgré un nombre de fonctionnaires important, que ce soit en France ou en Allemagne. Nous nous intéresserons plutôt ici aux normes applicables en droit du travail dans un sens plus commun du terme et notre modèle d'étude sera donc basé l'application du droit du travail à l'entreprise, parce que c'est dans ce cadre que le lien de subordination employeur/employé est le plus clair. Il sera ainsi plus évident de comprendre comment et pourquoi le respect des droits des femmes au travail est encore aujourd'hui si discuté.

Comme nous l'avons ci-dessus cité, la situation est la même partout : la femme, dans le monde du travail, est considérée comme étant inférieure à l'homme. Pour autant, l'intensité de cette affirmation varie selon les pays. Alors que la plupart des pays arabes et notamment le Yémen et la Syrie⁶ considèrent que la place de la femme est plutôt à la maison qu'au travail, les pays scandinaves sont souvent cités comme des modèles en matière de parité au travail⁷. De même, une étude approfondie de la place accordée aux femmes au travail pour chaque pays serait trop fastidieuse et c'est la raison pour laquelle notre travail se concentrera ici sur la comparaison entre deux pays : la France et l'Allemagne. Culturellement plutôt proches et très fréquemment assimilés, ce choix n'est pas anodin. Il est vrai que dans les deux cas, les inégalités entre hommes et femmes sont moindres si l'on compare avec d'autres pays dans lesquels la place de la femme est sans cesse remise en question. Pour autant, de multiples disparités existent et ce notamment en droit du travail. C'est d'ailleurs sur ce point que les comparaisons sont les plus fréquentes : dans quel pays le taux de chômage est-il le plus bas ? Où gagne t-on le plus ? Ces dernières années, les statistiques et articles de journaux se sont multipliés sur ces questions et très

⁶ Rapport World Economic Forum de 2014 « The Global Gender Gap Report », p. 25.

⁷ Ecart salarial hommes/femmes, Données OCDE, 2012.

souvent, l'Allemagne remporte ce «duel», grâce à son fort taux de croissance économique et celui du chômage quasi inexistant. Cela ne signifie pas pour autant que le système allemand est dénué de failles. Il est vrai que la place de la femme en France et en Allemagne n'est pas véritablement discutée ni comparée : on part du principe que l'inégalité des sexes au travail passe après les questions de chômage et de relance économique. C'est pourtant un problème commun aux deux pays : les femmes sont souvent considérées comme moins aptes à travailler que les hommes. Contrairement aux idées reçues, être une femme et travailler en Allemagne n'est pas automatique : le modèle allemand, si souvent cité, n'est dans ce cas pas parfait. La France serait alors plus accueillante quant à cette idée d'intégrer plus fortement les femmes dans le monde du travail⁸. Pour autant, le taux d'emploi des femmes en Allemagne est plus élevé qu'en France⁹. Mais lorsqu'on compare le taux de travail à temps plein, la tendance s'inverse puisque le travail à temps partiel est largement privilégié en Allemagne. Les raisons, qui seront détaillées plus en profondeur tout au long de cette étude, sont essentiellement culturelles, juridiques et politiques. En quelques mots, le rôle de la femme en Allemagne est perçu différemment et deçà découlent des conséquences évidentes pour son implication au travail : des difficultés à l'embauche, un salaire moins important et le temps partiel est favorisé. La situation française est analogue mais moins poussée. Dans les deux Etats, le gouvernement s'est peu à peu intéressé au problème et plusieurs mesures ont été élaborées, de la mise en place de ministères spécialisés en droits des femmes¹⁰ à la promulgation de diverses lois et quotas destinés à relancer le taux d'emploi féminin. Ces normes seront plus vivement étudiées par la suite et nous essayerons de déterminer leur intérêt et leur efficacité. A l'échelle européenne, la décision de comparer la France et l'Allemagne est par ailleurs très intéressante, tout simplement parce que ces pays sont assez représentatifs en terme de population: à eux deux, ils réunissent près de 30% des habitants de l'Europe. L'élaboration de leur législation respective est donc souvent

⁸ Les femmes sur le marché du travail en France et en Allemagne : pourquoi les Françaises réussissent mieux à concilier famille et emploi, Rapport d'Angela Luci (mai 2011) pour la Friedrich Ebert Stiftung (Bureau de Paris).

⁹ Toute l'Europe : Taux d'emploi des femmes et des hommes dans l'UE: 66,7% de femmes françaises travaillent tandis qu'elles sont 74,7% en Allemagne (Eurostat 2016).

¹⁰ France : Secrétariat d'Etat à la condition féminine créée en 1974, plus tard rattaché au Ministère du Travail et aujourd'hui, Secrétariat d'Etat à l'Egalité entre les femmes et les hommes.

Allemagne : Création en 1953 du Bundesministerium für Familienfragen (Ministère des questions familiales), aujourd'hui Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (famille, vieillesse, femmes et jeunesse).

observée voire imitée et leur influence dans la recherche d'une certaine parité en droit du travail n'est pas à négliger. Par ailleurs, la question est devenue aujourd'hui très réelle puisque les relations franco-allemandes sont de nouveau au centre des préoccupations politiques des deux pays. Concrètement, cela se traduit aussi par la multiplication des mariages franco-allemands¹¹ et ainsi la demande légitime de nombreuses femmes à propos de la législation en France et en Allemagne quant aux avantages et inconvénients à travailler dans tel ou tel pays. Ainsi il sera ici question de comparer leur situation juridique et d'en dégager le positif du négatif pour chaque pays.

L'inégalité des sexes au travail est un sujet beaucoup plus large qu'il n'y paraît : les femmes subissent des différences de traitement et des injustices, voire des discriminations, sous forme diverses et variées et que leurs homologues masculins n'ont pas à endurer. Dès l'embauche, une femme sera plus susceptible de se voir refuser le poste, essentiellement pour des raisons de potentielle maternité et de responsabilités familiales. Cette forme de discrimination est protégée par la loi en France selon l'article L1132-1 du Code du travail qui proscriit toute forme de discrimination à l'embauche et notamment en fonction du sexe du candidat, mais aussi en Allemagne selon l'article §19 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Pour autant, il n'est pas rare qu'un employeur contourne cette interdiction en avançant des arguments tels qu'une différence de formation et d'expérience entre deux candidats de sexes opposés. Bien que cette inégalité entre les hommes et les femmes à l'embauche soit injuste, nous n'entrerons pas plus en détail puisque les lois se focalisent fréquemment sur tous les types de discriminations tels que l'âge, l'origine ou les caractéristiques physiques d'un candidat. Les données sont donc souvent trop générales et peu ciblées sur les femmes en particulier. Cette question sera cependant abordée lorsque nous traiterons des problèmes que peuvent poser la maternité aux femmes qui travaillent. De même, le difficile accès à certains emplois soi disant réservés aux hommes ne sera ici pas traité. En guise d'exemple nous pouvons citer le secteur de la construction et des travaux publics¹², souvent peu plébiscité par les femmes mais qui pourtant, ne leur est pas interdit. C'est en effet un

¹¹ Dans ce sens : « Nous, Franco-Allemands ! » article paru dans Le Monde du 15.12.2011 et écrit par Maxim Leo, écrivain et journaliste.

¹² Dans ce secteur, on compte seulement 11,7% de femmes (en France) d'après l'enquête Emploi 2013, publiée par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares).

sujet plus sociétal et qui fait appel à lutter contre des stéréotypes bien ancrés dans nos sociétés. Le droit joue donc un rôle minime dans l'évolution des mentalités à ce niveau là. Finalement il ne sera pas question des conditions de travail, qui peuvent être vécues autrement par une femme que par un homme. On peut ici évoquer le burn out, appréhendé différemment par les deux sexes, ou encore l'articulation du temps entre le travail et la maison, qui est souvent plus pesant pour une femme que pour un homme. Mais comme précédemment expliqué, cela relève finalement peu du droit qui, à l'heure actuelle, ne légifère pas franchement sur ces questions.

Ces dernières thématiques étant écartées, il reste donc celles que nous allons traiter dans ce mémoire et qui répondent à la problématique de la recherche de la parité hommes/femmes au travail en France et en Allemagne et le rôle du droit du travail dans cette quête. Ainsi, quelles sont les inégalités que doivent affronter les femmes au travail et surtout, quelles sont les mesures juridiques adoptées dans les deux pays pour y faire face ?

Nous traiterons les inégalités que doivent affronter les femmes au travail en deux parties. La première se concentrera sur l'étude de la faible attribution féminine des compensations et bénéfices dans la sphère professionnelle (Partie 1). Nous commencerons alors par analyser la toute première inégalité, fréquemment citée dans ce domaine, qui est celle des salaires entre hommes et femmes. C'est celle qui fait le plus réagir et crier à l'injustice parce que les chiffres et les données ne mentent pas ; les femmes sont payées en moyenne 16,7% de moins que les hommes dans l'Union européenne¹³. Nous déterminerons donc les causes de cet écart mais aussi les lois qui, respectivement en France et en Allemagne, tentent de le diminuer. Par la suite, nous nous intéresserons à une autre thématique très commentée aujourd'hui : celle de l'accès aux postes de direction pour les femmes, en général plus difficile que pour les hommes. Les raisons d'être du fameux « plafond de verre » seront ici expliquées puis nous étudierons les solutions juridiques proposées par chacun des deux Etats, des quotas définis aux lois plus générales.

Dans une deuxième partie, nous nous intéresserons plus aux obstacles genrés, spécifiques aux femmes, et influant négativement sur leur bien être dans le monde du travail (Partie 2). Nous étudierons alors le cas de la maternité et en quoi celle-ci peut

¹³ Eliminer l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes au sein de l'Union européenne, rapport de la Commission européenne- Direction générale de la Justice (2014).

représenter une cause de discrimination pour les femmes. Les mesures mises en place par chaque pays afin de protéger les droits de la mère au travail seront abordées, tout comme le développement progressif du congé paternité en vue de rétablir une égalité entre les droits des deux parents. Finalement, nous traiterons du cas du harcèlement sexuel au travail, délit subi par de nombreuses femmes et également très controversé. La France et l'Allemagne ont toutes deux modifié récemment leur législation à ce sujet afin de mieux l'appréhender et le punir : nous comparerons donc ces lois et leur points positifs et négatifs.

Partie 1. La faible attribution féminine des compensations et bénéfiques dans la sphère professionnelle

Ce n'est pas un mythe : les femmes et les hommes sont loin d'être égaux dans le monde du travail. C'est tout d'abord flagrant au niveau des salaires où les hommes gagnent plus que les femmes, ce que nous allons démontrer et analyser ici (Titre I). De même, l'accès aux postes de direction leur est plus difficile (Titre II), pour des raisons loin d'être toujours fondées et justifiées. Ces deux premiers axes d'étude ont été réunis parce qu'ils sont liés et traitent finalement tous deux des récompenses, à titre onéreux ou en terme d'avancée hiérarchique, accordées aux femmes pour le fruit de leur travail. Que ce soit au niveau salarial ou décisionnaire, la position des femmes à un plan supérieur ou égal à celui des hommes demeure encore une exception.

Titre I. L'écart de salaires entre les femmes et les hommes

C'est un indicateur fiable et difficilement contestable. Le salaire est reçu par le salarié en échange du travail fourni et lui est versé par son employeur. C'est donc la contrepartie d'un travail mené à bien et touche à l'essence même du travail, à son intérêt pour la plupart des employés. La question est donc légitime : pourquoi les hommes gagnent-ils plus que les femmes ? Cette inégalité persiste depuis des générations et faiblit depuis peu, mais très doucement (Chapitre 1). Les causes de cet écart de salaires sont multiples mais pas forcément toutes fondées (Chapitre 2). L'intervention du législateur, que ce soit en France ou en Allemagne, est par ailleurs présente mais reste très générale et trop peu spécifique à la réduction de l'écart des salaires (Chapitre 3).

Chapitre 1. Une inégalité forte et persistante

Le constat est sans appel et c'est ce qui le rend d'autant plus injuste : les femmes, dans tous les pays du monde, gagnent moins que les hommes. Par ailleurs, cet écart salarial varie selon les pays mais reste toujours présent (Section 1). Même s'il tend peu à peu

à se réduire, il existe depuis plusieurs décennies et une égalité parfaite n'est pour autant pas prévue à ce jour (Section 2).

Section 1. L'écart salarial hommes-femmes : une observation universelle

En tout premier lieu, il convient de définir ce qu'est précisément l'écart de rémunération entre hommes et femmes et quels sont les critères qui entrent dans sa détermination (II). Puis nous verrons qu'aucun pays ne fait figure d'exception (II).

I) La définition de l'écart de rémunération entre hommes et femmes

Cette partie, quelque peu théorique, a avant tout pour intérêt d'éviter le trouble et les mauvaises interprétations de ce qu'est véritablement l'écart salarial. Au sein de l'Union européenne, son calcul est basé sur la méthodologie de l'Enquête sur la structure des salaires (ESS). Le taux de l'écart salarial est exprimé en pourcentage de la rémunération des hommes pour mieux illustrer la différence moyenne de rémunération horaire brute entre les salariés masculins et féminins¹⁴. Preuve que les sources de confusion sont fréquentes, le nom exact et complet de l'écart salarial devrait être «écart non ajusté de la rémunération entre les femmes et les hommes », puisque de nombreux facteurs ne sont pas pris en compte, comme par exemple le métier exercé, le niveau d'études ou encore le temps de travail. D'autres critères sont aussi laissés de côté comme le versement de primes¹⁵. Ce phénomène d'écart salarial est plus appelé communément le Gender Pay Gap par les spécialistes.

En guise d'exemple en France, nous utiliserons les données du Ministère du Travail afin de bien montrer la différence entre l'écart total, bien plus important, et celui à temps de travail et métiers équivalents¹⁶. Ainsi l'écart total est parfois cité, parce que le chiffre est plus frappant et donc plus susceptible d'appeler à réagir. Aucune distinction n'est faite quant au temps de travail : temps partiel et temps plein sont confondus, et tous les métiers sont rassemblés. Concrètement, en France, cela donne

¹⁴ Glossaire : Ecart de rémunération entre les hommes et les femmes, Eurostat 2013(statistic explained)

¹⁵ Eliminer l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes au sein de l'Union européenne, rapport de la Commission européenne- Direction générale de la Justice (2014).

¹⁶ « Les inégalités de salaires entre les hommes et les femmes : état des lieux », Rapport de l'Observatoire des inégalités du 27/05/2016.

un écart de 25,7%. Cependant, le temps de travail jouant un grand rôle dans les inégalités de salaires comme nous l'expliquerons par la suite, ce taux descend à 16,3%. Cela signifie que pour un même temps de travail – ici à temps complet – les femmes gagnent 16,3% de moins que les hommes. Finalement, le facteur du métier équivalent rentre en compte : pour un même temps de travail, à métier équivalent, cette différence de salaire est de 12,8% de moins¹⁷. Les raisons de cet écart, qui reste tout de même présent, seront étayées plus loin mais on constate tout de même une disparité assez significative selon les indices pris en compte. Le taux que nous devons retenir, et celui gardé à l'échelle de l'Union européenne, est celui de 16,3%¹⁸ : on prend donc en compte le temps de travail car le nombre élevé de femmes travaillant à temps partiel avait tendance à augmenter ce taux de manière considérable.

Si nous prenons le cas de l'Allemagne, le taux dernièrement relevé est de 22,3%¹⁹. Plutôt élevé, il nous amène à nous interroger si le nombre de femmes travaillant à temps partiel a été ici comptabilisé, ce taux se situant bien au dessus de la moyenne européenne qui est, rappelons-le, de 16,7%. Pourtant, les critères pris en compte sont bien les mêmes qu'en France pour le taux de 16,3% : pour un temps de travail équivalent, les hommes continuent à gagner 22,3% de plus que les femmes. Cet écart entre les deux pays est frappant et ce sont justement les raisons de cette disparité qui vont nous intéresser dans la suite de notre étude.

Maintenant que la définition de l'écart salarial a été traitée, il est temps de s'intéresser à ce fait dans sa globalité.

II) Le Gender Pay Gap, un phénomène global

Même si notre étude se focalise essentiellement sur la France et l'Allemagne, il convient de s'intéresser à l'écart salarial dans le reste du monde afin de comprendre où en sont ces deux pays. Bien que cette partie ne soit pas véritablement juridique, elle est essentielle pour que les normes élaborées à l'échelle internationale voire nationale soient mieux interprétées.

¹⁷ « Décomposition des écarts de salaires entre hommes et femmes », Données du Ministère du Travail de 2012.

¹⁸ Ce taux serait de 15,5% selon le Rapport Justice & Consumers, European Commission « The Gender Pay Gap in France » (Eurostat 2014).

¹⁹ Rapport Justice & Consumers, European Commission « The Gender Pay Gap in Germany » (Eurostat 2014).

Les données d'un écart de rémunération moyen pour l'ensemble du globe sont rares mais on peut citer le rapport des Nations Unies de 2005 qui montrait que dans le secteur manufacturier, les femmes gagnaient quasi-systématiquement moins que les hommes indépendamment de l'âge, de l'expérience ou autres facteurs²⁰. Ainsi, le salaire moyen d'une ouvrière en France est de 79% de celui d'un ouvrier et en Allemagne, 74%. Plus récemment, en 2008, un rapport demandé par la Confédération syndicale internationale s'inscrit dans cette lignée : parmi les soixante-trois pays recensés, l'écart salarial moyen est de 15,6%²¹.

En Europe, comme on l'a déjà susmentionné, l'écart salarial entre les hommes et les femmes est en moyenne de 16,7%. Mais ce taux ne vaut quelque chose que si on peut le comparer avec d'autres dans le monde. Et assez étonnement, ce n'est pas parce qu'un pays est défavorisé que l'écart salarial entre hommes et femmes s'accroît. Par exemple, en Colombie, ce taux est « seulement » de 8,2% et au Costa Rica, même si ce dernier reste un pays privilégié par rapport au reste de l'Amérique centrale, il est de 0,6% ! Le Japon par contre est loin d'être un modèle car l'écart salarial est tout de même de 26,5% et en Corée, ce taux atteint 36,3%²². Comment expliquer ces écarts entre les pays ? Les normes sociales très conservatrices de ces pays sont souvent évoquées mais un autre aspect également applicable à de nombreux pays industrialisés et mondialisés (et notamment européens) peut être avancé : cet écart « touche de manière disproportionnée les femmes à faible revenu, en particulier celles appartenant à des minorités et les femmes autochtones. »²³ En d'autres termes, l'écart salarial est aussi une conséquence de la mondialisation : de nombreux travailleurs d'origine étrangère viennent exercer dans des pays plus industrialisés mais ont tendance à gagner moins que les résidents originaires du pays et c'est notamment flagrant pour les femmes, dans le cas où elles travaillent²⁴.

²⁰ Women's wages relative to men's, United Nations Statistics Divisions, 22 avril 2005.

²¹ Chubb, C Melis, Potter L and Storry R eds International Trade Union, Confederation Reports 2008, The Global Gender pay Gap, Brussels.

²² OCDE (2016, Ecart salarial femmes-hommes (indicateur)). Les données se rapportent aux salariés à plein temps ainsi qu'aux non-salariés.

²³ Organisation des Nations Unies, Pacte international relatif aux droits civils et politiques, Observations finales concernant le sixième rapport périodique du Canada, août 2015.

²⁴ L'insertion des étrangers et immigrés dans le marché du travail français, Melchior, site des sciences économiques et sociales.

En résumé, l'idée reste toujours identique, même si le taux varie selon les pays. Ce triste constat désormais posé, on peut maintenant brièvement s'intéresser à son histoire et à son évolution.

Section 2. L'inégalité salariale hommes-femmes, une réalité bien ancrée et en lente évolution

En Europe, le travail des femmes se développa majoritairement au 20^{ème} siècle, avec un pic d'activité pendant la Première Guerre mondiale puis pendant la Seconde. Les hommes étant partis combattre, le besoin en main d'œuvre se fit ressentir et les tâches ouvrières et manufacturières leur furent confiées. Déjà, pour le même travail effectué, leur salaire était inférieur à celui d'un homme. En Allemagne, la Première guerre mondiale est également synonyme d'émancipation, tout d'abord politique²⁵, mais aussi au travail puisqu'elles sont nombreuses à continuer à travailler après la guerre malgré un salaire négligeable²⁶.

Alors que dans les années 50, les femmes percevaient en France en moyenne deux tiers des salaires masculins pour un temps complet, ce taux descend progressivement jusqu'en 1995²⁷. Malgré un net ralentissement ces vingt dernières années, les femmes atteignent donc 83% du niveau salarial des hommes en 2013. Cette progression, encore loin de l'égalité parfaite, est notamment dû à un plus large accès à l'éducation et donc aux diplômes pour les filles : depuis les années 80, elles sont effectivement 51% à continuer leurs études après le baccalauréat, contre seulement 37% des garçons²⁸. L'ouverture de certaines formations jusque là réservées aux garçons comme l'Ecole polytechnique en 1970 démontre aussi d'une volonté d'intégrer les femmes au marché du travail.

En Allemagne, le même schéma se dessine : alors qu'en 1991, seulement 24,2% des élèves passant l'Abitur, l'équivalent du baccalauréat français, étaient des filles, elles

²⁵ Dans ce sens : Droit de vote des femmes en Allemagne réclamé le 8 mars 1914 et promulgué le 12 novembre 1918.

²⁶ Frauenarbeit und Geschlechterverhältnisse, 6.05.2013, von Wolfgang Kurse (Bundeszentrale für politische Bildung).

²⁷ « L'évolution des inégalités de salaires entre hommes et femmes », 8 mars 2017, Observatoire des inégalités.

²⁸ « Hommes/Femmes, une impossible égalité professionnelle ? » p. 20, Dominique Meurs (2014).

sont aujourd'hui 53,8% contre 46,5% des garçons²⁹. Cela signifie donc que le nombre de diplômées augmentent et avec, un niveau de qualification plus élevé et des emplois plus lucratifs à la clef.

On peut cependant voir cette évolution autrement et ce, de façon plus problématique: les femmes sont donc en général plus diplômées que les hommes mais demeurent moins payées. De plus, le ralentissement opéré ces dernières années, pour des raisons expliquées dans la prochaine partie, n'est pas forcément bon signe. C'est à se demander si un jour, une égalité salariale parfaite est à envisager et selon un rapport du World economic forum³⁰, la parité économique hommes-femmes, qui se base essentiellement sur l'écart salarial, pourrait voir le jour en 2186 si les choses évoluent au rythme actuel. Ces prévisions sont toutefois à relativiser puisqu'elles diffèrent selon les continents et l'Europe de l'Ouest devrait ainsi voir cette parité acquise dans une soixantaine d'années.

Maintenant que les termes et chiffres ont été donnés et éclairés, il convient de passer à une partie plus explicative, qui répondra ainsi à la question qui nous guide depuis le début de ce chapitre : quelles sont les raisons de cet écart de rémunération entre hommes et femmes ?

Chapitre 2. Les causes de l'écart de rémunération hommes-femmes

Dégager les raisons qui mènent à un tel écart salarial est nécessaire, aussi bien économiquement que juridiquement parlant. C'est en effet un point crucial pour le législateur qui, après avoir constaté les taux et chiffres comme nous venons de le faire, puis les causes d'un problème, peut légiférer en conséquence. Plusieurs raisons doivent alors être prises en comptes : le temps de travail tout comme les métiers exercés par les femmes sont en général moins rémunérateurs (Section 1), mais comme on l'a vu, cela ne justifie pas complètement les inégalités de salaire. C'est ainsi qu'entrent en jeu des facteurs plus sociologiques, remettant souvent en cause la légitimité des femmes à travailler (Section 2), plus problématiques car la loi a un impact restreint sur ces derniers.

²⁹ Höchster Schulabschluss der 20- bis 29-Jährigen 1991-2015, Wirtschafts und Sozialwissenschaftliche Institut.

³⁰ Global Gender Gap Report 2016, World economic forum.

Section 1. Les causes liées au temps de travail et aux professions exercées, une justification fondée mais imparfaite

A première vue, justifier l'écart de rémunération en utilisant l'argument du temps de travail, inférieur pour les femmes, peut paraître avéré mais, comme susmentionné, la différence reste énorme même pour un même temps de travail que ce soit en France ou en Allemagne (I). Cette première raison est donc vraie mais incomplète, c'est pourquoi la profession joue aussi un rôle : les professions plus rémunératrices sont en général exercées par des hommes. Là encore, cette explication est insuffisante : pour un même poste, une femme gagne toujours moins qu'un homme (II). Ces causes sont donc véridiques et résolvent une partie de l'équation mais on ne peut s'en contenter pour expliquer totalement l'écart salarial entre hommes et femmes.

I) Le temps de travail, premier facteur d'une rémunération inférieure pour les femmes

Le temps de travail a un impact naturel sur la rémunération : en principe, plus on travaille, plus on gagne de l'argent et le salaire s'en ressent. Le temps partiel étant ainsi très prisé par les femmes, que ce soit juste après leur premier diplôme³¹ ou tout au long de leur carrière, leur revenu annuel est forcément plus bas. Sur ce point, l'Allemagne se classe particulièrement haut avec un taux de femmes en temps partiel de 45,3% (contre 30,2% en France)³². Les raisons de cette préférence pour le temps partiel sont assez simples : en général, le temps de travail est diminué pour pouvoir s'occuper de la famille et de la maison, une tâche qui incombe très souvent à la femme plutôt qu'à l'homme dans un foyer et à laquelle elle consacre plus de temps³³. Ce temps partiel n'est cependant pas toujours un choix et on parle alors de temps partiel « subi », faute d'avoir trouvé un emploi à temps complet. Mais ce facteur entre seulement en deuxième position, l'entretien de la famille restant le premier et ce particulièrement en Allemagne. En effet, le nombre de Hausfrau (littéralement, femme au foyer) était, en 2011, encore de 28% soit plus d'un quart des femmes ne

³¹ 2010 : 30% des femmes en temps partiel pour leur premier emploi contre 17% d'hommes en France. « Premier emploi : les femmes plus souvent en temps partiel », 4/12/2014, Observatoire des inégalités.

³² « Taux de travail à temps partiel pour les femmes dans l'UE », Eurostat 2008.

³³ « Répartition des temps sociaux selon le sexe », Insee- Enquête emploi du temps 2009-2010 pour l'Observatoire des inégalités en France métropolitaine.

travaille pas et reste à la maison pour s'occuper des enfants. Cette vision plutôt conservatrice du rôle de la femme est cependant en évolution et de nombreuses associations féministes luttent contre ce « Leitbild der Frau »³⁴. Ce n'est finalement pas tant le principe d'une rémunération moindre pour un temps de travail abaissé qui est reproché, c'est au contraire tout à fait normal. Le problème ici réside dans le fort taux de femmes à exercer en temps partiel pour des raisons qui peuvent sembler souvent naturelles mais qui ne le sont pas toujours. Les conséquences sur l'évolution de la carrière d'une femme sont inévitables et le ressenti sur son salaire à long terme également. Concernant les temps complets, il en est de même : un homme travaille tout de même plus qu'une femme. Cela provient essentiellement de la profession exercée : un poste de cadre, souvent occupé par un homme, travaillera plus longtemps qu'un autre salarié et sera aussi plus rémunéré³⁵. Pareillement, cela semble tout à fait justifié mais cela joue donc un rôle sur le temps de travail et donc sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes à long terme. Cela ne posera par ailleurs aucun problème si les femmes pouvaient accéder aussi facilement que les hommes à ces postes mieux rémunérés et c'est un sujet qui sera traité plus en détail dans la prochaine partie. Pour finir il convient d'évoquer les heures supplémentaires, qui ont incité pendant de nombreuses années les hommes à travailler plus parce qu'elles étaient défiscalisées depuis la loi Tepe de 2007 en France. Les femmes, elles, s'assuraient davantage des tâches domestiques³⁶. Cette augmentation ponctuelle de la durée annuelle du travail pour les hommes a cependant été freinée par la suspension de la défiscalisation des heures supplémentaires via un décret³⁷ et enterrant le fameux « Travailler plus pour gagner plus ». Toutefois, il semblerait que la défiscalisation des heures supplémentaires soit de nouveau à l'ordre du jour, selon une récente déclaration du ministre des Comptes publics Gérard Darmanin. En Allemagne, cette question d'heures supplémentaires joue un rôle moindre puisque le salaire est fixé par conventions collectives ou accords individuels : elles doivent être alors prévues directement dans le contrat et ce n'est pas toujours le cas. Toujours est-il que tous ces facteurs influent donc sur la durée du temps de travail, moins importante pour les femmes et c'est ce qui explique en tout

³⁴ « Das Ende der Feudel-Gesellschaft », 25/12/2012, Lisa Erdmann für Der Spiegel.

³⁵ « Hommes/Femmes, une impossible égalité professionnelle ? » p. 30, Dominique Meurs (2014).

³⁶ « Les décennies aveugles. Emploi et croissance en France » (2011), Philippe Askenazy.

³⁷ Décret n°2012-1074 du 21 septembre 2012 relatif à la réduction générale de cotisations patronales de sécurité sociale et à la déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires.

premier lieu qu'elles sont moins bien rémunérées. Jusque là, cette différence paraît presque justifiée, si l'on ne tient pas compte de la corrélation presque trop évidente entre les femmes et le temps partiel. Mais ce n'est pas le seul élément d'explication : les emplois et les secteurs jouent également un rôle certain sur la rémunération.

II) Des emplois et secteurs différents

Lorsqu'on observe de plus près quels sont les métiers exercés par les femmes, on remarque rapidement que certaines branches sont privilégiées au détriment de certains secteurs jugés plus masculins. On parle alors de ségrégation horizontale³⁸ et ce phénomène est commun à la France et à l'Allemagne. Dans le secteur de la santé (notamment infirmières et aides-soignantes), par exemple, on observe un taux de 80% de femmes³⁹ à l'échelle européenne, de même pour le secteur de l'enseignement en France⁴⁰ et en Allemagne, les femmes se concentrent essentiellement dans le secteur de la vente ou dans les bureaux à des postes d'assistantes administratives⁴¹. Dans les deux pays, les femmes se répartissent dans seulement 12 familles professionnelles (sur 87, tout de même) et seule celle des cadres administratifs, comptables et financiers est relativement bien considérée et rémunérée⁴². Bien que nécessaires, il faut avouer que les métiers principalement exercés par les femmes sont moins rémunérateurs que des postes de direction plus prestigieux : leur surreprésentation dans des emplois moins qualifiés expliquent en partie pourquoi elles gagnent donc moins que les hommes. Comment expliquer cette « attrait » des femmes pour ces métiers ? Premièrement, l'éducation et les formations suivies jouent un rôle certain puisque déterminantes pour la carrière. Ainsi, le secteur scientifique, aussi appelé les matières MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und

³⁸ Die Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen : Indikatoren, Ursachen und Lösungsansätzen, p.6, Jörg Schmidt/Laura-Christin Diekmann/Holger Schäfer.

³⁹ Eliminer l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes au sein de l'Union européenne, rapport de la Commission européenne- Direction générale de la Justice (2014).

⁴⁰ « Les métiers les plus féminisés », Dares, d'après Insee-Données 2011. Observatoire des inégalités.

⁴¹ Frauen in Deutschland p. 25 : „Konzentration auf typische Frauenberufe zeigt sich unverändert“, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

⁴² L'accès à l'emploi des femmes : une question de politiques..., Rapport d'une mission sur l'emploi des femmes réalisée à la demande du Ministère des droits des femmes entre mars et octobre 2013 et pilotée par Séverine Lemière.

Technik) en Allemagne⁴³, reste essentiellement choisi par des hommes malgré l'aspect porteur et rémunérateur de ce milieu. On trouve par exemple un taux encore restreint de femmes faisant des études pour devenir ingénieure (Allemagne : 17% en 2012⁴⁴, France : 28% en 2016⁴⁵), mais qui augmente d'années en années. Travailler dans un secteur plutôt qu'un autre relève donc parfois d'un choix, mais c'est aussi la conséquence d'habitudes sociales et de stéréotypes : les femmes travaillent fréquemment dans des métiers liés à l'entretien, aux enfants, aux soins, soient des tâches qui sont leur couramment attribuées. On part du principe que ces compétences sont intrinsèques et non acquises. De ce fait, une femme et un homme travaillant dans le même secteur d'activité n'obtiennent pas la même rémunération : une infirmière gagnera moins qu'un technicien médical pour un niveau de qualification comparable. Par ailleurs, lorsque les femmes sont particulièrement présentes dans un secteur, comme par exemple le service de nettoyage, elles seront moins payées. Au contraire, lorsque les hommes dominent un secteur, plus ou moins équivalent comme la collecte des ordures ménagères, ils seront alors mieux rémunérés⁴⁶.

Toutes ces tendances, qui ne sont pas entièrement justifiées, ont poussé les gouvernements à agir et en France, les contrats de mixité sont instaurés par la loi du 4 août 2014⁴⁷ et ont pour but de promouvoir la mixité dans certains secteurs (petite enfance, transports, autonomie, bâtiments et services à la personne). Un plan d'action a donc été mis en place et prévoit de valoriser certains métiers, de mieux orienter professionnellement et d'encourager les entreprises à favoriser la mixité. En contrepartie, les entreprises acceptant de favoriser la mixité de certains emplois recevront une aide financière de l'Etat. A long terme, d'ici 2025, l'objectif serait qu'un tiers des métiers deviennent mixtes ⁴⁸ . Le gouvernement allemand (Bundesregierung), de son côté, n'est pas passé par la voie législative mais a également pris des mesures destinées à mettre en avant la mixité des métiers, comme l'exposition itinérante « Rollenbilder » en 2008 organisée conjointement par le

⁴³ Die Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen : Indikatoren, Ursachen und Lösungsansätzen, p.35, Jörg Schmidt/Laura-Christin Diekmann/Holger Schäfer.

⁴⁴ Frauen erobern den Ingenieurberuf, 27.07.2015, Ingenieurkarriere.de

⁴⁵ Infographie : les femmes ingénieures en chiffre, 02/11/2016, Digischool.fr

⁴⁶ Eliminer l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes au sein de l'Union européenne, rapport de la Commission européenne- Direction générale de la Justice (2014).

⁴⁷ Loi n°2014-873 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et ici : Article 1, 6°.

⁴⁸ Les mesures en faveur de l'égalité femmes-hommes, mise à jour le 15 mai 2017, gouvernement.fr

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend et la Bundesagentur für Arbeit. L'idée était alors de présenter des portraits de femmes exerçant désormais des métiers autres que typiquement féminins et qui en expliquaient les avantages, notamment salariaux. Au niveau fédéral, les Länder ont aussi agi en intervenant dans les écoles avec des projets tels que « Neue Wege für Jungs » et le Girl's Day⁴⁹. Les résultats sont encore peu probants mais peu à peu, les mentalités évoluent, ce qui offrent aux femmes la possibilité d'accéder à des métiers plus reconnus et ainsi mieux rémunérés.

Mais l'écart salarial ne provient pas uniquement de ces raisons susmentionnées, qui semblent finalement valables. Les femmes doivent aussi faire face à une multitude d'idées reçues qui les empêchent de gagner autant que leurs homologues masculins et les interventions étatiques et législative restent encore très limitées à ce niveau là.

Section 2. Les causes liées aux mentalités et normes sociales

Les stéréotypes et idées reçus sur les capacités au travail des femmes ont un impact direct sur leur rémunération, mais également sur leur situation au travail en général. Ces facteurs doivent donc être cités mais il est nécessaire de préciser que le droit a une influence quasi inexistante afin de les régler, puisqu'ils sont dus à des faits sociétaux qui évoluent au ralenti.

Une raison souvent avancée est celle de la répartition des rôles au sein d'un couple et cela influe non seulement sur le temps de travail, comme on l'a déjà expliqué, mais aussi sur le travail en lui même et donc, logiquement, sur la rémunération. C'est particulièrement marquant en Allemagne où c'est quasi-systématiquement la femme qui arrête de travailler pour s'occuper de sa famille si besoin est⁵⁰. A la question de savoir qui des deux parents restera à la maison s'occuper des enfants et pour quelles raisons, la réponse est donc presque toujours la mère, parce qu'elle gagne moins d'argent que son mari et parce que c'est son rôle⁵¹. La position de la France est moins

⁴⁹ Abbau von Stereotypen- Schwerpunkt aktueller Gleichstellungspolitik, 8/05/2012, Studium vom Genderkompetenzzentrum.

⁵⁰ Les femmes sur le marché du travail en France et en Allemagne : pourquoi les Françaises réussissent mieux à concilier famille et emploi, Rapport d'Angela Luci (mai 2011) pour la Friedrich Ebert Stiftung (Bureau de Paris).

⁵¹ Entgeltungleichheit zwischen Männern und Frauen : Einstellungen, Erfahrungen und Forderungen der Bevölkerung zum « gender pay gap », p. 22, Rapport du Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

drastique sur cette question⁵², mais c'est le même schéma qui s'opère. Cela s'explique également par la législation du congé parental, que nous développerons plus loin, mais il faut tout de même souligner que les stéréotypes de l'homme qui travaille pour nourrir sa famille et de la femme qui s'occupe des enfants est toujours bien présente. L'Allemagne nomme d'ailleurs l'homme au sein d'une famille comme « Familienernährer » (celui qui nourrit la famille) et la femme comme « Hinzuverdienerin » (celle qui gagne un petit pécule)⁵³.

A cela s'ajoutent de nombreux clichés, infondés, comme quoi une femme serait moins bien formée, plus faible physiquement et psychologiquement et d'une capacité d'adaptation plus réduite⁵⁴. Selon Kevin Chassangre, psychologue et docteur en psychopathologie, les femmes seraient également familières du syndrome de l'imposteur et ce, particulièrement au travail⁵⁵. Elles ont ainsi tendance à ne pas se sentir légitimes dans leur fonction, à douter et à sous-évaluer leurs compétences et à croire qu'elles seront un jour « démasquées ». La conséquence sur leur salaire est immédiate : les femmes ont tendance à demander moins de promotions que les hommes et négocient moins leur salaire⁵⁶, même si la tendance semble peu à peu s'inverser en Allemagne⁵⁷. Il apparaît finalement que les femmes seraient plus prudentes et prendraient donc moins de risques qui pourraient s'avérer payants pour leur carrière contrairement aux hommes à qui on attribue souvent un goût pour la compétition plus prononcé⁵⁸.

Tous ces facteurs ne sont pas prouvés et donc pas complètement déterminants, mais ils influent, même modérément, sur le salaire des femmes. Ainsi les causes de cet écart sont multiples : il peut être justifié par un temps de travail moins important, tout comme par des professions exercées moins rémunératrices. Dans les deux cas, ce n'est pourtant pas toujours un choix, ou alors un choix subi, porté par des normes

⁵² France : 28% des femmes arrêtent de travailler (plus d'un mois) pour s'occuper des enfants après une naissance, Allemagne : 59%. Après une naissance, un homme sur neuf réduit ou cesse temporairement son activité contre une femme sur deux, Stéphanie Govillot, Division Emploi, Insee.

⁵³ Entgeltungleichheit zwischen Männern und Frauen : Einstellungen, Erfahrungen und Forderungen der Bevölkerung zum « gender pay gap », p. 23, Rapport du Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

⁵⁴ Warum verdienen Frauen meist weniger als Männer ? Arbeits-abc.de

⁵⁵ Traiter la dépréciation de soi, le syndrome de l'imposteur, Kevin Chassangre (2015).

⁵⁶ Ségrégation professionnelle et écarts de salaires femmes-hommes, novembre 2015, Dares analyses.

⁵⁷ Chefs lassen Frauen öfter abblitzen, 07/09/2016, Der Spiegel.

⁵⁸ « Hommes/Femmes, une impossible égalité professionnelle ? » p. 58, Dominique Meurs (2014).

sociétales qui pèsent encore sur les femmes au travail et qui se traduisent par un salaire moins élevé.

Face à cette inégalité, on trouve aujourd'hui des normes juridiques en France et en Allemagne, chargées d'encadrer les salaires perçus distinctement par les hommes et les femmes. Malgré leurs diverses sources, européennes et constitutionnelles notamment, le droit ne permet pas encore de régulariser la situation.

Chapitre 3. Le rôle du droit dans la réduction des inégalités salariales

Dans un premier temps, il convient d'observer les normes internationales et européennes qui encadrent la situation (Section 1), puisque les législateurs français et allemand sont aussi soumis et guidés par ces droits supranationaux. Par la suite, nous nous intéresserons successivement à leur transposition et à l'élaboration de mesures nationales en France (Section 2) et en Allemagne (Section 3).

Section 1. Les normes internationales et européennes, un cadre juridique propice à l'égalité salariale

L'encadrement juridique de l'égalité de rémunération à l'échelle internationale a débuté par l'article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948⁵⁹, qui affirme le droit à « *un salaire égal pour un travail égal* » et interdisant toute forme de discrimination dans ce domaine⁶⁰. Peu de temps après, en 1951, l'Organisation internationale du travail promulgue la Convention (C100) concernant l'égalité de rémunération entre la main d'œuvre masculine et la main d'œuvre féminine pour un travail égal à valeur égale suivie de la recommandation n°90, également sur l'égalité de rémunération. La définition de l'égalité salariale est alors précisée et dans son article 2, l'OIT incite à une transposition en droit national de ces principes ayant pour but de renforcer l'égalité salariale entre les deux sexes. Finalement, la convention des Nations Unies sur l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard des femmes

⁵⁹ Adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies à Paris le 10 décembre 1948, la DUDH rencontre un succès immédiat et est directement signée par 50 des 58 membres de l'organisation.

⁶⁰ « Les inégalités salariales entre les hommes et les femmes. » Rapport d'information sur l'activité de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes pour l'année 2002, Sénat.

(CEDAW) du 18 décembre 1979 réaffirme l'impératif d'égalité salariale sans pour autant proposer de mesures concrètes pour sa mise en œuvre. C'est d'ailleurs ce qui est reproché à ces conventions : malgré leur transposition en droit interne, la situation reste quasi inchangée. A cela, les Nations Unies ont estimé qu'il fallait mieux faire connaître ces normes internationales par les Etats signataires afin de premièrement bousculer les mentalités sur la discrimination subie par les femmes afin de faire évoluer juridiquement leur condition. Un programme d'action est alors mis en place : l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes est l'objet central du programme de développement durable à l'horizon 2030 de l'ONU⁶¹. L'Organisation instaure également la possibilité pour les femmes de déposer plainte directement auprès du Comité de la CEDAW en cas de violation de leurs droits⁶². L'activité législative internationale dans ce domaine est donc bien présente mais pose surtout des principes directeurs, destinés à être suivis et interprétés par les Etats en droit interne.

Le droit de l'UE n'est pas en reste en ce qui concerne l'encadrement de l'égalité salariale. En droit primaire, on citera notamment la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne qui prévoit, en son article 23, l'égalité entre les deux sexes y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération. Les traités fondateurs et notamment les articles 3 TUE, 8 et 19 TFUE combattent toute forme de discrimination et peuvent être invoqués en matière d'égalité salariale. L'article 153 TFUE, plus précis, prévoit l'égalité de traitements des hommes et des femmes sur le marché du travail et l'article 157 du même traité prohibe toute différence de rémunération pour un même travail uniquement basée sur le sexe du travailleur. L'article référence en la matière reste l'article 141 TFUE (ancien article 119 du Traité de Rome), largement exploité par la Cour de justice européenne par la suite. L'action législative de l'UE se fait aussi ressentir par le biais de la publication de directives et recommandations⁶³. La Cour de Justice européenne a par ailleurs eu l'occasion de clarifier la notion d'égalité des rémunérations entre hommes et femmes dans le célèbre arrêt Defrenne

⁶¹ Egalité entre les hommes et les femmes et équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, Rapport de la Commission européenne (2014).

⁶² Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, entré en vigueur le 15 décembre 2000.

⁶³ Par exemple, directive 2006/54/CE qui prévoit l'égalité des hommes et des femmes dans le marché du travail et recommandation 2014/124/UE qui conseille les gouvernements nationaux quant à l'application du principe d'égalité salariale.

de 1976⁶⁴, décisif car il reconnaît que le principe s'applique non seulement aux autorités publiques mais aussi aux contrats entre particuliers, à savoir les contrats de travail et conventions collectives⁶⁵. L'arrêt Brunnhoffer de 2001⁶⁶ restreindra quelque peu la portée de cet arrêt majeur en définissant quelles professions sont concernées par le principe l'égalité salariale, jugé trop abstrait et général.

L'impact du droit de l'UE est donc dans ce domaine assez conséquent et est surtout assez intéressant en raison de son effet direct dans les Etats membres. La France et l'Allemagne, guidées par ces normes internationales, ont donc du adapter leur droit pour s'y conformer mais ont également développé une législation en matière d'égalité salariale qui leur est propre.

Section 2. L'intervention du législateur pour l'égalité salariale en France

En France aussi, l'égalité salariale a une base constitutionnelle qui est d'ailleurs plutôt ancienne : dans la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, l'article 6 peut effectivement être interprété dans ce sens puisqu'il prévoit une loi équivalente pour tous⁶⁷. Le troisième alinéa du préambule de la Constitution de 1946 affirmera aussi l'égalité des droits des hommes et des femmes, sans pour autant cibler l'égalité salariale. Il faudra attendre la loi relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes du 22 décembre 1972 pour que ce principe s'inscrive véritablement dans la législation française. Peu de temps après, la loi du 13 juillet 1983, plus communément connue sous le nom de « loi Roudy »⁶⁸, impose l'égalité salariale qui s'insère à l'article L140-2 du Code du travail et soumet à des poursuites pénales si elle n'est pas respectée. Elle pose aussi les prémisses de la négociation collective portant sur le thème de l'égalité professionnelle, aujourd'hui largement utilisée pour rétablir la parité. Prometteuse, cette loi n'est pourtant pas suivie par de nombreux partenaires sociaux : seulement quelques plans d'égalité professionnelle

⁶⁴ Arrêt Defrenne, CJCE, 8 avril 1976, Affaire 43-75.

⁶⁵ Retraite et société n°63 : L'égalité des rémunérations (2012), Brigitte Grésy et Marie-Thérèse Lanquetin.

⁶⁶ Arrêt Brunnhofer, CJCE, 26 juin 2001, Affaire C-381/99.

⁶⁷ Article 6, DDHC 26 août 1789 «*tous les Citoyens étant égaux à ses yeux (la loi, nldr) sont également admissibles à toutes dignité, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leur vertus et de leurs talents.* »

⁶⁸ Loi n°83-635 du 13 juillet 1983, dite Loi Roudy, nom de la Ministre des droits de la femme de 1981 à 1986.

sont conçus au sein des entreprises, en raison d'une loi apparemment trop complexe pour être appliquée⁶⁹. La « loi Génisson » de 2001 continue de développer le dialogue social et sera renforcée par la loi du 23 mars 2006, d'ailleurs issue de l'accord national interprofessionnel sur la mixité et l'égalité professionnelle de 2004, qui impose des négociations ayant pour but de réduire les écart de rémunération entre les hommes et les femmes⁷⁰. La Cour de cassation a également joué un rôle important en rendant des arrêts fondateurs comme l'arrêt Ponsolle de 1996⁷¹, qui pose un principe de rémunération égale pour tous les salariés s'ils sont dans une situation identique. Sa portée est cependant tempérée par le pouvoir de l'employeur d'individualiser les rémunérations, en raison de son pouvoir général de direction. Rapidement, cette faculté sera encadrée suite à de nombreux pourvois, dénonçant le caractère arbitraire de ce pouvoir.

Malgré une action du législateur, l'écart est toujours présent et l'égalité salariale loin d'être acquise. Ces dix dernières années ont été particulièrement cruciales et de nombreuses nouvelles obligations incombent aux entreprises pour rétablir l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Le 18 décembre 2012 est publié un décret précisant les plans d'action à mettre en place dans les entreprises de 50 salariés et plus⁷². La négociation devient alors un instrument central dans la recherche de cette parité salariale. Selon l'article L2242-5 du Code du travail, la rémunération et notamment l'écart entre les deux sexes fait partie des thèmes traités lors de la négociation annuelle d'une entreprise qui est l'occasion de programmer des mesures pour supprimer cet écart. Chaque entreprise devra également remettre un rapport annuel de situation comparée entre les femmes et les hommes et on remarque ici la volonté de transparence du législateur, puisque ce rapport, tout comme les dispositions relatives à l'égalité salariale, doivent être portées à connaissance des travailleurs⁷³. Il est finalement impossible de ne pas citer la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, véritable avancée pour les droits des femmes en général. En effet, désormais, les entreprises ne

⁶⁹ Rapport n°475 (1999-2000) de Mme Annick Bocandé, au nom de la commission des lois.

⁷⁰ L'égalité professionnelle, 2011, viepublique.fr.

⁷¹ Arrêt Ponsolle, 29 octobre 1996, Ch.sociale Cour de cassation, n°92-43680.

⁷² Décret n°2012-1408 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

⁷³ Ici sont concernées les articles L3321-1 à L3321-7 du Code du travail « Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

respectant pas la loi en matière d'égalité salariale pourront se voir interdire l'accès aux marchés publics et délégation de service public à compter du 1^{er} décembre 2014. A cela s'ajoutent des sanctions financières et civiles selon les articles R2242-3 à R2242-8 du Code du travail, destinées à dissuader les entreprises à ne pas respecter le principe d'égalité salariale.

La question se pose finalement de l'efficacité de ces mesures, toujours plus nombreuses et spécifiques. Selon un bilan publié par le Ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes un an après, la majorité des dispositions ont été mises en œuvre et en ce qui concerne l'égalité salariale, l'écart de rémunération en France aurait baissé deux fois plus vite que dans le reste de l'UE⁷⁴. Ce bilan indique aussi que 40% des entreprises auraient déjà signé un accord sur l'égalité professionnelle, augmentant ainsi le taux d'emploi des femmes. D'autres sont plus critiques quant aux résultats de cette loi et la Fondation des femmes, association fondée en 2015, dénonce notamment un manque de fonds et de moyens certains pour sa mise en œuvre complète⁷⁵. L'inégalité salariale reste donc d'actualité, comme le montre encore récemment le rassemblement organisé à Paris en novembre 2016 et incitant les femmes à arrêter de travailler à 16h34, qui serait l'heure à partir de laquelle elles ne sont plus payées contrairement aux hommes. Cette action a également été soutenue par certains membres du gouvernement précédent dont la ministre des Droits des femmes de l'époque Laurence Rossignol.

Force est pourtant de constater que les lois en matière de réduction des inégalités salariales ne sont pas inexistantes et se multiplient ces dernières années en France. La situation évolue donc doucement, tout comme en Allemagne qui s'intéresse et légifère aussi sur la question.

Section 3. Les lois allemandes en faveur de l'égalité salariale

Tout comme en France, le principe général d'égalité hommes-femmes, et donc pas seulement limité à l'égalité salariale, est inscrit dans la constitution allemande, la

⁷⁴ En 2014, en France, ce taux passe de 16,9% à 15, 2% (soit une différence de 1,7 point), en Europe il passe de 17,3% à 16,4% (différence de 0,9). Les actions en faveur de l'égalité hommes-femmes, 8 octobre 2015, gouvernement.fr

⁷⁵ Force juridique de la Fondation des femmes, 2016.

Grundgesetz (GG), à l'article 3 au deuxième paragraphe⁷⁶. Implicitement cet article s'applique également en droit du travail, si on suit une logique de hiérarchie des normes. Dans les années 80, l'article 612 paragraphe 3 du Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), le code civil allemand, posera les bases d'une rémunération égale pour un même travail ou d'une valeur équivalente. Alors que le terme « gleiche Arbeit » (un même travail) est simple à comprendre et facile à comparer, ce n'est pas forcément le cas du « gleichwertige Arbeit » (travail de même valeur), une notion tout de suite plus subjective. La Bundesarbeitsgericht, la Cour de justice en droit du travail allemande, eu l'occasion de préciser à plusieurs reprises quels étaient les critères à prendre en compte (éducation, expérience, capacités physiques et mentales...). Beaucoup d'employeurs tentaient effectivement de contourner cette loi en affirmant que le travail fourni par un homme et une femme était distinct selon leur activité et donc, que l'écart salarial était justifié⁷⁷.

La loi allemande la plus significative quant à la lutte contre la discrimination envers les femmes et notamment en faveur d'une rémunération équivalente est la Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), qui entra en vigueur le 18 août 2006. Ce fut une des rares lois plutôt controversées en droit du travail en Allemagne : la lutte contre la discrimination ne représentait pas un thème majeur pour les ressources humaines de la plupart des entreprises et ce n'est qu'après la consultation de nombreux spécialistes que la nécessité de cette loi fut assimilée⁷⁸. C'est une grande première pour le droit du travail allemand puisqu'elle rassemble toutes les lois existantes contre la discrimination, en les actualisant, et cette loi fut également le résultat de la transposition de directives européennes⁷⁹. Concernant l'inégalité de rémunération, la AGG n'est pourtant pas très innovatrice : elle se contente de reprendre l'article 612III BGB et apporte certaines compléments qui pourraient justifier une différence de salaire comme l'âge ou la religion pour certaines professions (l'Allemagne n'étant pas un pays laïc). Cette loi précise tout de même les recours possible en cas de violations des droits énoncés, à l'article 15, et il est alors

⁷⁶ Art. 3 Abs. 2 GG : « Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. »

⁷⁷ Die Gleichstellung vom Frauen und Männern in der europäischen Arbeitswelt : eine rechtsvergleichende, empirisch-politikwissenschaftliche Untersuchung, Kristin Bergmann (1999).

⁷⁸ Das Diskriminierungsverbot im Arbeitsrecht unter besonderer Berücksichtigung der Regelungen des AGG, p. 40, Jörn-Christian Bierkamp (2008).

⁷⁹ Directives 2000/43/EG, 2000/78/EG, 2002/73/EG, 2004/113/EG.

possible d'exiger des dommages et intérêts et indemnités financières assez conséquentes.

Consciente que son taux d'écart salarial entre les hommes et les femmes fait partie des plus hauts d'Europe⁸⁰, l'Allemagne se décide alors à agir et le gouvernement fait alors une proposition de loi début 2017, la Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen (EntgTranspG). Comme son nom l'indique, son but est de clarifier le versement des rémunérations en le rendant aussi transparent que possible. Aussi appelée Gesetz für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern, qui prouve que le but est de rétablir l'égalité salariale entre les deux sexes, elle a été adoptée par le Bundestag peu de temps après et est entrée en vigueur le 6 juillet 2017. Il sera donc difficile de tirer maintenant un bilan de cette toute nouvelle loi, plutôt encourageante, mais nous pouvons tout de même étudier ses dispositions. Elle concerne uniquement les entreprises d'au moins 200 salariés. De nouvelles obligations pèsent désormais sur l'employeur : selon l'article §10 EntgTranspG, à partir du 6 janvier 2018, l'employeur doit être en mesure d'expliquer sur quels critères il paye chaque salarié, si ce dernier en fait la demande. Par ailleurs, dans les plus grandes entreprises (au moins 500 salariés), une procédure régulière de contrôle sera mise en place, à laquelle l'employeur devra collaborer, afin de vérifier si le salaire versé est justifié (Article §17 EntgTranspG). Dernière disposition plutôt intéressante, puisque comparable avec celle prise en France, l'employeur devra établir un rapport sur l'état des inégalités salariales dans son entreprise, consultable par tous, pour que des mesures adaptées soient prises en conséquence (Article §21 EntGTranspG)⁸¹. Alors que son efficacité ne peut être pour l'instant constatée, les pourfendeurs de cette loi ont déjà fait part de leurs craintes. Certains pensent que l'objectif principal risque de se perdre dans une bureaucratie exacerbée, au milieu des rapports et procédures de contrôle à répétition, tandis que d'autres mettent en avant le problème de la protection des données, revers en général assez fréquent d'une volonté de transparence. Le climat au sein des entreprises allemandes risque d'en pâtir et le système de primes et de bonus, même s'il est conservé, semble

⁸⁰ L'Allemagne se classe effectivement avant-dernière parmi tous les pays d'Europe, dans ce sens : Deutschland bei Lohngefälle auf zweiletztem Platz in EU, 09/12/2013, Der Spiegel

⁸¹ Gesetz für mehr Lohngerechtigkeit tritt in Kraft, 06/07/2017, Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend.

également plus difficile à justifier désormais⁸². Finalement, il convient d'ajouter que la Bundesverfassungsgericht, la Cour constitutionnelle allemande, s'engage également dans cette cause puisque les juges devraient statuer très prochainement un litige, dans lequel une femme percevait 40% de salaire en moins que son collègue masculin pour un travail équivalent⁸³.

L'Allemagne, malgré un retard assez important par rapport au reste des pays européens et notamment la France, semble tout juste réaliser le problème. Avec cette dernière loi entrée en vigueur, nous verrons donc si les inégalités salariales entre les hommes et les femmes persistent ou si elles finissent par diminuer.

L'écart salarial est donc une inégalité à laquelle sont confrontées les femmes quotidiennement et qui est loin d'être résolue, malgré la mise en place de lois favorables à sa diminution, voire disparition, en France et en Allemagne. Pourtant, la recherche de la parité salariale ne serait pas bénéfique que pour les principales intéressées, mais aussi pour l'entreprise, qui bénéficierait de compétences nouvelles apportées par les femmes et payées à leur juste valeur, et à plus large échelle, pour l'économie des deux pays. Le thème de l'égalité hommes-femmes, notamment salariale, contribue effectivement à la réalisation de certains objectifs vitaux pour l'entreprise tels que la compétitivité et le développement des emplois⁸⁴.

Cette reconnaissance trop dépréciée des femmes s'illustre aussi au sein d'une deuxième inégalité : l'accès aux postes de direction pour les femmes est encore une épreuve.

Titre II. L'accès laborieux aux postes de direction pour les femmes

Liées inévitablement à l'écart salarial et en partie cause de ce dernier, les fonctions de direction dans les entreprises sont aujourd'hui essentiellement tenues par des hommes. Dans un premier temps nous établirons donc un état des lieux de la situation, toujours en comparant la France et l'Allemagne (Chapitre 1), avant de

⁸² Droit du travail en Allemagne : Loi sur l'égalité des salaires en prévision, Rapport de l'avocat dans le domaine transfrontalier Maître Ulrich Martin.

⁸³ Lohnunterschiede : Gleiche Arbeit, ungleiche Bezahlung, Ushi Götz, Deutschlandfunk.de

⁸⁴ Eliminer l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes au sein de l'Union européenne, rapport de la Commission européenne- Direction générale de la Justice (2014).

déterminer brièvement les causes, finalement assez similaires à celles précitées quant à l'explication de l'écart de rémunération (Chapitre 2). Nous finirons par dresser l'encadrement législatif présent à ce jour dans les deux pays, qui sont d'ailleurs assez actifs dans le but de rétablir la parité à ce niveau (Chapitre 3).

Chapitre 1. Un accès aux postes de direction verrouillé

Premièrement, avant d'exposer les faits, il convient de définir ce que l'on entend ici par postes de direction en France et en Allemagne ainsi que d'éclairer le phénomène de « plafond de verre », souvent utilisé pour illustrer l'accès limité des femmes à ces fonctions (Section 1). Par la suite, nous dresserons un état des lieux de la situation globale et particulièrement en France et en Allemagne (Section 2).

Section 1. « Poste de direction » et « plafond de verre » : définitions et explications

1) « Poste de direction », une notion assez large

Le terme « poste de direction » nécessite d'être défini et éclairé parce qu'il englobe diverses fonctions et est utilisé parfois incorrectement. Cette définition varie également selon la taille de l'entreprise. En effet l'organisation structurelle s'opère différemment : moins une entreprise comptera de salariés, moins elle comprendra d'échelons hiérarchiques distincts⁸⁵. Au niveau de la direction, cela signifie également qu'en général, le pouvoir est concentré dans les mains d'une seule ou seulement quelques personnes. Chaque décision de l'entreprise est donc souvent prise par une seule et même personne, que ce soit dans les entreprises familiales ou les petites et moyennes entreprises. Concrètement, le rôle du chef d'entreprise, finalement le plus haut placé des postes de direction, représentera juridiquement, moralement et financièrement la structure vis à vis des tiers et gèrera ses salariés afin qu'ils travaillent en vue de réaliser la stratégie économique qu'il aura élaborée. Il pourra ainsi être appelé responsable, chef ou dirigeant selon la forme juridique choisie pour l'entreprise. Parmi les postes de direction, on inclut également les emplois cadres qui

⁸⁵ Einflussfaktoren auf beruflichen Erfolg von Unternehmerinnen und Frauen in Führungspositionen kleiner und mittlerer Betriebe in Ostdeutschland, p.38, Elfriede Lemke (2004).

se différencient du simple statut de salarié parce qu'ils sont chargés d'encadrer et diriger ces derniers, sans pour autant gouverner l'entreprise en elle-même. Cette catégorie, bien plus large, réunit également les managers, experts et dirigeant⁸⁶ – en bref, ceux qui appartiennent à la catégorie supérieure des salariés. En Allemagne cette notion de postes de direction se traduit par « Führungspositionen », mais on trouve également fréquemment le terme de « Führungskraft », qui signifie littéralement la force de direction. Très vague également, une étude de la Verein Deutscher Ingenieure tentera de définir quelqu'un occupant un poste de direction comme une personne caractérisée par la gestion du budget et/ou la responsabilité du personnel⁸⁷. La distinction avec le terme de manager semble cependant plus importer en Allemagne, qui décrit ces derniers comme détenant des compétences de management et non de direction⁸⁸. Dans les plus grosses entreprises, cotées ou non, le schéma de la direction s'opère pareillement dans les deux pays, via des organes composés de personnes physiques. En France, la forme juridique de la société anonyme est souvent préférée lors de la création de grandes entreprises puisqu'elles pourront ainsi être cotées en bourses. La direction est donc administrée alternativement par conseil d'administration, allant de 3 à 18 membres et avec à sa tête un PDG (Président-Directeur général) ou bien par un Directoire dont les membres sont nommés par un Comité de surveillance⁸⁹. L'équivalent allemand de la société anonyme serait la Aktiengesellschaft (AG) alors dirigée par un conseil d'administration composé de plusieurs membres en général (Vorstand) également, assisté et contrôlé par un conseil de surveillance (Aufsichtsrat)⁹⁰. Tout cela peut paraître trop spécifique et technique mais ce qu'il faut retenir pour notre problématique, c'est que les postes de direction sont finalement assez multiples et varient selon l'entreprise observée. Un point commun cependant : quelque soit la taille de l'entreprise, ses fonctions dirigeantes sont rarement entre les mains d'une femme.

⁸⁶ Bonjour les managers, adieu les cadres, Christophe Falcoz, Editions d'organisation (2002).

⁸⁷ VDI-Bericht « Ingenieurinnen und Ingenieure im Spannungsfeld zwischen Beruf, Karriere und Familie », publié le 5 octobre 2008.

⁸⁸ Fundamentals of Management, Peter Ulrich/Edgar Fluri (2004).

⁸⁹ L225-17 s. et L225-57 S. Code du commerce.

⁹⁰ §§ 76 et 95 Aktiengesellschaftsgesetz (AktG).

II) Le développement du « plafond de verre »

Expression apparue aux Etats-Unis à la fin des années 70, elle a été utilisée pour la première fois par deux journalistes du Wall Street Journal sous le nom de « glass ceiling ». Ce n'est qu'en 2003 que ce terme a été popularisé en Europe car repris dans un article écrit par J. Albrecht sur le rapport entre les femmes et les postes de direction en Suède en 2003⁹¹. L'image est assez claire : la carrière des femmes progresse normalement jusqu'à un certain point qui pourrait prendre l'apparence d'une barrière invisible⁹². Contrairement à celle des hommes, la carrière des femmes peut donc rarement évoluer jusqu'au poste de direction le plus important pour des raisons que nous étayerons ci-dessous. Cette expression est alors entrée dans le langage courant pour désigner ce phénomène, si bien que la Commission européenne a créé un « glass ceiling index », regroupant les documents et données sur la question. La formulation, peut être moins flatteuse, de « plancher collant » est aussi utilisée symétriquement pour indiquer que les femmes occupent les positions hiérarchiques les moins importantes, notamment en terme de rémunération⁹³. La métaphore « tuyau percé » (à l'origine, « leaky pipeline ») est également employée par les spécialistes et se comprend assez aisément : plus on monte les échelons d'une entreprise, moins on y rencontre de femmes parce qu'elles sont éjectées à chaque niveau⁹⁴. Alors qu'on parlait de ségrégation horizontale pour désigner le travail des femmes concentré dans certaines branches, la ségrégation verticale est un synonyme du plafond de verre⁹⁵. Essentiellement utilisé pour désigner la condition des femmes au travail, il regroupe plusieurs critères : cette inégalité des sexes ne peut s'expliquer par des raisons strictement professionnelles, elle augmente au fur et à mesure du passage des échelons et de la carrière et le nombre moins important de possibilités de promotion pour une femme doit en être la cause (et non simplement le taux de femmes au sein d'une profession)⁹⁶.

⁹¹ « Is there a glass ceiling in Sweden ? », J. Albrecht (2003).

⁹² « Hommes/Femmes, une impossible égalité professionnelle ? » p. 41, Dominique Meurs (2014).

⁹³ « A sticky floors model of promotion, pay and gender », A. Booth (2003).

⁹⁴ Définition de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes belge.

⁹⁵ Die Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen : Indikatoren, Ursachen und Lösungsansätzen, p.6, Jörg Schmidt/Laura-Christin Diekmann/Holger Schäfer.

⁹⁶ The glass ceiling effect, David A. Cotter, Joan M. Hermsen, Seth Ovadia, Reece Vanneman (2001).

Cette notion dépasse donc les frontières et le terme est utilisé partout dans le monde, notamment en France et en Allemagne (Gläserne Decke), pays dans lesquels ce phénomène est particulièrement important.

Section 2. Le « plafond de verre », un phénomène étendu au monde entier

Comme nous l'avons fait précédemment à propos de l'écart salarial, il convient premièrement d'énoncer quelques données qui permettent de mieux se rendre compte de la situation et surtout des raisons pour lesquelles de nombreuses lois ont été mises en place. A l'échelle mondiale, une étude réalisée par Grant Thornton, un groupe d'audit et de conseil anglo-saxon révèle que seules 25% des entreprises (toutes tailles confondues) sont aujourd'hui dirigées par des femmes en 2017, malgré une petite amélioration depuis le début de l'enquête (+6 points en 13 ans)⁹⁷. Ce taux reste semblable dans presque toutes les régions du monde, même si les pays du Sud-Est se démarquent positivement⁹⁸. La position de la Chine est également très intéressante puisque son taux de femmes parmi les emplois cadres supérieurs est tout de même de 51%, avec une augmentation de 25 points en un an seulement. Ceci s'explique notamment par des différences culturelles et la diversité semble s'inscrire progressivement dans le pays, comme en témoigne notamment la fin de la politique de l'enfant unique.

Autre fait remarquable à relever : plus l'entreprise est grande, plus les responsabilités augmentent et plus le taux de femmes au sein de ces postes de direction diminue. C'est particulièrement visible au sein des pays de l'Union européenne. En effet, la Commission européenne rapportait qu'en 2010, un tiers des grandes entreprises européennes ne comptait aucune femme dans leur conseil d'administration, un autre tiers ne comportant qu'une seule femme. Pour les entreprises cotées, un membre sur dix en moyenne est une femme et seulement 3% des conseils d'administration sont présidés par des femmes⁹⁹. Pourtant, 51% des salariés sont aujourd'hui des femmes. Ces taux reflètent exactement la situation du plafond de verre en Allemagne. En

⁹⁷ Women in Business, new perspectives on risk and reward, International Business Report Grant Thornton, 8 mars 2017.

⁹⁸ « Proportion of senior management roles held by women », Grant Thornton IBR 2016.

⁹⁹ Base de données de la Commission européennes sur la répartition hommes/femmes dans la prise de décision. Les femmes aux postes de direction, Etude réalisée par TNS Opinion & Social à la demande de la Direction générale de la Justice, Eurobaromètre Spécial 376 (mars 2012).

moyenne, si l'on compte l'ensemble de postes de direction allant donc du simple poste de manager d'une petite entreprise à la celui de la présidence du conseil d'administration dans une entreprise cotée, le taux de femmes est de 30,8%, légèrement derrière celui de l'UE (32,5%)¹⁰⁰. Si on se restreint au taux de femmes dirigeantes, qui sont véritablement à la tête d'une entreprise, alors ce taux passe à 22%¹⁰¹. De plus, plus l'entreprise est importante et le poste élevé, plus le nombre de femmes à exercer ces fonctions dirigeantes diminue : elles ne sont que 3% à intégrer un conseil d'administration et 10% au conseil de surveillance¹⁰², et quand c'est le cas, c'est surtout en tant que représentantes du personnel et non pour diriger l'entreprise directement¹⁰³. En revanche, s'il s'agit d'une petite ou moyenne entreprise, alors les femmes détenant des postes de direction seront un peu plus présentes : par exemple, dans une entreprise comprenant une trentaine de salariés, elles étaient 40% en 2012 à occuper des postes à responsabilité¹⁰⁴. La situation est plus ou moins la même en France, où les femmes restent également largement en minorité aux postes de direction. Les données fournies sont toutefois en évolution, tout simplement parce que les lois promulguées en France ont eu le temps de faire preuve d'efficacité - ce qui n'est pas encore été le cas en Allemagne. Ainsi, le taux de femmes exerçant à des postes de direction, toutes catégories confondues, était de 40%, mais ce taux tombe à 14% lorsqu'il s'agit des femmes dirigeantes¹⁰⁵. Le taux de féminisation des conseils d'administration ou de surveillance est toutefois en hausse constante (38% en 2016)¹⁰⁶. Autre caractéristique française : la moitié des femmes dirigeantes fait partie d'une direction collégiale (notamment conseil d'administration et conseil de surveillance) et c'est surtout sur cet aspect que le législateur est justement intervenu en France. Bien que les taux ne soient pas exactement similaires dans les deux pays,

¹⁰⁰ Frauen in Führungspositionen, Barrieren und Brücken, Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend, März 2010.

¹⁰¹ Nur 1 von 3 Führungskräften in der EU ist eine Frau..., Eurostat 38/2017, 6 mars 2017.

¹⁰² « Führungspositionen der deutschen Wirtschaft », Frauen in Führungspositionen, Barrieren und Brücken, Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend, März 2010

¹⁰³ Gleichberechtigte Vertretung der Geschlechter in Aufsichtsräten : Gemeinschaftsrechtliche Bedingungen. Rechtsgutachten von Pr. Dr. Cristian Rolfs, Mitwirkung wiss. Mitarbeiter Achim Schmid und Stefan Witschen (Uni. Köln 2009)

¹⁰⁴ Frauen in Führungspositionen- Erfolgreiche Unternehmensführung im Mittelstand, RKW-Kompetenz Zentrum, étude commandée par le Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (2012).

¹⁰⁵ Portrait de femmes dirigeantes en France, Etude KPMG réalisée en juin 2015.

¹⁰⁶ Taux de féminisation moyen pour les entreprises SBF 120, Données Ethics & Boards, Observatoire de la gouvernance des sociétés cotées.

on observe un schéma plus ou moins identique et qui illustre bien le rapport des femmes aux postes de direction en Europe.

Finalement, pour faire un lien avec l'écart de rémunération entre les deux sexes que nous avons traité précédemment, il convient d'ajouter qu'en moyenne, dans l'UE, une femme exerçant un métier à responsabilités gagne environ 23,4% de moins qu'un homme¹⁰⁷. C'est au dessus de la moyenne européenne d'écart salarial (16,2%) et cela montre bien que les inégalités salariales s'accroissent lorsque qu'une femme exerce une fonction dirigeante ou un emploi cadre.

Maintenant que les termes spécifiques ont été définis et que la situation actuelle des femmes et leur accès aux postes de direction a été dressée, il est temps d'en expliquer les causes, finalement assez similaires à celles citées pour expliquer l'écart salarial entre les hommes et les femmes.

Chapitre 2. Les femmes peu présentes aux postes de direction : les raisons et les intérêts de leur nomination

Cet accès aux postes de direction est donc plus compliqué pour les femmes que pour les hommes et ce pour des raisons qui ne sont, une fois de plus, pas forcément justifiées (Section 1). Pourtant, de nombreuses études démontrent les intérêts, à la fois économiques et sociaux, qu'aurait une entreprise à faciliter la passage des échelons des femmes (Section 2), ce qui motivera le législateur à légiférer dans ce sens.

Section 1. Les causes d'un accès difficile aux postes de direction pour les femmes

Le phénomène de plafond de verre, bien que présent dans les deux pays, n'a jamais pu être véritablement expliqué et justifié, comme le relève Christiane Funken, professeure de sociologie à l'Université TU de Berlin¹⁰⁸. Il y a pourtant plusieurs facteurs qui expliquent très certainement cette inégalité. Premièrement, on l'a vu, les femmes travaillent beaucoup plus à temps partiel que les hommes et particulièrement en Allemagne. Or un temps partiel est difficilement compatible avec

¹⁰⁷ Nur 1 von 3 Führungskräften in der EU ist eine Frau..., Eurostat 38/2017, 6 mars 2017.

¹⁰⁸ Glass ceiling- Fakt oder Fiktion ? Chritsiane Funken, (2007).

un poste à responsabilités, plus prenant. Par exemple, seulement 5% des managers travaillent à temps partiel en Allemagne et ce sont essentiellement des femmes¹⁰⁹. Ce temps partiel souvent privilégié par les femmes nous mène à une deuxième raison, utilisée pour justifier toutes les inégalités possibles dans le monde du travail : la maternité et la famille. Les employeurs craignent qu'une femme prenne ce que les allemands appellent une « Familienpause » et mette ainsi sa carrière et ses responsabilités entre parenthèses pour s'occuper de ses enfants. Ce n'est un secret pour personne : à partir d'un certain niveau hiérarchique, les femmes cadres savent qu'elles doivent choisir entre la carrière et la maternité, les deux étant peu compatibles¹¹⁰. Cet obstacle que peut représenter la maternité est d'autant plus soucieux lorsqu'une femme occupe un poste de direction, car elle est plus difficilement remplaçable qu'une ouvrière par exemple. En effet, à ce niveau hiérarchique, les compétences exigées sont souvent plus spécifiques et personnalisées, propres à la personne. C'est ainsi que promouvoir une femme en âge de procréer est loin d'être une pratique courante car cela représenterait un souci de plus à gérer pour l'employeur, chose qu'il est plus ou moins certain d'éviter en promouvant un homme à sa place. Par ailleurs, la représentation que l'on se fait fréquemment d'une fonction dirigeante implique certaines caractéristiques comme une mobilité illimitée, une disponibilité constante et un CV ininterrompu ; ces critères conviennent surtout aux hommes cadres et des spécialistes déplorent ce modèle trop fixe d'un poste de direction qui empêcherait les femmes d'y accéder¹¹¹.

Étonnamment, « concilier vie familiale et professionnelle » n'est pas toujours le premier obstacle cité par les femmes. Le manque de confiance revient aussi fréquemment, beaucoup plus que pour les hommes (20% des femmes contre 13% des hommes)¹¹². Cela rejoint finalement l'idée du syndrome de l'imposteur, développée précédemment pour expliquer l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Ces dernières osent ainsi moins demander une promotion afin d'occuper une fonction exigeant plus de responsabilités et d'autonomie¹¹³. En dehors du manque de

¹⁰⁹ Studie des Wissenschaftszentrum Berlin (2014).

¹¹⁰ « Gespräche mit Frauen in leitenden Positionen », Webarchive.org, 8 octobre 2012.

¹¹¹ Aufstieg im Labyrinth, Michaela Schießl, Spiegel Wissen, 27 mai 2008.

¹¹² Portrait de femmes dirigeantes en France, Etude KPMG réalisée en juin 2015.

¹¹³ En France, les femmes sont 30 à 40% de moins que les hommes à postuler pour des postes à responsabilité. « Pourquoi les femmes occupent-elles moins de postes à responsabilité ? » Etude menée par le LIEPP (laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques), octobre 2014.

confiance en elles, il apparaît que les femmes postulent moins parce qu'elles anticiperaient une discrimination, seraient moins soutenues par leur supérieur mais aussi parce que leur goût pour la compétition serait moins développé.

Un autre aspect évoqué, qui avait été répété dans l'article du Wall Street Journal instaurant l'expression de plafond de verre en 1984, est celui de l'attitude essentiellement masculine des hommes dirigeants, une sorte de chauvinisme masculin laissant finalement peu de place aux femmes¹¹⁴. Les français sont d'ailleurs pour la majorité (83%) d'accord avec cette dernière idée conservatrice et reconnaissent que le milieu très masculin des postes de direction peine encore à intégrer et à déléguer aux femmes¹¹⁵. En Allemagne, les hommes sont d'ailleurs surnommés « Hüter der gläsernen Decke » (gardien du plafond de verre), comme si la direction d'une entreprise leur revenait naturellement de droit¹¹⁶. Parmi les autres causes souvent évoquées, on trouve aussi le fait que les femmes seraient moins prêtes que les hommes à se battre pour leur carrière tout comme elles sont moins intéressées par occuper des postes à responsabilité¹¹⁷. Cela se ressentirait donc dans leur motivation au travail et cela expliquerait pourquoi on les trouve moins aux postes de direction que les hommes. Le conditionnel est utilisé ici car ces allégations, un peu désuètes, sont effectivement loin d'être fondées et s'apparentent plus à des excuses trouver pour justifier l'absence massive de femmes aux postes de direction. Un dernier argument, autrefois très utilisé mais qui aujourd'hui apparaît surtout comme être de la discrimination pure envers les femmes, était le caractère plus fluctuant des femmes, voire « instable » car plus exposées aux hormones. Or, la prise de décision en entreprise laisse peu de place à l'instabilité et à l'imprévision¹¹⁸. Aujourd'hui, il va sans dire que de tels propos ne peuvent être retenus pour justifier cette inégalité de promotion entre les deux sexes.

Ces multiples causes évoquées peuvent ainsi expliquer pourquoi la promotion d'une femme à un poste de direction n'est pas souvent le premier choix d'un employeur.

¹¹⁴ Frauen in Führungspositionen, Barrieren und Brücken, Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend, März 2010.

¹¹⁵ Les femmes aux postes de direction, Etude réalisée par TNS Opinion & Social à la demande de la Direction générale de la Justice, Eurobaromètre Spécial 376 (2012).

¹¹⁶ Frauen in Führungspositionen, Barrieren und Brücken, Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend, März 2010.

¹¹⁷ Frauen in Führungspositionen in Großunternehmen, : betriebliche Defizite und Perspektiven der Verwirklichung von Chancengleichheit, Erika Sordon (1995).

¹¹⁸ Weibliche Führungskräfte : Ursachen ihrer Unterrepräsentanz und Konsequenzen für die Förderung von Frauen in Führungspositionen, Ilona Rau (1995).

Pourtant, promouvoir la mixité au sein de la direction d'une entreprise est de plus en plus étudiée et représenterait de nombreux avantages, aussi bien pour les femmes que pour l'entreprise – et même pour les hommes !

Section 2. Les intérêts croissants d'une augmentation de femmes aux postes de direction

Même si le taux de femmes occupant des postes à responsabilités est encore bien inférieur aux hommes, force est de constater que les entreprises comprenant une part assez importante de femmes au sein de postes directeurs se portent mieux, à tout point de vue. Là encore, les chiffres sont parlants et un lien entre présence féminine et meilleurs résultats économiques est évident : pour les entreprises européennes cotées, le rapport « Women matter » réalisé en 2007 (toutefois avant la crise) démontrait les meilleurs résultats en terme de rentabilité financière, de résultat d'exploitation et de croissance boursière lorsqu'au moins une femme siégeait au conseil d'administration¹¹⁹. En ce qui concerne les PME, toujours à l'échelle européenne, elles affichent une croissance d'en moyenne 70% en 2013 lorsqu'elles sont dirigées par les femmes (contre 67% par les hommes)¹²⁰. Certes, la différence est ténue mais présente et cela suffit à nous interroger sur les avantages que pourraient apporter une présence féminine plus importante au sein des postes de direction. Mais pourquoi les femmes sont donc si indispensables à la direction d'une entreprise ?

Premièrement, il convient de rappeler qu'elles sont souvent plus diplômées que les hommes et ainsi potentiellement autant voire plus qualifiées, que ce soit en France ou en Allemagne¹²¹. Contrairement à ce que l'on pourrait penser, elles sont donc aussi compétentes que les hommes en terme de qualifications pour briguer des postes plus haut placés. Cet avis, qui consiste à affirmer que les deux sexes sont tout deux pareillement qualifiés pour ce genre de postes, est partagé par une large majorité des

¹¹⁹ « Women matter : la mixité, levier de performance de l'entreprise » Rapport pionnier publié le cabinet de conseil McKinsey & Company en 2007.

¹²⁰ Etude réalisée en 2013 par la société de conseil Women Equity (sur un panel de 40 000 PME européennes.)

¹²¹ Les femmes sur le marché du travail en France et en Allemagne : pourquoi les Françaises réussissent mieux à concilier famille et emploi, Rapport d'Angela Luci (mai 2011) pour la Friedrich Ebert Stiftung (Bureau de Paris).

citoyens français (75%) et des allemands (68%)¹²². En outre, une présence féminine au sein de la direction présenterait non seulement un intérêt économique certain mais aussi un intérêt pour l'environnement professionnel en général. Concrètement, les conditions de travail s'amélioreraient, l'absentéisme ainsi que le turnover et le nombre d'accidents du travail seraient en baisse corrélativement au nombre de femmes occupant des postes de direction¹²³. Cela n'est pas un hasard puisque « l'excellence organisationnelle » des femmes, qualité qui leur est souvent attribuée et reconnue, a un impact direct sur une meilleure répartition des salariés¹²⁴.

Par ailleurs, la féminisation des postes de direction serait également en passe de changer le classique schéma de carrière en entreprise qui comprend en général l'ancienneté comme critère déterminant pour monter en grade, une prédétermination des échelons et une liste d'activités fixes pour chaque poste. On l'a vu, cette représentation est plus favorable aux hommes et c'est ainsi que la flexibilité, l'adaptation et la modernisation deviennent les alliées des femmes dirigeantes, qui ont par exemple tendance à prôner les compétences et le potentiel comme élément central pour monter en grade – plutôt que l'ancienneté qui leur était tant défavorable¹²⁵. Certains spécialistes, qui ont analysé de près l'impact de la hausse des femmes aux postes de direction, vont même jusqu'à dire que les femmes (et particulièrement celles de la plus jeune génération) instaure progressivement le temps partiel comme un aménagement du temps de travail accepté même au sein des fonctions directrices d'une entreprise¹²⁶.

Promouvoir plus de femmes aux postes directeurs serait également une façon de s'adapter à la clientèle des entreprises, particulièrement attentive à cette démarche. Les femmes occupent désormais plus de 40% des emplois à l'échelle mondiale et leur pouvoir d'achat a naturellement augmenté. Leur impact économique est donc plus important et les entreprises devraient en tenir compte, en nommant plus de femmes à leur tête, ces dernières étant plus aptes à connaître les préférences et points de vue de la clientèle féminine. En d'autres termes, la nomination de femmes aux fonctions

¹²² Les femmes aux postes de direction, Etude réalisée par TNS Opinion & Social à la demande de la Direction générale de la Justice, Eurobaromètre Spécial 376 (2012).

¹²³ Etude réalisée et publiée par l'Agence nationale des conditions de travail (Anact) en 2013.

¹²⁴ « Women matter : la mixité, levier de performance de l'entreprise » Rapport pionnier publié le cabinet de conseil McKinsey & Company en 2007.

¹²⁵ Frauen in Führungspositionen- Erfolgreiche Unternehmensführung im Mittelstand, RKW-Kompetenz Zentrum, étude commandée par le Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (2012).

¹²⁶ Portrait de femmes dirigeantes en France, Etude KPMG réalisée en juin 2015.

dirigeantes d'une entreprise joue un rôle certain sur son attractivité – et sur sa rentabilité¹²⁷. En France, la compagnie d'assurance AXA a par exemple reçu la certification « Economic Dividends for Gender Equality » (EDGE), qui gratifie ses initiatives pour la parité hommes-femmes au travail. Le groupe compte désormais 25% de femmes occupant des postes de direction et l'objectif pour 2020 est de 33%. Plus qu'une récompense, cette certification a aussi une signification économique car elle montre que la compagnie est engagée dans la cause de l'égalité hommes-femmes et comme l'affirme le Président du conseil d'administration, le but est de devenir la référence première pour les femmes dans le secteur de l'assurance¹²⁸.

Mais qu'en pensent les hommes, qui voient finalement la concurrence pour les postes qu'ils occupent habituellement s'accroître ? Loin d'être réfractaires, ils sont pour la plupart impliqués et favorables à une féminisation des postes de direction. Leurs motivations sont également économiques : ils savent que la mixité au sein de la direction est un atout non négligeable pour l'entreprise comme nous venons de le démontrer et indirectement pour eux également¹²⁹. Mais ce n'est pas tout : bénéficier des mêmes droits et possibilités d'acquérir un poste de direction leur paraît justifié, et ce particulièrement en France, où les hommes sont tout de même 77% (contre 63% en Allemagne) à lutter pour le respect de la parité dans l'accès des postes à responsabilités¹³⁰. Les hommes sont donc loin d'être les uniques responsables de la masculinisation, parfois malgré eux, de la direction des entreprises.

Finalement, on constate que les femmes sont écartées des postes de direction pour des raisons qui ne sont pas toujours fondées, bien que les bienfaits seraient multiples, notamment pour l'entreprise. Les mentalités peinant à évoluer et la situation ne s'améliorant pas, c'est essentiellement par le biais du droit que les législateurs français et allemand ont décidé d'intervenir afin de réguler l'accès des femmes aux postes de direction.

¹²⁷ Femmes d'affaires et femmes cadres : une montée en puissance, Rapport de l'OIT publié en janvier 2015.

¹²⁸ AXA reçoit la certification EDGE pour l'égalité hommes-femmes, 29 septembre 2016, Actualités AXA.

¹²⁹ Pour les hommes, la mixité des postes de responsabilité est porteur d'efficacité, de créativité et d'une meilleure prise en compte des enjeux humains. Portrait de femmes dirigeantes en France, Etude KPMG réalisée en juin 2015.

¹³⁰ Les femmes aux postes de direction, Etude réalisée par TNS Opinion & Social à la demande de la Direction générale de la Justice, Eurobaromètre Spécial 376 (2012).

Chapitre 3. La réglementation de l'accès aux postes de direction pour les femmes

Le droit joue donc un rôle certain quant à l'augmentation du nombre de femmes aux postes à responsabilité (Section 1). C'est d'abord en France que le législateur est intervenu (Section 2), puis l'Allemagne s'est ensuite ralliée à cette cause en légiférant à son tour (Section 3).

Section 1. Le rôle du droit dans la régularisation de l'accès aux postes de direction pour les femmes

La voie juridique est loin d'être le seul moyen d'influer sur le taux de femmes occupant des postes à responsabilité mais c'est pourtant celui qui est généralement adopté (I), notamment via le système des quotas, systématiquement controversé (II).

I) L'adoption de mesures juridiquement contraignantes, un moyen d'action par défaut

Toute cette réflexion est partie d'une étude, réalisée à l'échelle européenne, et qui montrent que les citoyens européens sont finalement assez peu favorables à une intervention législative via des mesures légalement contraignantes : seulement 26% étaient pour cette alternative, derrière celle qui proposait l'autorégulation des entreprises (31%)¹³¹. Ils expliquent cela par la crainte de voir un nombre conséquent de femmes imposées aux postes de direction, juste parce que ce sont des femmes alors qu'elles ne seraient pas forcément qualifiées pour le poste. Le principe de non intervention de l'Etat dans les politiques des entreprises joue également, notamment en Suède¹³², réticente à l'idée d'imposer des mesures contraignantes mais aussi en Allemagne. L'autorégulation serait alors plus flexible puisque propre à chaque entreprise et s'adapte ainsi plus certainement aux requêtes et besoins de ses salariés. Dans le même sens, l'OIT a publié dernièrement des recommandations à destination des entreprises afin qu'elles orientent leurs activités avec l'objectif de promouvoir

¹³¹ Les femmes aux postes de direction, Etude réalisée par TNS Opinion & Social à la demande de la Direction générale de la Justice, Eurobaromètre Spécial 376 (2012).

¹³² « Why gender quotas in company boards in Norway – and not in Sweden ? », V. Heidenreich (2012.)

l'égalité hommes-femmes notamment au niveau directionnel¹³³. Parmi ces recommandations, on trouve par exemple la sensibilisation des cadres dirigeants aux stéréotypes sexistes, inciter les employés de sexe masculin à participer plus activement à la vie de famille ou nommer les cadres dirigeants femmes à des rôles clés (sous entendu, pas seulement aux postes de direction des ressources humaines, très prisés par les femmes¹³⁴). Ces recommandations, bien que pleines de bon sens, ont cependant le défaut de ne pas être contraignantes et chaque entreprise est libre de les suivre ou non, même si les bénéfices sont multiples comme nous venons de l'énoncer. Les résultats sont donc incertains et surtout, disparates et inégaux selon les entreprises.

A contrario, le droit a l'avantage de l'uniformisation et c'est ici que le droit européen joue en principe un rôle prédominant. C'est ainsi qu'en 2011, la commissaire aux affaires juridiques, également vice-présidente de la Commission européenne, Vivianne Redding, propose aux entreprises cotées en bourse de signer une liste de recommandations énonçant plusieurs mesures d'autorégulation à mettre en place¹³⁵. Un an plus tard, force est de constater que les résultats sont décevants¹³⁶ et il faut alors convenir d'une norme européenne. Là encore, on voit que la voie juridique et contraignante n'était pas la première option, mais l'autorégulation se révèle trop lente et inefficace. Soutenue par le Parlement européen, la Commission propose alors une directive le 14 novembre 2012, appelée Directive quotas 40%. Comme son nom l'indique, l'objectif premier est d'atteindre au moins 40% des postes d'administrateurs dans les sociétés cotées occupés par des candidats du sexe sous-représenté (féminin dans la majorité des cas) d'ici le 1^{er} janvier 2020. Cette proposition est cependant critiquée : elle serait peu ambitieuse et trop élitiste en comparaison avec les législations nationales de certains pays dans ce domaine, et surtout aucune sanction concrète n'est prévue¹³⁷. De plus, il convient d'ajouter que pour l'instant, ce projet a été voté au Parlement mais débattu au Conseil européen

¹³³ Femmes d'affaires et femmes cadres : une montée en puissance, Rapport de l'OIT publié en janvier 2015.

¹³⁴ Portrait de femmes dirigeantes en France, Etude KPMG réalisée en juin 2015.

¹³⁵ « Davantage de femmes dans les conseils d'administration : une promesse pour l'Europe », Engagement signé par les entreprises européennes cotées en mars 2011.

¹³⁶ Seules 24 sociétés européennes signent cet engagement. « Présence des femmes dans les conseils des sociétés : la Commission propose un objectif de 40% », Communiqué de presse de la Commission européenne, novembre 2012.

¹³⁷ « Femmes et quotas : la directive européenne à l'arrêt ? », Pour la solidarité, European think & do thank, mai 2016.

sans parvenir à un consensus satisfaisant. En clair, cette proposition de directive n'est pour l'instant pas une norme européenne véritablement effective et contraignante. L'uniformisation via le droit européen est donc en cours mais on constate que les Etats préfèrent intervenir législativement par eux mêmes en attendant. Outre les mesures légalement contraignantes et l'autorégulation, l'instauration de codes de gouvernance en entreprises et de chartes non contraignantes a également été évoquée¹³⁸. Cette alternative, basée sur la bonne foi et le volontariat des entreprises à respecter des règles, n'est cependant pas assez efficace, comme le montre la situation quasi-inchangée suite à la Charte européenne des femmes promulguée en mars 2010¹³⁹. On peut également citer le code de gouvernance des entreprises français Afep-Medef qui recommande aux entreprises de respecter les quotas imposés (le lien avec la loi est donc inévitable), mais ce n'est pas une obligation. La voie légale et contraignante reste donc une des seules options permettant d'obtenir des résultats viables.

On remarque cependant que quelque soit le niveau d'action choisi (européen, national ou au niveau de l'entreprise), c'est souvent le même système qui est privilégié : celui des quotas.

II) Le système controversé des quotas

L'adoption de quotas par sexe définis par la loi est une conséquence directe de l'inertie de la situation. En général, ces quotas ne s'appliquent pas à toutes les entreprises mais tout d'abord les conseils d'administration des entreprises pour deux raisons : c'est surtout dans les grandes entreprises que l'absence de femmes aux postes de direction est flagrante et c'est également à ce niveau que se trouve le pouvoir économique des entreprises¹⁴⁰. L'idée est également de montrer un certain exemple pour les petites et moyennes entreprises, susceptibles d'introduire plus de femmes au sein de leur direction si les quotas imposés sont concluants pour les plus

¹³⁸ Les femmes aux postes de direction, Etude réalisée par TNS Opinion & Social à la demande de la Direction générale de la Justice, Eurobaromètre Spécial 376 (2012).

¹³⁹ Charte des femmes, déclaration politique de la Commission européenne en mars 2010, visant à réduire les inégalités hommes-femmes dans l'UE, notamment au processus décisionnel « par des actions d'encouragement de l'UE ».

¹⁴⁰ « Hommes/Femmes, une impossible égalité professionnelle ? » p. 52, Dominique Meurs (2014).

grandes entreprises. En Europe, c'est la Norvège qui initia le mouvement en 2003 et sera suivi par de nombreux pays d'Europe du Nord et de l'Ouest.

Pourtant, l'imposition de quotas ne fait pas l'unanimité pour diverses raisons. Certains y voient effectivement une discrimination (positive certes) envers les hommes qui, sans les quotas, auraient certainement plus de chance de rester siéger aux conseils d'administration. Ce « remplacement » des hommes par les femmes pourrait aussi mener à la composition de conseils d'administration moins compétents, puisque les femmes désignées ne le seraient qu'en raison de leur sexe. Par ailleurs, les quotas ne rendent pas forcément service aux femmes : en effet, ces dernières nommées grâce aux quotas sont souvent moins respectées parce que jugées moins compétentes et méritantes. Il serait donc compréhensible qu'elles préfèrent être promues sans aide et en faisant leur preuve, même si on a vu que c'était rarement le cas. Un autre problème, tristement réaliste, est que les quotas représentent souvent un plafond et non un plancher. Autrement dit, la tendance est souvent au minimum syndical ; une fois que le taux de femmes dans les conseils d'administration imposé par les quotas est atteint, l'entreprise cherchera rarement à aller plus loin. Selon cette démarche, la véritable parité serait donc difficilement atteignable¹⁴¹. Il semblerait finalement que pour que le changement s'inscrive dans la durée, les quotas imposés doivent être d'au moins 40%¹⁴². Ce taux peut être jugé trop élevé pour certains pays, notamment en Europe de l'Est, et le système de quotas apparaît alors comme rédhibitoire. Ces quelques arguments sont régulièrement cités pour faire face à la politique des quotas, toutefois mis en place dans la majeure partie des pays européens.

Premièrement, l'efficacité des quotas est réelle : la France est un bon exemple puisque le taux de féminisation actuel des conseils d'administration ou de surveillance est de 38% en septembre 2016, contre 10% en 2008¹⁴³. Cette évolution remarquable fait suite à la promulgation de la loi Copé-Zimmerman du 17 janvier 2011 que nous étudierons juste après. Dans les pays scandinaves, pionniers des quotas pour la

¹⁴¹ Avantages et désavantages des quotas favorables aux femmes prévus par la loi, Ace : réseau du savoir faire électoral.

¹⁴² Men and women of the corporation, Rosabeth Kanter, Public Affairs, 2008.

¹⁴³ Taux de féminisation moyen pour les entreprises SBF 120, Données Ethics & Boards, Observatoire de la gouvernance des sociétés cotées.

promotion des femmes en entreprise, les résultats sont aussi bien présents¹⁴⁴. De plus, sans ces quotas imposés, les entreprises n'auraient peut être pas eu l'initiative d'aller chercher seules des femmes qualifiées et de les promouvoir. Les quotas ont donc une vocation incitative certaine et permet par ailleurs d'encourager les femmes à briguer des postes plus hauts placés en prenant exemple sur les femmes siégeant déjà aux conseils d'administration. Pour répondre à l'argument de la discrimination envers les hommes, deux aspects peuvent être évoqués : premièrement, les quotas n'interdisent pas les hommes d'accéder aux postes de direction, la liberté de choix est conservée. C'est au contraire une discrimination déjà existante, essentiellement structurelle, qui est corrigée¹⁴⁵.

Ainsi, même si le système des quotas comprend certainement des inconvénients, c'est pourtant celui qui est aujourd'hui souvent retenu en raison de son efficacité. Il convient cependant de nuancer ceci en affirmant que les quotas ne sont pas suffisants, notamment parce qu'ils sont en général absents pour les petites et moyennes entreprises. C'est pourquoi que l'autorégulation et la mise en place de codes de bonnes pratiques et gouvernance en entreprise¹⁴⁶ ne doivent pas être délaissés pour autant, puisque la voie juridique et contraignante n'est pas une solution unique.

Section 2. Les lois françaises en faveur de la promotion des femmes aux postes de direction

Comme pour l'égalité salariale, ce principe n'est pas inscrit à l'échelle constitutionnelle mais on peut faire une analogie avec le principe d'égalité hommes-femmes en général¹⁴⁷. La première mesure juridique concrète fut prise le 27 janvier 2011, plus connue sous le nom de « loi Copé-Zimmerman »¹⁴⁸. A l'instar des pays nordiques, cette loi instaura un premier quota, applicable aux entreprises cotées en

¹⁴⁴ Femmes d'affaires et femmes cadres : une montée en puissance, p.21, Rapport de l'OIT publié en janvier 2015

¹⁴⁵ Avantages et désavantages des quotas favorables aux femmes prévus par la loi, Ace : réseau du savoir faire électoral.

¹⁴⁶ Dans ce sens : « Gender equality toolkit », promu par Business Europe auprès de nombreuses entreprises et réunissant les bonnes pratiques et initiatives prises en entreprises (syndicats, partenaires sociaux, représentants des entreprises).

¹⁴⁷ Art. 6 du Préambule de la Constitution de 1946

¹⁴⁸ Loi n°2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle.

bourses et aux entreprises publiques. Le but était d'avoir d'ici 2017 40% des femmes présentes au sein de ces organes de direction, avec une première étape en 2014 pour les plus grosses entreprises¹⁴⁹. Ce dernier délai, très court, eu pour mérite de presser les entreprises qui désiraient éviter l'annulation de certaines nominations masculines ainsi que la suspension de leur rémunération (sous forme de jetons de présence)¹⁵⁰. La sanction de « siège vacant » est également instaurée : les nominations ne respectant pas les quotas sont considérées comme nulles et le siège du membre illégalement nommé reste inoccupé¹⁵¹. Peu à peu, la loi pour les femmes et les hommes du 4 août 2014 élargit le champ d'application de ce quota et ne se limite plus aux entreprises cotées, mais concerne aussi les entreprises de 250 salariés et plus d'ici 2020¹⁵². Au total cela représente environ 2000 entreprises françaises¹⁵³. Cette dernière loi a donc un impact intéressant puisque divergeant avec les autres pays européens ou même avec l'Union européenne qui entend appliquer ces quotas avant tout aux entreprises cotées. C'est d'ailleurs un des reproches qui avaient été adressé à la Commission lors de sa proposition de directive en 2012. Les progrès sont cependant limités et en 2013, la ministre du Droit des femmes Najat Vallaud-Belkacem publiait un palmarès des entreprises du SBF 120 démontrant qu'aucune entreprise française n'avait pour l'instant atteint la parité. Certaines, comme Orange, Medica et Saint-Gobain se distinguent tout de même mais les taux n'avoisinent que les 30%¹⁵⁴. Ce classement est intéressant parce qu'il comprend la féminisation des habituels conseils d'administration et de surveillance, mais aussi les COMEX (comités directeur ou exécutif), soit les autres principaux postes de direction. La ministre signe alors une convention avec les principaux groupes du SBF 120, qui s'engagent à rendre public chaque année les indicateurs relatifs à la féminisation des postes dirigeants¹⁵⁵. En 2017, un premier bilan peut être effectué puisque la limite temporaire posée par la loi Copé-Zimmerman est atteinte. Le taux moyen de féminisation des conseils

¹⁴⁹ « Au moins 20% de femmes au 1^{er} janvier 2014 pour les entreprises d'au moins 500 salariés et au moins 50 millions d'euros de chiffre d'affaire » selon l'article 5, II de la loi du 27 janvier 2011 + Article L225-18-1 s. Code de commerce

¹⁵⁰ « Hommes/Femmes, une impossible égalité professionnelle ? » p. 54, Dominique Meurs (2014).

¹⁵¹ Article 6, III loi du 27 janvier 2011. Dans ce sens « Femmes dirigeantes : la France et l'Allemagne entendent briser le plafond de verre » par Fanny Cohen, 12 février 2015, ParisBerlinWeb.

¹⁵² Article 67, II de la loi n°2014-873 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

¹⁵³ Estimation de la Fédération Business and Professional Women France (2012).

¹⁵⁴ « Féminisation des instances dirigeantes : le palmarès des entreprises 2013, SBF 120 », Secrétariat d'Etat en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes (2013).

¹⁵⁵ Féminisation des instances dirigeantes des grandes entreprises : le 1^{er} palmarès, 17/10/2013, www.egalite-hommes-femmes.gouv.fr

d'administration et de surveillance début 2017 atteignait 39%¹⁵⁶. Le progrès est donc remarquable et le seuil fixé légalement a presque été atteint. Ce taux cache cependant des disparités, premièrement entre les entreprises cotées elles mêmes. Ce taux est effectivement une moyenne et certaines entreprises cotées peinent encore à atteindre les 20%¹⁵⁷. De plus, cela ne concerne que les niveaux élevés de direction ; pour ce qui est des COMEX, aussi appelés top management, le taux avoisine plutôt les 22% de femmes¹⁵⁸. Par ailleurs, ce taux de 39% ne concerne que les entreprises cotées et la réalité pour les PME est bien moins glorieuse : il est aujourd'hui de 14% et on voit difficilement comment il pourrait augmenter de 25 points d'ici 2020. On peut expliquer ce retard notamment par un « machisme transgénérationnel », une « résistance culturelle » et une « méconnaissance des sanctions »¹⁵⁹. Certaines PME se justifient également en affirmant que le vivier de femmes n'est pas assez important et qu'elles ne vont pas nommer des femmes à la tête de leur entreprise uniquement parce que ce sont des femmes¹⁶⁰. En clair, le bilan de la loi Copé-Zimmerman a créé un phénomène d'égalité à deux vitesses, mais il est bon de relever aussi les points positifs grâce à cette avancée législative.

Désormais, la mixité est considérée comme un facteur de performance et ceci est particulièrement visible depuis cette loi. En réalité des études plus poussées montrent que la productivité des entreprises a surtout augmenté du fait de l'élévation des compétences dans les conseils d'administration parce que les femmes sont généralement plus qualifiées¹⁶¹. C'est une motivation de plus pour les entreprises qui hésitaient encore à promouvoir plus de femmes et cette loi aura eu le mérite de créer une dynamique positive dans la promotion des femmes à des postes à responsabilités. Socialement parlant, l'impact est aussi positif puisque la fonction de la femme au travail est remise en question : elle n'est plus seulement reléguée aux « métiers féminins » mais montre au contraire qu'elle peut aussi diriger une

¹⁵⁶ Données fournies par le cabinet Leyders Associates début 2017 pour les entreprises cotées française SBF 120.

¹⁵⁷ « Féminisation des instances dirigeantes : le palmarès des entreprises 2013, SBF 120 », Secrétariat d'Etat en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes (2013).

¹⁵⁸ Données fournies par le cabinet Leyders Associates début 2017 pour les entreprises cotées française SBF 120.

¹⁵⁹ Données et propos fournis par Lucille Desjonquères, directrice générale du cabinet de recrutement Leyders Associates (spécialisation féminisation des conseils d'administration.)

¹⁶⁰ « Parité dans les conseils d'administration : 2017, l'heure du bilan », 05/01/2017, Marina Fabre pour novethic.fr

¹⁶¹ « Hommes/Femmes, une impossible égalité professionnelle ? » p. 55, Dominique Meurs (2014).

entreprise, et ce aussi bien que ses homologues masculins. La position de la France au sein de l'Union européenne est par ailleurs très encourageante car elle fait partie des pays promoteurs de cet aspect de la parité au travail¹⁶². Finalement, le bilan législatif est en demi teinte : des progrès restent à accomplir, mais la France a tout de même su réagir à cette inégalité au travail – au point de montrer l'exemple à l'Allemagne ?

Section 3. La législation allemande quant à l'accès des femmes aux postes de direction

Le taux de féminisation des postes de direction dans les entreprises allemandes était, jusqu'à l'intervention du législateur, plutôt faible : alors qu'elles sont 31,1% tous postes de direction confondus, leur proportion dans les Conseils allemands (surveillance et administration) dépasse difficilement les 10%¹⁶³. Malgré son retard certain dans la recherche de la parité des postes à responsabilité, l'Allemagne reste assez réfractaire à imposer des mesures légalement contraignantes – autrement dit, des quotas. Ainsi, c'est l'un des pays qui bloqua, en 2012, l'adoption de la directive européenne des quotas au Conseil européen et au niveau national, elle reste favorable aux initiatives non contraignantes, comme l'accord passé en 2001 entre le gouvernement et le secteur privé¹⁶⁴. Les résultats étant insuffisants, l'ancienne Ministre de la Famille Kristina Schröder instaura un système de « quota-flexible » en 2010¹⁶⁵ que l'on peut apparenter à la promulgation de recommandations dans un code de gouvernance en entreprises. En effet, les entreprises devront elles mêmes mettre en place et publier leurs propres objectifs. Des rapports annuels sont également prévus et les entreprises devront se justifier si elles dérogent à ces recommandations. Certaines entreprises s'alignent sur ces normes, pourtant non obligatoires ; parmi elles, Deutsche Telekom qui choisit alors un quota volontaire de 30% de femmes au sein de ses organes directionnel, un objectif payant puisqu'en 2016, ce taux est désormais de 35%¹⁶⁶. Cette initiative, non obligatoire, est

¹⁶² Femmes d'affaires et femmes cadres : une montée en puissance, p.21, Rapport de l'OIT publié en janvier 2015.

¹⁶³ Femmes d'affaires et femmes cadres : une montée en puissance, Rapport de l'OIT publié en janvier 2015.

¹⁶⁴ Vereinbarung zur Förderung von Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft (zwischen Bundesregierung und Spitzenverbände der Privatwirtschaft), signé le 2 juillet 2001.

¹⁶⁵ « Parité en entreprise : l'Allemagne invente le quota flexible », C. Stam, 27/09/2011, Novethic.com

¹⁶⁶ Frauen in Führungspositionen, 25/02/2016, Telekom.com

malheureusement très peu imitée¹⁶⁷. En 2012, les socio-démocrates de Hambourg et de Brandebourg font une proposition de loi, le « Hamburger Antrag », qui instaure à son tour un quota obligatoire. Tout d'abord rejeté par le Bundestag en 2013 il finit par être adopté et c'est ainsi que la Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen (loi pour une représentation égale des femmes et des hommes aux postes de direction) entra en vigueur le 1 mai 2015. Le contenu de cette loi, divisée en Säulen (axes), est semblable à celui de la loi Copé-Zimmerman adoptée en France en janvier 2011, mais le taux est abaissé : les conseils de surveillance des entreprises cotées en bourse devront compter au moins 30% de femmes à compter du 1^{er} janvier 2016¹⁶⁸. Cette mesure concerne donc une centaine d'entreprises allemandes cotées en bourse mais aussi celles fonctionnant sur un principe de cogestion (Mitbestimmung). En effet, en Allemagne, les entreprises comptant plus de 500 salariés, sont cogérées : les salariés, représentés au conseil de surveillance, sont en charge de valider les décisions du conseil d'administration de l'entreprise¹⁶⁹. Ce système, démocratique, permet donc ici d'élargir le champ de la loi et d'aller bien plus loin que l'habituel critère de la cotation en bourse puisque cela concerne 3500 entreprises. En cas de non respect de ce quota, la sanction principale est la même que celle prévue en France : le siège vacant (« Leerer Stuhl »). Autrement dit, la nomination irrégulière d'un membre ne sera pas remplacée et pourra mener à l'invalidation d'un vote du conseil de surveillance¹⁷⁰. Par ailleurs, cette loi insiste particulièrement sur l'obligation de transparence qui repose sur les entreprises. Ces dernières sont donc tenues de fixer des objectifs visant l'augmentation du nombre de femmes dans les conseils de surveillance, d'administration et dans les postes directeurs principaux (le fameux top management). Ces chiffres devront être communiqués au gouvernement, qui statuera sur leur avancée et leur progrès dans un rapport annuel¹⁷¹. De nouveau, on reconnaît la volonté du législateur de laisser

¹⁶⁷ Quote für mehr Frauen in Führungspositionen : Privatwirtschaftsrecht, 05/05/2017, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

¹⁶⁸ Art. 2 Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst.

¹⁶⁹ Gesetz über die Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat, entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2004.

¹⁷⁰ « Gesetz zur Frauenquote in Aufsichtsräten verabschiedet », 31/03/2015, Hensche Rechtsanwälte, Fachanwaltskanzlei für Arbeitsrecht.

¹⁷¹ Quote für mehr Frauen in Führungspositionen : Privatwirtschaftsrecht, 05/05/2017, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

une certaine marge de manœuvre aux entreprises puisque ces objectifs sont propres à chacune.

Bien que très récente, un premier bilan de la FüPoG peut être observé. Ainsi, en mars 2017, on comptait 28,1% de femmes siégeant aux conseils de surveillance des entreprises concernées par la loi, sachant que le taux en 2015 dépassait à peine les 20%¹⁷². Deux ans à peine après l'entrée en vigueur de la loi, c'est un progrès encourageant mais le problème se situe au niveau des conseils d'administration puisque seulement 6,7% de femmes en font aujourd'hui partie¹⁷³. Ceci s'explique notamment par le fait que la loi vise en premier lieu les conseils de surveillance (Aufsichtsräte) mais aussi parce que les conseils d'administration, véritable cœur décisionnaire d'une entreprise, semblent encore difficiles à atteindre pour les femmes. Cette lente évolution est décriée par les médias allemands¹⁷⁴, qui demandent au gouvernement de légiférer à nouveau, mesure que l'actuelle Ministre de la Famille Manuela Schwesig menace de prendre si les entreprises ne se reprennent pas en main¹⁷⁵.

L'Allemagne, malgré son retard en la matière, s'est finalement rangé du côté des pays européens qui ont choisi d'instaurer des quotas, décision la plus rentable jusqu'à maintenant.

La parité hommes-femmes au sein des postes de direction est pour l'instant loin d'être acquise. L'écart est encore important et promouvoir des femmes à la tête d'entreprises semble rester un choix par défaut. Cependant, dans les deux pays, le législateur a su prendre les choses en main et force est de constater que les quotas ont tout de même amélioré l'accès aux postes à responsabilité pour les femmes. Malgré un progrès certain, le chemin reste tout de même long à parcourir jusqu'à ce que l'on considère une femme chef d'entreprise comme la norme, au même titre qu'un homme, et non comme une exception.

Ainsi, en ce qui concerne l'égalité salariale et l'accès paritaire aux postes de direction, les femmes sont encore en retrait malgré une intervention croissante du législateur

¹⁷² FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V, 31 mars 2017.

¹⁷³ Etude menée par le cabinet d'audit Ernst & Young, donnée pour les principales entreprises allemandes cotées en bourse (DAX, MDAX, SDAX et TecDAX) au 1^{er} juillet 2017.

¹⁷⁴ « Allemagne : Un tiers des postes de direction occupés par des femmes ... en 2040 ! », 04/08/2017, Courrier international.

¹⁷⁵ « Schwesig droht Firmen mit harter Quote », 08/03/2017, Spiegel.de.

dans ces domaines. Mais ce n'est pas tout : d'autres facteurs s'interposent au bien être de leur vie professionnelle, simplement parce qu'être une femme génère des discriminations qui leur sont propres de par leur nature, leur sexe.

Partie 2. Les inégalités genrées, obstacles au bien être des femmes dans le monde du travail

Parmi les inégalités qui touchent les femmes au travail, certaines leur sont spécifiques et ne pourront jamais concerner les hommes, pour des raisons essentiellement physiologiques. La maternité, et son impact souvent négatif sur une carrière féminine, est l'exemple même d'une inégalité évidente entre les deux sexes (Titre I). Pour des raisons également liées à la nature d'être des femmes, nous aborderons également le thème du harcèlement sexuel au travail et de son encadrement législatif, destiné à soulager les femmes qui en sont les premières victimes, loin devant les hommes (Titre II).

Titre I. La maternité, un frein incontestable dans une carrière féminine

Être enceinte et donner la vie, cet événement réservé aux femmes, peut être perçu comme un privilège qui leur est accordé. Seulement, les répercussions carriéristes sont inévitables et ce à plusieurs niveaux, que ce soit à l'embauche, pendant la grossesse et même après. La maternité est donc à la fois fascinante mais aussi problématique pour les femmes qui travaillent : ce sentiment de devoir faire un choix entre les deux est présent depuis que femmes et travail ne sont pas antinomiques. Nous verrons premièrement comment les inégalités envers les femmes, uniquement parce qu'elles sont enceintes, se manifestent, puis quelles sont les protections légales existantes en France et en Allemagne et visant à rétablir un semblant d'égalité entre les deux sexes.

Chapitre 1. Les inégalités causées par la maternité

Dans un premier temps, nous allons démontrer en quoi la maternité peut s'avérer un obstacle pour la carrière d'une femme, avant, pendant et après la grossesse (Section 1), pour ensuite nous intéresser aux multiples raisons de cette discrimination pesant sur les femmes (Section 2).

Section 1. Un frein à l'égalité professionnelle omniprésent

Il est avéré que la discrimination envers les femmes dans le monde du travail est réelle. Or la source principale de cette inégalité et différence de traitement des femmes provient essentiellement de la maternité. Nous allons tenter d'illustrer cette tendance à mettre à l'écart les femmes au travail en suivant les différentes étapes d'une carrière. Que ce soit en France ou en Allemagne, voire dans le monde, le schéma se répète plus ou moins pareillement.

Premièrement, la maternité, même potentielle, représente un véritable obstacle dès le stade de l'embauche et ainsi, on pose d'entrée de jeu les bases d'une inégalité de traitement entre les hommes et les femmes. Le Défenseur des droits publiait un rapport en 2014¹⁷⁶, dénonçant la pratique courante des employeurs à ne pas embaucher des femmes parce qu'elles représentent des « agents à risque » pour l'entreprise¹⁷⁷. Concrètement, elles seraient plus susceptibles de faire passer leur carrière après leurs enfants et ainsi s'absenter plus fréquemment et être moins impliquées au travail que les hommes. Le spectre de cette discrimination est très large, puisqu'il touche également les femmes qui n'ont pas encore ou qui n'auront jamais d'enfants, simplement parce qu'elles sont de sexe féminin soit le sexe qui porte l'enfant et doit traditionnellement s'en occuper. Les chiffres sont assez parlants : selon les données du Bureau international du Travail en 2010, une salariée sur quatre s'est déjà sentie lésée en raison de sa maternité¹⁷⁸. Cela se manifeste diversement

¹⁷⁶ 7ème Baromètre sur la perception des inégalités au travail, Focus « Egalité femmes/hommes », Rapport du Défenseur des droits publié en mars 2014.

¹⁷⁷ Expression employée par Brigitte Grézy, Secrétaire générale du Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle entre les hommes et les femmes (nommée par Najat Vallaud-Belkacem) et membre du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE).

¹⁷⁸ La maternité au travail, une revue de la législation nationale. Résultats de la Base des données de l'OIT relatives aux conditions de travail et d'emploi, Bureau international du Travail (2010).

mais l'exemple le plus parlant est la fameuse question, posée tout de même à 70% des femmes en Allemagne : « Avez-vous ou comptez vous avoir des enfants ? »¹⁷⁹. Naturellement, poser cette question est illégale puisque purement discriminatoire mais le respect de la loi dans ce domaine est encore loin d'être acquis, comme nous le verrons par la suite. L'impact sur le nombre de femmes à postuler à certains emplois, et notamment à certains postes hauts placés, est immédiat : en France, les femmes sont environ 80% à anticiper cette discrimination en raison de leur sexe et de leur désir d'enfant et à redouter postuler à de meilleurs postes¹⁸⁰.

Les discriminations envers les femmes enceintes ne s'arrêtent pas là : leurs conditions de travail, dès lors que l'employeur et le reste de l'entreprise sont au courant de la grossesse, ont tendance à changer mais ne sont pas toujours aménagées positivement. 20% des femmes en France se seraient donc déjà vu refuser le traitement d'un dossier ou décliner une prime, parce qu'elles étaient enceintes¹⁸¹. On peut citer un autre exemple, qui s'est certes déroulé aux Etats-Unis mais qui montre tout de même l'ampleur que la maternité au travail peut prendre et jusqu'où la discrimination peut aller. Une femme enceinte avait effectivement été licenciée du call-center où elle travaillait parce que son employeur estimait qu'elle prenait trop de pauses pour aller aux toilettes en raison des nausées¹⁸². Il semble inutile ici de tergiverser et de s'attarder sur cette situation qui est aberrante. De même, l'avancée hiérarchique a tendance à se compliquer : pourquoi offrir plus de responsabilités à une femme qui va quitter l'entreprise, ne serait-ce que momentanément ?

Par ailleurs, l'annonce de la maternité est parfois cause de licenciements, si bien que des lois ont du être instaurées pour limiter cette injustice, que ce soit en France¹⁸³ ou en Allemagne¹⁸⁴. En effet, de nombreuses femmes affirment avoir été licenciées peu après l'annonce de leur grossesse comme Monika Lüke, qui travaillait en 2011 pour la section allemande chez Amnesty International. La raison officielle de son éviction reposait cependant sur d'autres facteurs : les relations de confiance établies avec le reste de l'équipe se seraient dégradées au cours des derniers mois¹⁸⁵. Difficile

¹⁷⁹ « Wie sehr werden Mütter im Job diskriminiert ? », 03/02/2017, Gabriela Braun pour Tages Anzeiger.

¹⁸⁰ Clémence Levesque, chargée de mission « emploi privé » auprès du Défenseur des droits.

¹⁸¹ « Quand grossesse rime avec discrimination », 21/09/2015, Ixchel Delporte pour l'Humanité.

¹⁸² Pregnant woman fired for too many bathroom breaks, 10/12/2012, Megan Greenlaw pour Inquisitr.com.

¹⁸³ L1225-4 et s. Code du travail

¹⁸⁴ §9 Mutterschutzgesetz (MuSchG)

¹⁸⁵ « Für Frauen in Top-Position gibt es kein Mutterschutz, » 20/06/2013, Harold Czycholl pour Die Welt.

cependant de savoir si cette raison invoquée était viable. Ce cas est malheureusement l'illustration d'une pratique assez courante, qui consiste à trouver diverses fautes soi-disant effectuées par la femme enceinte pour la licencier, sans tomber sous le coup de la loi.

Le retour du congé maternité peut aussi s'avérer une épreuve, puisque de nombreuses femmes sont revenues de leur congé maternité et ont retrouvé leur poste avec des responsabilités amoindries – dans le meilleur des cas, quand elles ne sont pas faites remplacer entre temps. C'était le cas d'une salariée chez Caudalie, qui avait été promue juste avant son départ en congé maternité. Lors de son retour, le nombre d'employés sous sa responsabilité était passé de seize à zéro et son chiffre d'affaire de plus de 5 millions à 250 000€, sans réelle explication de la part de l'employeur. L'affaire fut jugée par la Cour d'Appel de Paris et elle finit par obtenir gain de cause mais cela montre bien que la maternité, même si l'enfant est déjà né, pose des problèmes fréquents pour les femmes¹⁸⁶.

Les discriminations liées à la maternité sont donc présentes à tous les niveaux et s'imposent même si la femme n'est pas enceinte : l'inégalité avec le sexe masculin est une fois de plus criante. Il est maintenant temps d'expliquer plus en détail les raisons de ces différences avec les hommes – outre le fait qu'elles portent l'enfant – pourquoi et comment l'impact sur leur carrière est inévitable.

Section 2. Choisir entre carrière et parentalité : un dilemme réservé aux femmes

La maternité est donc facteur d'inégalité entre les deux sexes au travail. Il faut bien comprendre que la période de gestation concerne beaucoup plus les femmes et c'est physiologiquement compréhensible. Ce qui est plus intéressant, c'est l'après-grossesse et cette constante de la femme qui reste à la maison alors que dans la plupart des cas, l'enfant a bien deux parents. On l'a déjà plus ou moins évoqué pour expliquer les différences de rémunération, en partie dues au temps partiel très largement privilégié par les femmes. La raison de ce temps partiel est surtout là : les femmes doivent concilier vie de famille et carrière, bien plus que les hommes. Ainsi, le temps de travail total des femmes, si l'on compte toutes les tâches domestiques non

¹⁸⁶ Cour d'Appel de Paris, Pôle 6, Chambre 5, 5 février 2013, N°S11/03537.

rémunérées, est plus élevé que celui des hommes¹⁸⁷. L'enfant occupe donc une place prépondérante dans la vie d'une femme, qui se sent souvent plus responsable de lui selon une vision assez traditionnelle de la vie de famille¹⁸⁸.

Le rôle de l'Etat est ici assez intéressant, puisque c'est lui qui fixe les politiques de conciliation. En clair, sont compris ici les modalités du congé parental (souvent pris par la mère) et son indemnisation, les aides financières pour les enfants, les services de garde collectif etc...¹⁸⁹ Il s'avère que les différences entre les pays sont assez frappantes, notamment entre l'Allemagne et la France qui n'ont pas adopté exactement la même conduite dans le but d'optimiser la conciliation vie professionnelle/vie familiale des femmes. Selon la typologie de G. Asping-Andersen¹⁹⁰, l'Allemagne appartiendrait au régime corporiste-conservateur. La famille est ici un pilier de la société et suit un modèle familial traditionnel dans lequel l'homme est le « breadwinner ». Les prestations sociales versées par l'Etat sont conséquentes et augmentent selon le nombre d'enfants. A contrario, il y a très peu de services mis en place pour la petite enfance puisque la femme est censée rester au foyer pour s'en occuper. La France compte certaines caractéristiques de ce système mais se distingue surtout au niveau des systèmes de garde d'enfants, plutôt développés lorsque l'on compare avec l'Allemagne.

C'est effectivement un aspect très problématique en Allemagne et qui a tendance à ralentir l'accès des femmes à l'emploi en général. Comme l'explique Daniela Weber-Rey, administratrice chez BNP-Paribas, « Dans mon pays, on associe les femmes aux trois K : Kinder/Küche/Kirche (enfants, cuisine, église), j'aimerais que cela évolue vers Kinder/Krippe/Karriere (enfants, crèche, carrière) »¹⁹¹. Ces normes culturelles sont pesantes pour les femmes allemandes ; les femmes allemandes qui ne se sont pas arrêtées de travailler au moins trois ans après la naissance de leur enfant sont surnommées les Rabenmutter (mère corbeau)¹⁹². L'image est claire : ces femmes délaissent égoïstement leur famille au profit de leur carrière personnelle. La réussite

¹⁸⁷ Les femmes consacrent 3h26 par jours aux tâches domestiques contre 2h pour les hommes (Données Insee 2010), Observatoire des inégalités.

¹⁸⁸ Eliminer l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes au sein de l'Union européenne, rapport de la Commission européenne- Direction générale de la Justice (2014).

¹⁸⁹ « Hommes/Femmes, une impossible égalité professionnelle ? » p. 73, Dominique Meurs (2014).

¹⁹⁰ « Régimes d'Etat social et convention familiale : une analyse des régulations emploi-famille » O. Thévenon (2006).

¹⁹¹ Colloque Les femmes et le pouvoir en 2012, 1^{ère} table ronde, 8 mars 2012, Maison du Barreau.

¹⁹² Dans l'Ouest du pays, elles étaient 77% à s'arrêter de travailler pendant au moins 3 ans après la naissance de leur enfant, Institut national d'études démographiques (Ined), 2010.

sociale d'une famille ne dépend donc pas de sa capacité à concilier travail et famille comme en France. L'accession au poste de chancelière d'Angela Merkel en 2005 tend peu à peu à modifier ces normes essentiellement culturelles, notamment en développant le système des Kita (sortes de crèches allemandes). Payantes et très prisées – si bien que trouver une place nécessite des mois d'anticipation –, elles ont l'inconvénient de fermer pour la plupart dès 16h. Pour les femmes, cela signifie donc arrêter de travailler plus tôt, ou bien embaucher une nourrice pour s'en occuper. Dans les Kindergarten (équivalent de la maternelle), le service finit vers 13h. Résultat, seuls 78% des enfants y sont inscrits et les femmes se voient contraintes de sacrifier leur famille ou leur carrière¹⁹³. Récemment, la Ministre de la famille Manuela Schwesig a pourtant annoncé vouloir rendre l'accès à ces services de garde d'enfants plus simple et moins cher¹⁹⁴. La France jouit de normes culturelles moins traditionnalistes. L'émancipation des femmes est encouragée par l'Etat qui a mis en place un grand nombre de politiques familiales dans ce sens et les services de garde d'enfants sont mieux développés et plus reconnus. Par ailleurs, 99% des enfants sont aujourd'hui scolarisés à la maternelle et cela laisse plus de temps aux femmes pour leur carrière¹⁹⁵.

Sur le plan du soutien financier aux familles, les deux pays accordent plus ou moins les mêmes aides en terme quantitatif aux familles¹⁹⁶. Cependant, le système d'impôts diverge : la concentration des revenus sur une seule personne est largement privilégiée en Allemagne via la progression de l'impôt et le quotient familial¹⁹⁷. De plus, plus l'écart entre les salaires est important, plus la réduction d'impôt sera grande, décourageant ainsi les femmes à plus travailler. De ce fait, il est plus avantageux fiscalement qu'un seul des deux parents travaille – et ce au détriment de la femme en général. A contrario, en France, même si ces systèmes d'imposition existent également, il s'avère que les familles avec deux sources de revenus ne sont

¹⁹³ Les femmes sur le marché du travail en France et en Allemagne : pourquoi les Françaises réussissent mieux à concilier famille et emploi, Rapport d'Angela Luci (mai 2011) pour la Friedrich Ebert Stiftung (Bureau de Paris).

¹⁹⁴ « Familienbundesministerin Schwesig will familien entlasten : Gebührenfreie Kitas für alle Kinder ? », 24/03/2017, domradio.de

¹⁹⁵ Les femmes sur le marché du travail en France et en Allemagne : pourquoi les Françaises réussissent mieux à concilier famille et emploi, Rapport d'Angela Luci (mai 2011) pour la Friedrich Ebert Stiftung (Bureau de Paris).

¹⁹⁶ Dépenses publiques pour la famille et l'enfant : environ 3% du PIB dans les deux pays en 2005 (ESSPROSS, 2006).

¹⁹⁷ « Hommes/Femmes, une impossible égalité professionnelle ? » p. 74, Dominique Meurs (2014).

pas fiscalement désavantagées. Par ailleurs il existe en Allemagne le fameux « Kindergeld », autrement reconnu en France sous le nom d'allocations familiales. La différence est qu'en Allemagne, le Kindergeld est la base du soutien financier aux familles et elle dépense trois fois plus d'argent dans ce domaine que la France¹⁹⁸. Cela impacte naturellement la motivation des femmes à travailler, surtout celles peu qualifiées. Quant au soutien financier étatique dédié à la garde d'enfants, il est dix fois plus important en France qu'en Allemagne, sans même prendre en compte les coûts de la mise à disposition des structures spécifiques à la garde d'enfants¹⁹⁹. Dans ce domaine, l'Allemagne a voulu il y a quelques années verser une allocation supplémentaire aux femmes au foyer s'occupant de leur enfant de moins de 3 ans, surnommée rapidement la « prime aux fourneaux ». Loin de faire l'unanimité car jugée trop coûteuse et conservatrice, elle finit par être jugée inconstitutionnelle par la Bundesverfassungsgericht, la Cour constitutionnelle allemande après être restée en vigueur seulement deux ans²⁰⁰. C'est finalement l'illustration de la division allemande sur la politique familiale à adopter, opposant les conservateurs, provenant majoritairement du CDU-CSU-FPD, aux partis plus sociaux démocrates (SPD, Die Linke). Ces derniers sont quant à eux plutôt favorables au développement des crèches avec, comme on l'a dit, la Ministre de la famille Manuela Schwesig en tête des revendications.

Les conséquences pour la parité entre les hommes et les femmes au travail sont directes, surtout en Allemagne où travailler est devenu pour les femmes subsidiaire à la vie de famille. Une autre conséquence à noter est l'impact sur la démographie : le taux de natalité en Allemagne est seulement de 1,47 enfant par femme, alors que la France est à 2,01²⁰¹. En dessous de la moyenne européenne (1,58 enfant/femme), cette baisse de la natalité allemande résulte surtout d'une volonté plus accrue des femmes à travailler. Ne pouvant pas cumuler les deux, ou bien difficilement, de plus

¹⁹⁸ « Finanzielle Familienunterstützung und deren Auswirkungen auf die Arbeitsmarktbeiteiligung von Müttern in Deutschland und Frankreich. Hat Frankreich die Nase vorn? », Journal of Social Policy Research (Zeitschrift für Sozialreform), Angela Luci (2010).

¹⁹⁹ Les femmes sur le marché du travail en France et en Allemagne : pourquoi les Françaises réussissent mieux à concilier famille et emploi, Rapport d'Angela Luci (mai 2011) pour la Friedrich Ebert Stiftung (Bureau de Paris).

²⁰⁰ « En Allemagne, c'est cuit pour la prime aux fourneaux », 21/07/2015, Nathalie Versieux (correspondante à Berlin), Libération.

²⁰¹ « Le taux de fécondité dans l'UE » Eurostat, 2014.

en plus de femmes décident tout simplement de ne pas faire d'enfants²⁰². Préoccupé par le taux de dénatalité, c'est aussi pour cela que le gouvernement a décidé d'agir, sous l'égide d'Angela Merkel ces dernières années.

L'arrivée d'un enfant dans une famille impacte donc largement la carrière des femmes – bien plus que celles des hommes. Afin de rétablir un semblant d'égalité et de protéger les droits de la femme dans le cadre de sa grossesse, les deux pays ont pris des mesures légales destinées à amenuiser l'impact négatif que peut avoir la maternité sur la carrière d'une femme.

Chapitre 2. L'encadrement légal de la maternité

Premièrement, il convient de s'intéresser aux lois encadrant la maternité en droit du travail puisqu'il s'agit d'une période charnière dans la carrière d'une femme décidant d'avoir des enfants (Section 1). Nous passerons ensuite à l'étude d'une autre mesure plutôt récente destinant à rétablir l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, qu'est le développement du congé paternité, jusqu'ici assez peu privilégié (Section 2).

Section 1. La maternité au travail, de mieux en mieux reconnue et protégée

La protection de la maternité au travail a tout d'abord été l'objet central de dispositions internationales (I). Peu à peu, les pays ont légiféré sur la question nationalement, comme ce fut le cas en France (II) et en Allemagne (III), toujours dans le but de pouvoir permettre aux mères de ne pas être lésées, professionnellement parlant, par la naissance de leur enfant.

I) La maternité, un droit du travail fondamental

Il faut bien comprendre qu'une bonne protection légale de la maternité est nécessaire, afin que les droits des femmes au travail soient respectés. En effet, plus une maternité sera efficacement protégée, plus une femme pourra concilier travail et grossesse. Les inégalités que pourraient représenter la naissance d'un enfant vis à vis

²⁰² « Regretter d'être mère, le débat qui secoue l'Allemagne », 27/06/2016, Arièle Bonte avec AFP.

de leurs homologues masculins seraient alors amoindries, puisque les femmes se sentiraient revalorisées et prémunies.

C'est ainsi que dès sa création en 1919, l'Organisation internationale du Travail fit de la protection de la maternité un de ses droits du travail incontournable pour les salariées enceintes. La convention n°3 sur la protection de la maternité est immédiatement adoptée et à cette époque, un congé prénatal de 6 semaines et un postnatal de 6 semaines étaient prévues. Le versement d'une indemnisation fut également fixé durant ces périodes²⁰³. Lors de la convention de 1952²⁰⁴, la terminologie du congé maternité fut légalement établie mais finalement révisée en 2000, qui posa l'essentiel des droits de la femme enceinte au travail comme le droit à la protection contre le licenciement et la discrimination d'une femme enceinte²⁰⁵. Cette dernière modification de la convention, bien que finalement ratifiée par peu d'Etats²⁰⁶, eut un impact certain sur les législations nationales puisque quasiment l'intégralité des membres de l'OIT possèdent des lois en la matière²⁰⁷. Désormais, la durée du congé maternité doit être égale ou supérieure à 14 semaines²⁰⁸ et une récente recommandation de l'OIT encourage même les Etats à prolonger cette période à 18 semaines²⁰⁹. La volonté de permettre la combinaison du travail et de la grossesse est également visible au travers de nombreuses dispositions instaurant le droit garanti de reprendre le travail « au même poste ou à un poste équivalent rémunéré au même taux », une charge de la preuve reposant sur l'employeur ou encore l'interdiction d'exiger la soumission d'un test de grossesse lors d'une candidature à un poste²¹⁰.

Même si ces mesures ne sont pas véritablement contraignantes – la recommandation a par exemple une valeur juridique inexistante -, elles ont le mérite d'inspirer les Etats afin qu'ils agissent sur leur territoire respectif.

²⁰³ « Indemnité suffisante pour son entretien et celui de son enfant dans de bonnes conditions d'hygiène » Article 3, C003-Convention n°3 sur la protection de la maternité, OIT, 1919.

²⁰⁴ C103-Convention (n°103) sur la protection de la maternité, OIT, 1952.

²⁰⁵ Article 8 et 9, C183- Convention (n°183) sur la protection de la maternité, OIT, 2000.

²⁰⁶ 28 pays avaient ratifié la convention en janvier 2014, NORMLEX (base de données sur les normes internationales du travail).

²⁰⁷ Exceptions : Etats-Unis (seulement une législation fédérale) et la Papouasie-Nouvelle-Guinée. Maternité et paternité au travail, Loi et pratique à travers le monde, Rapport de l'OIT (2014).

²⁰⁸ Article 4, paragraphe 1, Convention n°183.

²⁰⁹ Paragraphe 1 (1) recommandation n°191.

²¹⁰ Article 8, paragraphes 1 et 2, Convention n°183.

L'Union européenne a aussi légiféré pour protéger les droits de la femme enceinte. Le premier écho à la protection de la maternité se trouve dans la directive de 1976 sur l'égalité professionnelle comme dérogation au principe d'égalité de traitement²¹¹. L'arrêt Hoffman de 1984²¹² reconnaissait qu'il était licite de protéger les droits de la femme enceinte, même dérogeant à l'égalité de traitement et cela fut législativement scellé par les directives de 1989 et 1992 sur l'amélioration de la santé et sécurité des travailleurs²¹³. Un point important à relever, intéressant pour notre thématique, est l'article 10 de la directive de 1992 qui dispose sur la grossesse, comme facteur non défavorisant sur le marché du travail et qui ne doit pas empêcher l'égalité entre hommes et femmes. Le licenciement d'une femme enceinte pour des raisons liées à sa grossesse est également proscrit. Finalement, l'article 33 de la Charte des droits fondamentaux, désormais contraignante, garantit également ces droits liés à la grossesse « afin de pouvoir concilier vie familiale et vie professionnelle ». Actuellement le congé maternité dans l'UE doit être au minimum de 14 semaines et depuis quelques années, il serait question de l'augmenter à 20 semaines mais aucune norme concrète n'a été prise dans ce sens²¹⁴. Peu à peu, on comprend que l'intérêt du législateur se situe donc dans la protection de la femme et de l'enfant d'une part, mais aussi dans sa volonté de pouvoir préserver l'équilibre emploi/famille pour les femmes.

On constate donc qu'une protection légale de la maternité est bien présente et est considérée comme fondamentale, que ce soit au niveau international ou au niveau européen. Les droits nationaux jouent évidemment un rôle dans leur mise en œuvre et adaptent ainsi leur législation afin que maternité et travail ne soient plus antinomiques.

²¹¹ Directive n°76/207/CEE, relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles et les conditions de travail.

²¹² CJCE, 12 juillet 1984, Hoffman, aff-C-184/83.

²¹³ Directive 89/391/CEE du Conseil (12 juin 1989) et directive 92/85/CEE, JOCE, n°L348 (28 novembre 1992).

²¹⁴ « Union européenne : l'Europe réclame un allongement à 20 semaines du congé maternité », 21/10/2010, lepoint.fr

II) La loi et la maternité en France

La France est plutôt une bonne élève en ce qui concerne la protection de la maternité dans le domaine du travail. Dès la fin du 19^{ème} siècle, l'idée que la femme ait la possibilité de s'arrêter momentanément de travailler pour s'occuper de son enfant fut évoquée et ce fut concrétisé en 1909 par la « loi Egeland »²¹⁵. La durée était alors de 8 semaines et aucune indemnisation n'était prévue. En 1913 furent adoptés le terme de « droit au repos » – le futur congé maternité -, et d'une allocation en conséquence²¹⁶. La véritable reconnaissance du congé maternité et de tout ce qui s'ensuit était à l'époque le résultat d'un fort taux de dénatalité dans les années 20 : l'Etat se décide alors, « dans l'intérêt de la nation », à intervenir, soutenu par de nombreuses revendications féministes²¹⁷. Ce n'est qu'en 1970 que les dispositions concernant la protection de la mère au travail sont étendues à toutes les salariées²¹⁸ et le congé maternité, d'une durée de 14 semaines initialement, est porté à 16 semaines en 1980 (et 26 semaines à partir du 3^{ème} enfant)²¹⁹. Cette disposition est désormais inscrite dans le Code du travail à l'article L1225-17. Début 2017, il était question de l'allonger à 18 semaines mais le Parlement n'a pour l'instant pas statué sur la question²²⁰. Bien entendu, les droits de la femme enceinte ne se résument pas à la durée du congé maternité mais il peut donner une idée de l'importance qu'accorde l'Etat à la conciliation entre la maternité et le travail.

La protection contre le licenciement d'une femme enceinte (article L 1225-4 Code du travail), complété par la jurisprudence²²¹, ainsi que son retour dans l'emploi (L225-25 Code du travail) tout comme le droit à un entretien professionnel pour des perspectives de promotion malgré sa grossesse (L2225-27 Code du travail) étaient

²¹⁵ Loi du 27 novembre 1909 garantissant leur travail ou leur emploi aux femmes en couches.

²¹⁶ Loi 17 juin 1913 sur le repos des femmes en couche et loi du 30 juillet 1913.

²¹⁷ « Congé maternité, droit des femmes ? », Isabel Odul-Asorey, La Revue des Droits de l'Homme (2013).

²¹⁸ « Les femmes en Bourgogne- Quelques dates dans l'histoire des femmes », Insee.

²¹⁹ Loi n°80-545 du 17 juillet 1980 portant diverses dispositions en vue d'améliorer la situation des familles nombreuses.

²²⁰ Proposition par Marie-George Buffet contre l'avis du gouvernement mais suspension de la session parlementaire en raison des élections présidentielles et législatives. « Allongement du congé maternité : les députés n'auront pas le temps d'accoucher », Amandine Cailhol, 7/02/2017, Libération.

²²¹ Cass. soc. 30 avril 2014 n°13-12321 et Cass. soc. 8 juillet 2015 n°14-15979.

déjà acquis en France lors de la parution de la directive européenne de 1992, si bien que la modification du droit du travail français fut minime²²².

Depuis peu, les accords collectifs de branches ou d'entreprises sont aussi considérés et mis en avant car considérés comme plus spécifiques. Il n'est pas rare que des conventions collectives déterminent les garanties d'évolution de la rémunération ou de la carrière des salariées pendant leur congé maternité²²³. Toutefois, elles doivent être au moins conformes aux dispositions du Code du travail mais peuvent être plus avantageuses (L2225-26). Des syndicats comme la Confédération française démocratique du travail (CFDT) négocient aussi régulièrement des accords avec les entreprises pour mettre en place des mesures visant à améliorer les conditions de travail des femmes enceintes, aménageant ainsi leurs horaires et allégeant leur charge de travail²²⁴. On constate ici une volonté constante de ne pas pénaliser les femmes dans leur carrière malgré leur grossesse, mais plutôt une envie d'adapter le travail à leur condition. De plus, l'actuelle secrétaire d'Etat chargée de l'Egalité entre les femmes et les hommes, Marlène Schiappa, a récemment annoncé son projet d'élargir le champ des bénéficiaire du congé maternité, incluant ainsi non seulement les salariées mais aussi les femmes travaillant en libéral et en indépendant, créant ainsi un congé maternité unique²²⁵. La protection de la maternité au travail s'agrandit ainsi peu à peu et s'adapte à l'augmentation du nombre de femmes désirant allier grossesse et vie professionnelle.

En théorie, la femme enceinte apparaît donc bien protégée et l'impact de sa grossesse sur son travail n'apparaît pas comme étant un frein à la parité hommes-femmes au travail. Cependant, en pratique, la maternité au travail reste une épreuve en France. En effet, encore 21% des femmes enceintes préfèrent cacher leur grossesse le plus longtemps possible par peur des repréailles et 70% d'entre elles avouent que mener une grossesse en travaillant reste difficile²²⁶. Les inégalités sont encore bien présentes : même si le licenciement est prohibé, il arrive encore que les employeurs poussent les femmes enceintes à partir. Pareillement, un tiers des actifs affirme avoir

²²² Création de l'article L122-25-3 Code du travail prévoyant que la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre à ses examens médicaux.

²²³ Loi n°2666-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

²²⁴ « Maternité et carrière : parcours de combattantes », Adeline Farge, 07/12/2015, CFDT.

²²⁵ « Marlène Schiappa annonce un congé maternité unique pour toutes les femmes », 1/06/2017, Bfmtv.com

²²⁶ Sondage de l'institut Odexa pour la Fondation de coopération scientifique PremUp (dont la mission est de protéger la santé de la femme enceinte et de l'enfant), réalisé en 2014.

constaté qu'une femme de retour de congé maternité ne retrouvait pas son poste originaire, malgré les dispositions législatives l'exigeant²²⁷. Ce sont finalement 44% des femmes qui reconnaissent que la grossesse représente encore un ralentissement dans leur carrière et ceci est particulièrement visible chez les cadres, qui ne récupèrent que très rarement leurs responsabilités prénatales²²⁸. La grossesse pourrait faire perdre en tout deux ans d'évolution.

Le droit du travail quant à la protection de la maternité est donc bien ancré et fourni mais reste insuffisant pour assurer la parité hommes-femmes au travail, même en cas de grossesse. La question se pose donc de savoir s'il est nécessaire de renforcer encore la protection des mères au travail ou si d'autres moyens ne peuvent pas être envisagés. La France n'est cependant pas la seule à avoir posé un cadre juridique plus ou moins efficace dans ce domaine ; l'Allemagne est dans la même situation, avec des normes juridiques cependant différentes.

III) La protection législative de la maternité en Allemagne

La protection des droits de la femme enceinte se développa à la fin du 19^{ème} siècle sous l'Empereur Bismarck qui préconisait un arrêt de travail de 3 semaines pour les ouvrières venant d'accoucher, avec le versement d'une indemnité sous conditions²²⁹. Le terme de « Mutterschutz » (protection de la mère) fut inscrit pour la première fois dans la loi allemande en 1922²³⁰. En 1942, une loi spécialisée dans la protection des droits de la femme enceinte active et justifiée par les temps de guerre impliquant une hausse du taux d'emploi féminin fut promulguée²³¹ et étonnamment, cette loi représente encore aujourd'hui une avancée assez majeure pour les droits de la femme enceinte au travail²³². En effet, il ne s'agissait plus seulement d'allouer un congé maternité de quelques semaines mais l'aménagement des conditions de travail fut

²²⁷ 7^{ème} Baromètre sur la perception des inégalités au travail, Focus « Egalité femmes/hommes », Rapport du Défenseur des droits publié en mars 2014.

²²⁸ Enquête réalisée du 31 janvier au 14 mars sur un échantillon de 2300 femmes représentatives de la population française par Lejournaldesfemmes.com en partenariat avec la société Envie de fraises. « La grossesse reste un frein à la carrière », 3/04/2013, Le Parisien.

²²⁹ §138 Abs. 4 Reichsgewerbeordnung (1878).

²³⁰ §4 Nr. 2 « Mutterschutz vor und nach der Geburt », Reichsjugendwohlfahrtsgesetz, 9. Juli 1922.

²³¹ « Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz) » (MSchG), 17. Mai 1942.

²³² Die Entwicklung des Mutterschutzrechtes in Deutschland, Ute Edel (1993).

aussi règlementé, tout comme l'interdiction de licenciement pendant la grossesse²³³. Cependant, la Mutterschutzgesetz telle qu'on la connaît aujourd'hui fut adoptée en 1952 en Allemagne de l'Ouest (BRD)²³⁴ et n'a connu depuis que quelques modifications partielles, notamment sous l'influence du droit européen. Elle se focalise donc essentiellement sur les lois permettant de protéger la femme enceinte sur son lieu de travail afin qu'elle puisse concilier travail et grossesse. En partie grâce au droit européen qui uniformisa le droit dans ce domaine avec la directive de 1992, les droits garantis en Allemagne sont plus ou moins les mêmes qu'en France : selon l'article §9 MuSchG, le licenciement d'une femme pendant sa grossesse est prohibé tout comme durant les 4 mois suivant son retour, qui est d'ailleurs garanti lui aussi par la loi (§10 MuSchG). Par ailleurs, elle conserve la valeur de son salaire, alors appelé « Mutterschaftsgeld », correspondant à des indemnités journalières et versées par l'assurance maladie (§§13 et 14 MuSchG). On constate donc, tout comme en France, la volonté d'égaliser les droits de la femme enceinte avec les autres salariés de l'entreprise, de ne faire aucune différence de traitement.

La durée du congé maternité, cependant, diffère de celle prévue en France puisqu'elle est de 14 semaines (selon l'article §6 MuSchG) soit le minimum légal exigé par le droit de l'UE. La date présumée de l'accouchement est cependant prévue environ une semaine plus tôt en Allemagne qu'en France ; au final la durée du congé maternité diffère assez peu de celle en France²³⁵. Ce congé ne peut pas être reporté comme en France : soit la femme décide de le prendre pendant sa grossesse soit il est perdu.

Malgré un droit qui apparaît également très protecteur, puisqu'une loi entière est tout de même destinée à protéger la femme enceinte, les allemands n'en sont pas entièrement satisfaits. Premièrement ils relèvent une bureaucratie trop importante et un manque de transparence croissant dans cette loi dont les employeurs ont tendance à profiter pour ne pas l'appliquer correctement. Effectivement, l'allocation d'aides ainsi que la protection de la maternité dans l'entreprise sont divisées entre plusieurs organismes comme l'assurance maladie, l'entreprise elle-même et l'administration de la région. Une réforme de la loi a donc été entendue entre les

²³³ §6 MSchG : interdiction de licencier une femme pendant sa grossesse ainsi que 4 mois après son retour au travail.

²³⁴ Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und in Studium (MuSchG), 6. Februar 1952.

²³⁵ « La grossesse en Allemagne en 2011 », 2 avril 2012, grossesseenallemande.com

principaux partis politiques pour améliorer cet aspect compliqué de la loi²³⁶. Par ailleurs, tout comme en France, les contournements de la loi sont fréquents et malgré les efforts du législateur pour considérer la femme enceinte comme étant égale aux autres salariés, la grossesse continue de représenter un obstacle dans le bon déroulement d'une carrière. Même si un employeur est tenu par la loi de réintégrer une femme de retour de congé maternité au sein de ses effectifs, la loi ne fait aucune mention quant à l'attribution du poste réintégré. Il se peut donc que la fonction diffère et souvent, ses responsabilités s'amenuisent. Quand elles ont la chance de retrouver leur poste d'origine, un autre stratagème courant consiste à les licencier après les 4 mois réglementaires fixés par la loi²³⁷. La raison de ce licenciement est toujours la même : les employeurs craignent que les femmes, affublées de nouvelles responsabilités familiales, soient moins disponibles et effectives qu'auparavant.

Un autre souci de la Mutterschutzgesetz se situe au niveau de son champ d'application : littéralement, seules les salariées au sens strict peuvent s'en prévaloir et cela signifie que les plus hauts postes, à savoir voir les femmes exerçant aux postes de direction ne sont pas concernées et donc moins protégées. En clair, le licenciement est beaucoup plus aisé que si elles étaient de simples salariées, même si le fait qu'elles appartiennent à la direction semble effectivement dissuasif à un licenciement discriminatoire. Cette incohérence provient de la définition différente qu'ont l'Allemagne et l'UE du terme de travailleur, lequel est plus large en droit européen et par conséquent mieux protégé qu'en droit allemand²³⁸. Malgré les dernières adaptations de la Mutterschutzgesetz qui datent de mai 2017 et élargissant le champ d'application aux étudiantes enceintes et abordant la protection contre le licenciement après une fausse-couche, de nombreuses femmes restent encore exclues de cette couverture légale²³⁹.

L'efficacité de la loi est donc bien présente ; sans elle, il ne fait aucun doute que les femmes enceintes pourraient difficilement continuer à exercer leur travail sans être reléguées au second plan. La vision de la femme qui doit rester à la maison plane encore sur le législateur allemand mais on constate que la volonté de s'éloigner de cette perception traditionnaliste ne passe plus seulement par la protection des droits

²³⁶ Deutschlands Zukunft gestalten, Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD vom 18. Dezember 2013.

²³⁷ « Le congé maternité en Allemagne : quel impact sur la carrière ? », connexion-emploi.com

²³⁸ « Für Frauen in in Top-Positionen gibt es kein Mutterschutz », 20/06/2013, Harald Czyncholl, Die Welt.

²³⁹ « Gesetzreform : Streit um Mutterschutz für Schülerinnen », 14/03/2016, Der Spiegel.

de la femmes enceinte au travail, mais aussi par des mesures concernant aussi les hommes.

Section 2. Le développement parallèle du congé paternité

Nous verrons premièrement en quoi le congé paternité peut contribuer à la recherche de la parité au travail (I), puis comment il se développe en France (II) et en Allemagne (III).

I) Le congé paternité, un intérêt certain pour l'égalité professionnelle hommes-femmes

La ministre des Droits des femmes française Najat Vallaud-Belkacem déclarait en 2013 : « L'égalité hommes-femmes passe aussi par l'équilibre dans la répartition des responsabilités familiales et domestiques. Nous devons permettre à chaque salarié homme comme femme de mener de front vie personnelle et professionnelle »²⁴⁰. En ces quelques mots, la Ministre résumait ce que les pays scandinaves appliquent déjà depuis quelques décennies pour rétablir la parité entre les hommes et les femmes, que ce soit à la maison ou au travail. On l'a vu, les hommes sont moins impliqués que les femmes dans leur vie en dehors du travail mais c'est souvent plus par faute de temps que d'envie. En développant un congé paternité plus long et en le rendant plus attractif, l'idée serait double : d'une part les hommes se lieraient d'emblée avec leur famille dès la naissance de l'enfant, participant ultérieurement davantage aux tâches domestiques et à la vie familiale, et d'autre part cela laisserait plus de temps à la femme et cette dernière pourrait notamment plus travailler si elle le souhaite.

Cette idée, relativement récente, a vu des résultats, notamment en Suède qui prévoyait un mois de congé paternel indemnisé à 80% de leur salaire à partir du 1^{er} janvier 1995. Les effets escomptés ne sont pas décevants : les hommes sont désormais 54% à prendre ces congés contre 18% auparavant et les mères sont moins nombreuses à vouloir en bénéficier²⁴¹. Pour autant, aucun résultat sur les carrières n'est observé, négatif pour les pères ou positif pour les mères. Les professionnels

²⁴⁰ Najat-Vallaud Belkacem dans Les Echos le 31 janvier 2013. « Hommes/Femmes, une impossible égalité professionnelle ? » p. 84, Dominique Meurs (2014).

²⁴¹ « Parental leave- A policy evaluation of the swedish Daddy Month reform », J. Eckberg (2013).

expliquent cela par le temps de congé alloué aux hommes trop court (1 mois) et surtout, parce que c'est tout un système de mentalités et d'habitudes long à changer, où l'homme prendrait finalement la place de la femme en restant à la maison²⁴². Ainsi, il apparaît que pour véritablement fonctionner et favoriser l'égalité professionnelle, le congé paternel doit être assorti d'une indemnisation suffisante et se subordonner au congé maternité sans pour autant le remplacer. Sans supprimer intégralement les inégalités entre les deux sexes au travail, cette mesure a été adoptée et développée en France et en Allemagne.

II) La réglementation du congé paternité en France

Le congé de paternité a été instauré en 2002 par Ségolène Royal, alors ministre déléguée à la Famille et était fixé à 11 jours, en plus des 3 jours légaux appelés congé de naissance. Inscrit dans le Code du travail²⁴³, il n'est jusqu'ici pas obligatoire, ne peut être fractionné et surtout, ne peut être pris que durant les quatre mois suivants la naissance de l'enfant. C'est un aspect souvent décrié par certains politiques car ce serait une des raisons pour lesquelles les hommes refuseraient de prendre ces jours, estimant que leur femme déjà en congé maternité n'a pas besoin d'eux. Résultat, ils sont seulement 70% à utiliser ces jours de congé et ce taux est encore plus bas dans le secteur privé²⁴⁴. L'indemnisation n'est pas opérée par l'employeur mais par l'assurance maladie puisque le contrat de travail est considéré comme étant suspendu.

C'est la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes qui réforme en profondeur le congé parental et donc indirectement le congé paternité. En effet, lors du premier enfant, le congé parental passait de six mois à un an s'il était partagé également entre les deux parents. A partir du deuxième enfant, cette idée de partage est préservée, bien que moins stricte²⁴⁵. L'objectif concret était que 100 000 pères aient pris un congé parental d'ici fin 2017, toujours dans cette optique de relancer l'égalité professionnelle entre les deux sexes. Jusqu'ici le résultat est

²⁴² « Hommes/Femmes, une impossible égalité professionnelle ? » p. 85, Dominique Meurs (2014).

²⁴³ Articles L1225-35, L1225-36 et D1225-8 Code du travail.

²⁴⁴ « En quoi un congé paternité plus long faciliterait la vie des femmes ? » Entretien avec Brigitte Gésy (Secrétaire générale du Conseil supérieur à l'égalité entre les femmes et les hommes) le 1/08/2017 sur France Info.

²⁴⁵ Article 8 de la loi du 4 août 2014, dispositions insérées à l'article L1225-48 Code du travail.

pourtant décevant puisqu'en 2015, un an après l'entrée en vigueur de la loi, les hommes représentaient seulement 5% des bénéficiaires du congé parental²⁴⁶. Même s'il est encore trop tôt pour tirer un bilan définitif comme l'affirmait Danielle Bousquet, Présidente du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, cette mesure ne semble pas significative dans l'avancée de la recherche de la parité professionnelle hommes-femmes²⁴⁷. L'OFCE (Observatoire français des conjonctures économiques) publia alors début 2017 un rapport dévoilant la corrélation entre l'égalité professionnelle et le congé paternel. Une proposition d'allongement de ce congé à 22 jours est alors faite et il deviendrait également obligatoire, pour un coût raisonnable selon ce rapport²⁴⁸. Ce dernier détaille aussi des combines pour rendre le congé paternité plus attractif, comme une indemnisation calculée sur la base du salaire plutôt que forfaitaire ou alors en regroupant toutes les formes de congés parentaux (maternité, paternité et parental) mais l'efficacité de ces mesures restent à prouver. Bien que de nombreuses figures politiques soient favorables à une réforme du congé paternité comme Brigitte Grézy, Secrétaire générale du Conseil supérieur à l'égalité entre les femmes et les hommes²⁴⁹, ce ne semble pas être la priorité du gouvernement aujourd'hui, comme l'a rappelé Marlène Schiappa, l'actuelle secrétaire d'Etat chargée de l'Egalité entre les femmes et les hommes²⁵⁰. Le chemin est donc encore long pour que le congé paternité agisse comme un levier en faveur de l'égalité professionnelle mais les revendications se font de plus en plus nombreuses, que ce soit de la part des femmes ou des hommes²⁵¹.

²⁴⁶ Rapport 2016 de l'Observatoire national de la petite enfance, 6 décembre 2016.

²⁴⁷ « Loi pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes : deux ans et demi après, quel bilan ? » Hussonois A., 8/03/2017, Bfmtv.com

²⁴⁸ Réduire les inégalités professionnelles en réformant le congé paternité, Hélène Périvier pour l'OFCE, Rapport publié le 12 janvier 2017.

²⁴⁹ « En quoi un congé paternité plus long faciliterait la vie des femmes ? » Entretien avec Brigitte Gésy (Secrétaire générale du Conseil supérieur à l'égalité entre les femmes et les hommes) le 1/08/2017 sur France Info.

²⁵⁰ « Nous avons interrogé beaucoup de pères pendant la campagne présidentielle et les demandes ne sont pas uniformes. Des pères veulent un allongement et d'autres pas du tout. Je pense que nous avons encore un travail à mener pour faire accepter les congés paternités. Trop de pères n'osent pas en prendre ou ne savent pas qu'on ne peut pas leur refuser ! » Interview texto avec Marlène Schiappa, 20/07/2017, Néon.

²⁵¹ Exemple d'une pétition lancée par un jeune père « Plaidoyer pour l'allongement du congé d'accueil ou de paternité de 11 jours à 4 semaines » 30/05/2017, change.org.

III) Loi et paternité en Allemagne

Le terme à proprement parler de congé paternité n'existe pas en Allemagne. L'unique moyen pour les pères de bénéficier de jours de congé pour les passer auprès de leur famille est le « Elternzeit » (l'équivalent du congé parental en France), néanmoins pas réservé aux pères. Les mères peuvent donc partager cet « Elternzeit » ou bien prendre un « Mutterschutz » (congé maternité) comme on l'a expliqué précédemment mais ces deux notions sont distinctes et fonctionnent différemment. Le congé parental allemand a été instaurée en 1986 dans une logique plutôt conservatrice qui consistait à inciter les femmes à rester à la maison pour élever leurs enfants ; le congé parental s'appelait d'ailleurs « Erziehungsurlaub » (le temps pour l'éducation)²⁵². Peu à peu le congé parental est allongé, passant ainsi de dix mois en 1986 à trente-six mois en 1992. Tout comme en France, il a été récemment réformé dans le but d'inciter plus de pères à prendre des congés. Ainsi depuis le 1^{er} janvier 2007, les deux parents recevront plus de congés s'ils le prennent simultanément ou se relaient (14 mois contre 12 mois auparavant) et ils seront également mieux indemnisés²⁵³. Le bilan est toutefois mitigé ; certes, en 2013, 32% des pères avaient bénéficié d'un congé parental alors qu'ils étaient seulement 3,5% en 2006. Cependant on remarque que le partage du Elternzeit s'opère souvent de la même façon : les hommes se contentent de prendre les 2 mois réglementaires (pour 80% d'entre eux) et les mères prennent les 12 mois restants²⁵⁴. Les raisons avancées sont avant tout financières : l'allocation versée (Elterngeld) ne couvrant que 65 à 67% du salaire, il est plus sensé que l'homme continue de travailler l'année où la femme prend un congé plutôt que l'inverse. Le congé parental est alors réformé à nouveau et une nouvelle modalité est ajoutée : le « ElterngeldPlus » (argent pour parents Plus), particulièrement intéressant pour les temps partiels. La durée du congé parental est allongée à 24 mois par parent mais l'allocation versée est du coup divisée par deux²⁵⁵. Les résultats sont particulièrement probants puisqu'une augmentation de 12% d'hommes prenant un

²⁵² « La réforme du congé parental en Allemagne : vers le modèle nordique ? », Daniel Erler, Familienservice GmbH Berlin, research & development (2009).

²⁵³ Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG), entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2007.

²⁵⁴ Réduire les inégalités professionnelles en réformant le congé paternité, Hélène Périvier pour l'OFCE, Rapport publié le 12 janvier 2017.

²⁵⁵ « Neu ab 2015 : Das ElterngeldPlus und flexiblere Elternzeit », 30/12/2014, Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend.

congé parental est enregistrée, même si en moyenne les hommes se contentent de prendre 3,4 mois et les femmes restent largement majoritaires quand il s'agit de s'arrêter de travailler pour rester à la maison²⁵⁶. On peut tout de même rappeler qu'en France, seuls 11 jours sont pour l'instant alloués aux hommes. Ce système plus flexible en Allemagne répond d'une part à une volonté de réduire le déficit démographique : plus les parents ont de temps à leur disposition, plus l'envie de procréer est susceptible d'augmenter. D'autre part, l'objectif de promouvoir la parité professionnelle reste bien présent puisque ce système incite les deux sexes à interchanger leur place au travail et à la maison, au moins temporairement.

Ainsi, malgré une intervention plutôt importante du législateur dans les deux pays, la grossesse reste un facteur d'inégalités au travail pour les femmes. La solution, surtout préconisée en Allemagne, de ne pas avoir d'enfants pour mener de front sa carrière n'étant pas viable sur le long terme pour un pays. Il apparaît alors urgent d'accepter la maternité comme un fait naturel et nécessaire et qui ne doit pas empêcher l'activité des femmes le désirant. Cette inégalité, frein à la parité hommes femmes au travail, est liée à la physiologie de la femme et lui est entièrement spécifique. Dans ce domaine, on relève une autre injustice, la dernière que nous allons étudier dans ce travail : le harcèlement sexuel au travail.

Titre II. Le harcèlement sexuel au travail

C'est une autre réalité qui touche surtout les femmes dans le cadre du travail : le harcèlement sexuel. Après avoir examiné l'étendue du phénomène (Chapitre 1), nous nous intéresserons à sa définition actuelle, qui a beaucoup évolué ces derniers temps dans les deux pays (Chapitre 2) avant de finir par l'étude des mesures légales prises par le législateur pour lutter contre ce délit (Chapitre 3) qui s'immisce fréquemment dans la carrière d'une femme.

²⁵⁶ Öffentliche Sozialleistungen : Statistik zum Elterngeld und Leistungsbezüge, 27/06/2016, Statistisches Bundesamt (Destatis).

Chapitre 1. L'étendue et la gravité du délit de harcèlement sexuel au travail

Ce chapitre a pour objectif de démontrer que le harcèlement sexuel, un terme assez effrayant, est également présent dans le cadre du travail et touche majoritairement les femmes. Après avoir citer quelques chiffres plutôt parlants pour illustrer son ampleur (Section 1), nous déterminerons les conséquences possibles sur la carrière des femmes (Section 2).

Section 1. Un phénomène fréquent et touchant surtout les femmes

Bien que n'étant pas un phénomène récent, les témoignages dénonçant le harcèlement sexuel sont de plus en plus nombreux ces dernières années. En France, c'est notamment la célèbre affaire Baupin qui incita de nombreuses femmes à se dévoiler à leur tour. En 2016, l'ex-député écologiste avait effectivement été accusé par d'autres élues d'agressions et harcèlement sexuel, une affaire qui sera classé sans suite par le Parquet de Paris pour prescription mais qui aura le mérite de relancer le débat sur ce délit²⁵⁷. Un rapport plutôt exhaustif du Défenseur des droits datant de 2014 relata la situation en France : 20% des femmes auraient ainsi déjà été confrontées à une situation rattachée au harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle²⁵⁸. Toujours selon ce rapport, les auteurs sont tout d'abord les collègues, suivis de près par l'employeur ou l'autorité hiérarchique. Pour la plupart des femmes, le harcèlement sexuel est constitué lorsqu'elles subissent des gestes à connotation sexuelle répétés malgré leur absence de consentement, mais cela peut aller jusqu'à exiger un rapport sexuel contre une promotion ou une embauche, un agissement heureusement moins répandu.

En Allemagne, les taux sont semblables : 17% des femmes déclareraient avoir été victimes de harcèlement sexuel²⁵⁹. Les auteurs présumés restent en majorité des collègues également mais les clients sont plus fréquemment cités qu'en France²⁶⁰.

Une étude du Ministère de la Famille allemand montra également que les jeunes

²⁵⁷ « L'enquête sur Denis Baupin classée sans suite pour prescription », 6/03/2017, Le Monde.

²⁵⁸ Enquête sur le harcèlement sexuel, mars 2014, réalisée par l'IFOP pour le compte du Défenseur des droits.

²⁵⁹ « Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ? », Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015).

²⁶⁰ Les clients et visiteurs liés au travail seraient ainsi les auteurs de harcèlement sexuel dans 36% des cas. « Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ? », Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015).

femmes travaillant dans des domaines à dominance masculine étaient particulièrement touchées²⁶¹, tout comme l'enquête pour le Défenseur des droits le révéla en France et qui ajouta que l'environnement précaire joue également un rôle. Un autre point commun entre les deux pays dans ce domaine est le nombre d'hommes touchés, parce qu'il y en a quelques uns aussi : 7% d'entre eux déclarent avoir déjà subi un harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle²⁶², plutôt caractérisé par des propos verbaux sexuels que par des actions dans leur cas. Cependant, dans 9 cas sur 10 c'est bien une femme qui en est la victime alors que le taux d'emploi féminin dans les deux pays avoisine les 50%. Là encore, les inégalités entre les deux sexes dans le cadre du travail est flagrante.

Nous pouvons tout de même relativiser ces chiffres dans ces deux Etats puisqu'à l'échelle européenne, entre 40 et 50% des femmes déclarent avoir déjà subi une forme de harcèlement sexuel au travail²⁶³. Il est cependant nécessaire de noter que ce taux très élevé est en partie dû à la définition donnée au harcèlement sexuel dans l'UE, que nous étudierons par la suite.

Un état des lieux de la situation plus étendu semble inutile puisque déjà suffisant pour comprendre que le harcèlement sexuel au travail était un véritable problème, plutôt répandu pour les femmes, et pouvant poser des difficultés supplémentaires dans la carrière d'une femme.

Section 2. Un acte aux conséquences non négligeables dans la carrière des femmes

Le but est ici de montrer la corrélation évidente que peut avoir le harcèlement sexuel sur le bien être et la capacité des femmes au travail. En somme, en quoi il peut impacter négativement et injustement la carrière des femmes plus que celle des hommes. Les conséquences sont similaires en France et en Allemagne, c'est pourquoi nous n'allons pas nous attarder dessus puisque la comparaison comporte peu d'intérêt à ce niveau.

²⁶¹ « Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen », Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (2004).

²⁶² Sondage Elabe pour BFMTV réalisé en 2016 et « Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ? », Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015).

²⁶³ « Violence against women », United Nations Secretary General's Campaign Unite to end violence against women, UN Department of Public Informations, novembre 2011.

Premièrement le harcèlement sexuel au travail a des conséquences individuelles, qui se manifestent psychologiquement et physiquement. Des sentiments de peur et de honte sont en général relevés, mais cela peut aller jusqu'à de graves troubles du sommeil, des troubles alimentaires et à la dépression²⁶⁴. En général, les conséquences sont également durables et le travail peut être altéré par le manque de motivation, une perte de confiance ou des difficultés de concentration²⁶⁵. Outre ces conséquences avant tout dommageables pour la femme sur le plan personnel, d'autres sont également non négligeables pour sa carrière. En effet, plus d'un quart d'entre elles y voient un lien avec un blocage dans leur carrière et plus concrètement cela se traduit par le non renouvellement de contrat, une démission, une mutation ou un refus d'embauche²⁶⁶. A cela, on peut également ajouter que la prise en charge médicale est pour l'instant assez aléatoire : de ce fait, les troubles liés au harcèlement sexuel persistent même si le droit tend à obliger un accompagnement médical pour les victimes²⁶⁷. Par ailleurs, et à plus grande échelle, il convient d'ajouter que ce délit peut également avoir des conséquences pour l'entreprise elle-même comme une détérioration du climat au sein des employés ainsi qu'une atteinte négative à la réputation de l'entreprise²⁶⁸. Même si les femmes ne sont alors plus les seules concernées, cela montre bien l'étendue que peut avoir le harcèlement sexuel au travail.

On comprend donc que le traitement du harcèlement sexuel comme une inégalité hommes-femmes au travail est ici pertinent puisqu'il est un déclencheur d'un délit frappant majoritairement les femmes. Les conséquences personnelles mais aussi sur leur carrière sont inévitables et les femmes se retrouvent donc en position de minorité face aux hommes parce qu'elles sont les victimes principales de ce délit. Le législateur, conscient du problème, a ainsi décidé d'agir, plus ou moins simultanément dans les deux pays mais aussi à l'échelle européenne. Son intervention passe premièrement par la définition du harcèlement sexuel, qui a évolué dans le but de contrer son développement.

²⁶⁴ « Gleiche Rechte - gegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ». Bericht der unabhängigen Expertinnenkommission der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Décembre 2015)

²⁶⁵ « Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ? », Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015).

²⁶⁶ « Les conséquences du harcèlement », Enquête sur le harcèlement sexuel, mars 2014, réalisée par l'IFOP pour le compte du Défenseur des droits.

²⁶⁷ « La harcèlement sexuel est un vrai préjudice pour la santé », 15 juin 2012, Libération.

²⁶⁸ « Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ? », Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015).

Chapitre 2. La définition légale du harcèlement sexuel au travail

Le législateur, que ce soit à l'échelle européenne (Section 1) ou nationale (Section 2), est d'abord intervenu en redéfinissant la notion de harcèlement sexuel au travail. La lutte contre ce délit passe donc d'abord par cette étape sémantique, nécessaire pour déterminer comment mieux protéger ses victimes, majoritairement féminines.

Section 1. L'influence du droit communautaire sur la définition du harcèlement sexuel au travail

L'élaboration d'une définition du harcèlement sexuel au travail en droit européen se fit progressivement. C'est en 1986, lors d'une résolution du Parlement européen²⁶⁹, que les Etats membres sont appelés à définir concrètement le délit de harcèlement sexuel, dans le but de mieux l'identifier et le sanctionner²⁷⁰. Suite à cela, dans le rapport publié en 1987 par Michaël Rubenstein²⁷¹, une première définition du harcèlement sexuel est suggérée, dans l'optique d'en faire l'objet d'une directive. C'est finalement une recommandation de la Commission de 1991²⁷² qui définira le harcèlement sexuel comme « *tout comportement à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe, qui affecte la dignité de la femme et de l'homme au travail, qu'il soit le fait de supérieurs hiérarchiques ou de collègues, constitue une violation intolérable de la dignité des travailleurs [...].*» Seulement, une recommandation n'étant pas contraignante, c'est seulement en 2002 via une directive²⁷³ que les dispositions européennes prennent une importance juridique conséquente. La définition du harcèlement sexuel sera alors élargie : il s'agit de « *la situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant*

²⁶⁹ Résolution du Parlement européen sur les violences faites aux femmes, JO n°C176 du 14 juillet 1986.

²⁷⁰ Note sur les définitions du harcèlement sexuel, Direction de l'initiative parlementaire et des délégations, Sénat (juin 2012).

²⁷¹ La Dignité de la femme dans le monde du travail : Rapport sur le problème du harcèlement sexuel dans les Etats membres des Communautés européennes, Michael Rubenstein, Commission of the European Communities (1987).

²⁷² Recommandation de la Commission 92/131/CEE du 27 novembre 1991 sur la protection de la dignité des femmes et des hommes au travail.

²⁷³ Directive 2002/73/CE du Parlement et du Conseil européen du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.» Moins spécifique, en ne restreignant par exemple pas les auteurs du délit et en définissant l'impact pour les victimes, elle sera réutilisée les années suivantes dans des directives axées sur la lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre professionnel²⁷⁴. La norme européenne choisie pour légiférer dans ce domaine étant une directive, la place laissée à l'interprétation de cette définition est volontairement importante : ainsi, les Etats membres peuvent adapter la directive à leur propre législation lors de sa transposition.

C'est ainsi qu'en France, le harcèlement sexuel a du être redéfini pour ne plus être seulement inscrit dans le Code pénal et l'Allemagne a du s'adapter en ajustant sa définition pour être conforme au droit européen.

Section 2. La définition du harcèlement sexuel au travail au niveau national

Nous allons premièrement étudier ce qui est entendu par harcèlement sexuel au travail en France (I), puis en Allemagne (II). Dans les deux cas, il convient d'ajouter qu'au fur et à mesure des années, cette définition s'est affinée, sous l'influence du droit européen et du besoin croissant de légiférer à ce sujet.

I) La définition française du harcèlement sexuel au travail

C'est d'abord dans le Code pénal, à l'article 222-33²⁷⁵, que fut introduit la première définition du harcèlement sexuel, alors non spécifique à la sphère professionnelle. C'est pourtant dans le cadre du travail que les nombreux cas de harcèlement sexuel sont relevés et presque tous concernent des salariées. Quelques mois après,

²⁷⁴ Directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 sur la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services.

Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

²⁷⁵ Article 222-33 du Code pénal, introduit par la loi n°92-684 du 22 juillet 1992 : « *le fait de harceler autrui en usant d'ordres, de menaces ou de contraintes, dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle, par une personne abusant de son autorité qui lui confèrent ses fonctions.* »

l'infraction de harcèlement sexuel fut également inscrite dans le Code du travail grâce à la loi du 2 novembre 1992 relative à l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail. A peine publiée, cette définition, semblable à celle que l'on pouvait trouver dans le Code pénal, fut très critiquée en raison du rapport hiérarchique qu'elle imposait : en effet, il fallait que l'auteur use de son autorité due à sa fonction pour que le harcèlement sexuel soit qualifié en tant que tel²⁷⁶. Les années qui suivirent servirent donc peu à peu à préciser la définition. Par exemple, la loi du 17 juin 1998 relative à la prévention et à la répression des infractions sexuelles ainsi qu'à la protection des mineurs affina cette définition en ajoutant la notion de « pressions graves ». La nécessité d'un rapport hiérarchique fut finalement supprimée en 2002 mais la définition restait très vague et peu de femmes osaient s'en prévaloir contre leur agresseur. La définition européenne du harcèlement sexuel est assez différente de celle que nous pouvions trouver en France auparavant et fut de ce fait transposée en 2008²⁷⁷, puisqu'aucune équivalence n'existait alors en droit français. Désormais, sera qualifié de harcèlement sexuel « *tout agissement à connotation sexuelle, subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.* » A peu de mots près, la législation française a donc repris la définition proposée par le droit européen. Cette loi n'indique pourtant aucune sanction pénale, si bien que la définition du harcèlement sexuel au sein du Code pénal ne fut pas modifiée²⁷⁸.

Un tournant majeur s'opéra en 2012 : suite à sa saisine par la chambre criminelle de la Cour de cassation, lorsque le Conseil constitutionnel censura la définition du harcèlement sexuel comprise à l'article 222-33 du Code pénal²⁷⁹. Le Conseil considérait que le principe de légalité des délits et des peines était en l'espèce méconnu puisque les éléments constitutifs de l'infraction n'étaient pas assez précisément définis ; il déclara purement et simplement ces dispositions contraires à la Constitution. En raison du principe de rétroactivité *in mitius*, toutes les procédures

²⁷⁶ La nouvelle définition du harcèlement sexuel : Code pénal et Code du travail, Alina Paragyios (Avocate), 9 mai 2012, village-justice.com

²⁷⁷ Loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

²⁷⁸ Note sur les définitions du harcèlement sexuel, Direction de l'initiative parlementaire et des délégations, Sénat (juin 2012).

²⁷⁹ Décision n°2012-240 QPC du 4 mai 2012.

relatives à la poursuite d'auteurs présumés d'harcèlement sexuel furent arrêtées²⁸⁰. Cette décision, très contestée à l'époque notamment par les femmes qui en étaient victimes, laissa un grand vide juridique sur cette question, qui sembla être la porte ouverte à l'acceptation du harcèlement sexuel. L'Association européenne contre les violences faites aux les femmes au travail (AVFT) avait étonnement également milité pour une suppression de cette définition, dans le but qu'elle soit rénovée. Pour autant, cette association indiqua que sa démarche s'opposait à celle de Gérard Ducray, l'ancien élu accusé qui porta avec son avocate cette QPC au Conseil constitutionnel. Elle demanda par exemple une abrogation différée pour faire face à ce fameux vide juridique mais sa requête ne fut malheureusement pas suffisamment entendue²⁸¹.

Ce n'est que le 6 août 2012²⁸², trois mois après l'abrogation de l'ancienne définition, qu'une nouvelle loi fut promulguée avec une définition désormais plus précise du harcèlement sexuel. Insérée au Code pénal, toujours à l'article 222-33, elle s'inspire du droit européen et notamment de la directive du 5 juillet 2006²⁸³, en étant plus malléable en suivant un système de peines s'adaptant à la gravité de l'acte. Désormais, il existe une seule et même définition du harcèlement sexuel dans le Code pénal (article 222-33) et dans le Code du travail (L1153-1) :

« Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de son auteur ou au profit d'un tiers. »

Cette définition est ainsi beaucoup plus précise que celle élaborée en 1992. L'article 7 de la loi de 2012 a ainsi élargi le champ de protection contre le harcèlement sexuel

²⁸⁰ L'abrogation immédiate du délit de harcèlement sexuel : une décision juridiquement fondée en raison du principe de rétroactivité in mitius, 9 mai 2012, Combats pour les droits de l'homme (CPDH).

²⁸¹ « Harcèlement sexuel : le Conseil abroge la loi », 4/05/2012, Huffington Post.

²⁸² Loi n°2012-954 relative au harcèlement sexuel.

²⁸³ Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

aux personnes en formation ou en stage et on remarque donc ici toujours cette volonté du législateur de protéger un maximum de personnes.

Finalement, même si l'évolution de la définition ne s'applique pas qu'au milieu professionnel, c'est tout de même dans le cadre du travail que le harcèlement sexuel est le plus fréquent. Durant ces trente dernières années, on a donc pu assister à un affinement de l'encadrement législatif du harcèlement sexuel, dans le but de mieux le contrer et de faire en sorte que ses victimes, principalement féminines on le rappelle, se raréfient. Un processus similaire a pu être observé en Allemagne.

II) La définition allemande du harcèlement sexuel au travail

Tout comme en France, c'est sur le lieu de travail que les situations de harcèlement sexuel (« sexuelle Belästigung ») envers les femmes sont particulièrement importantes²⁸⁴. La première définition de harcèlement sexuel apparut avec la promulgation d'une loi en 1994 pour la protection des employés contre le harcèlement sexuel²⁸⁵. Elle comportait de nombreuses similitudes avec la définition française mais on peut noter deux éléments intéressants : le caractère intentionnel était mentionné (« mit Vorsatz ») ainsi que le caractère perceptible (« erkennbar ») du refus de ces agissements et comportements de la part des personnes concernées. Bien entendu, l'Allemagne savait que les victimes du harcèlement sexuel devaient mentionner à son auteur leur volonté de ne pas subir ce comportement mais cela était uniquement précisé dans une publication du service fédéral de lutte contre la discrimination (Antidiskriminierungsstelle des Bundes). Cet « oubli législatif » fut largement critiqué parce que l'on pouvait présumer comme normaux certains comportements assimilables au harcèlement sexuel²⁸⁶. La fameuse loi générale sur l'égalité de traitement de 2006, la Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), eu un double intérêt puisqu'elle transposa la directive européenne de 2002 susmentionnée, ainsi que d'autres relatives à la parité hommes/femmes, et supprima ces éléments qui pouvaient porter à confusion. Le texte de la directive est donc repris, en modifiant

²⁸⁴ « Frauen von Gewalt schützen : sexuelle Belästigung », 10/12/2014, Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend.

²⁸⁵ Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz) vom 24.06.1994.

²⁸⁶ Note sur les définitions du harcèlement sexuel, Direction de l'initiative parlementaire et des délégations, Sénat (juin 2012).

quelques termes. La référence à un comportement non désiré « à connotation sexuelle », comme il est écrit dans la directive, devient ici « à caractère sexuel » (ein sexuell bestimmtes Verhalten). Par ailleurs, aucune mention n'est faite quant au harcèlement sexuel pouvant résulter d'un comportement non verbal mais la définition allemande va tout de même dans ce sens même si ce n'est pas littéralement transcrit. De plus, la loi contient des exemples, non exhaustifs, de comportements pouvant constituer l'infraction de harcèlement sexuel comme des attouchements corporels, des remarques à contenu sexuel ou le fait d'imposer la vision de représentations pornographiques sans le consentement de la personne concernée²⁸⁷. Le développement de la définition du harcèlement sexuel en Allemagne est donc moins dense qu'en France, puisqu'aucune modification législative quant à sa définition en tant que telle n'a été observée depuis la AGG de 2006.

A la différence du droit français, aucune définition au harcèlement sexuel n'est inscrite dans le code pénal allemand, le Strafgesetzbuch (StGB), même si les sanctions prises à son encontre sont indiquées. C'est d'ailleurs l'aspect que nous allons étudier maintenant : quelles sont les mesures légales prises à l'encontre des auteurs de harcèlement sexuel et comment sont protégées les victimes afin que le harcèlement sexuel ne constitue pas une discrimination définitive pour leur carrière ?

Chapitre 3. Les mesures et sanctions légales prises contre le harcèlement sexuel au travail

Lutter contre le harcèlement sexuel au travail, c'est aussi passer par sa prévention et, si besoin est, par sa répression. Le droit international et européen jouent un rôle minime à ce sujet puisqu'il appartient aux Etats de réprimer pénalement sur leur territoire. Nous allons donc observer successivement comment le harcèlement sexuel est appréhendé, prévenu et puni en France (Section 1) et en Allemagne (Section 2).

²⁸⁷ §3 Abs 4 AGG : « Eine **sexuelle Belästigung** ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. »

Section 1. La prévention, recours et sanctions en cas de harcèlement sexuel en France

La loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel a instauré certaines mesures de prévention, reposant essentiellement sur l'employeur. Par exemple, l'article 9 de cette loi oblige l'employeur à afficher les textes du Code pénal (articles 222-33 et suivants) dans les lieux de travail et d'embauche afin d'informer les salariés sur la qualification du délit. L'article 1153-5 du Code du travail impose par ailleurs à l'employeur de « prendre routes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement sexuel. ». Bien que très vague et imprécise, cette obligation a le mérite de laisser une marge de manœuvre assez conséquente à l'employeur, dans le but de lui permettre de prévenir ce délit autant que possible. Concrètement, cela peut aller jusqu'au licenciement pour faute grave de l'auteur de harcèlement sexuel, quelque soit son ancienneté au sein de l'entreprise comme l'a jugé la Cour de cassation en 2014²⁸⁸. Dans ce sens, elle a reconnu qu'une obligation de sécurité de résultat pesait sur l'employeur en matière de protection de ses employés face au harcèlement sexuel²⁸⁹. Les dispositions relatives au harcèlement sexuel devront par ailleurs être retranscrites dans le règlement intérieur de l'entreprise, à partir du moment où cette dernière compte 20 salariés ou plus²⁹⁰.

Le Comité d'hygiène, de santé et des conditions de travail (CHSCT) joue également un rôle certain dans sa prévention. Ces représentants du personnel se voient avant tout chargés d'une mission d'information, notamment pour détailler les comportements et gestes assimilables au harcèlement sexuel mais aussi pour indiquer les sanctions potentielles. Des mesures organisationnelles peuvent également être proposées par le CHSCT à l'employeur, en matière d'aménagement de travail par exemple (horaires, locaux...), afin de minimiser les cas de harcèlement sexuel²⁹¹. Les conventions collectives adoptent aussi en général une déclaration de principe, toujours dans le même objectif de prévenir les employés. Finalement, on comprend que le délit de

²⁸⁸ Cour de cassation, Chambre sociale, 28 janvier 2014, n°12-20.497.

²⁸⁹ Cour de cassation, Chambre sociale, 3 février 2010, n°08-44.109.

²⁹⁰ Voir article L1321-2 al 2. Code du travail : « Le règlement intérieur rappelle : [...] 2° Les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissement sexistes prévus dans ce Code. »

²⁹¹ « La prévention du harcèlement sexuel au travail », février 2012, Officiel Prévention : santé et sécurité au travail.

harcèlement sexuel est largement appréhendé en France, par divers organes au sein de l'entreprise.

Il convient de s'intéresser rapidement aux recours existants pour les victimes et aux peines encourus pour les auteurs, solidement scellés par la loi. Au sein de l'entreprise, plusieurs alternatives sont possibles : collecter les preuves est une première étape nécessaire pour appuyer ses propos, puis il faut alerter l'employeur, par écrit de préférence, comme on l'a expliqué ci-dessus. L'inspection du travail, également titulaire d'un pouvoir d'enquête, peut également être alertée, tout comme la médecine du travail et les représentants du personnel. Finalement, les autorités compétentes dans la société sont les mêmes que celles chargées pour la prévention. Si aucune mesure concrète n'est observée, l'affaire sera alors jugée aux Prud'hommes pour ce qui est du volet civil de juridiction.

Le droit pénal joue également un rôle en ce qui concerne la répression du harcèlement sexuel au travail. Les peines prévues sont conséquentes puisque ce délit est passible d'une peine de deux ans d'emprisonnement et 30 000€ d'amende, voire 3 ans et 45 000€ si un abus d'autorité est constaté²⁹². Avant la loi du 6 août 2012, la peine encourue pour l'auteur du harcèlement sexuel était d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 15 000€. A plus petite échelle, des dommages et intérêts ainsi que des sanctions disciplinaires peuvent également être alloués.

Malgré une intervention législative massive et une multiplication des recours possibles, le taux de femmes victimes de harcèlement sexuel au travail en France n'a pas baissé en 25 ans : en 1991, elles étaient déjà 19% et aujourd'hui, on compte une femme sur cinq²⁹³. C'est avant tout l'employeur, qui intervient seulement dans moins de deux cas sur 10, qui est souvent mis en cause : il relève pourtant de ses attributions, en tant que dirigeant de l'entreprise, de garantir les droits de ses salariés et d'agir s'ils sont menacés²⁹⁴. Par ailleurs, il est vrai que peu de femmes osent encore porter plainte ou au moins avertir les institutions compétentes au sein de l'entreprise lorsqu'elles sont en sont victimes. Il s'agit avant tout d'un problème d'image de soi, de honte mais aussi par peur de se faire licencier, acte pourtant réprimé par la Cour de cassation, ou seulement aux torts de l'employeur si le maintien au sein de l'entreprise

²⁹² Article 222-33 al. 3 Code pénal.

²⁹³ Enquête sur le harcèlement sexuel, mars 2014, réalisée par l'IFOP pour le compte du Défenseur des droits.

²⁹⁴ Enquête sur le harcèlement sexuel, mars 2014, réalisée par l'IFOP pour le compte du Défenseur des droits.

se révèle impossible²⁹⁵. L'augmentation des peines pénales encourues ne semble également pas influé positivement sur le nombre de cas de harcèlement sexuel.

Finalement que reste t-il puisque l'information, la prévention et la répression ont déjà été largement développées ces dernières années pour lutter contre le harcèlement sexuel ? En Allemagne, des problèmes similaires se posent : voyons comment le harcèlement sexuel au travail est prévenu et réprimé Outre-Rhin.

Section 2. Recours et peines en Allemagne

En terme de prévention du harcèlement sexuel dans la sphère professionnelle, l'Allemagne est légèrement moins avancée que la France. En effet, peu d'informations sur les peines encourues ou simplement sur la définition même du délit sont mises en avant dans l'entreprise. La démarche doit se faire volontairement et le service fédéral de lutte contre la discrimination (Antidiskriminierungsstelle des Bundes) se voit alors affubler d'un rôle de conseiller légal, requérant toutefois l'aide des organes régionaux, des entreprises et des syndicats et représentants du personnel. Ces derniers sont cependant rarement sollicités puisque qu'ils sont souvent considérés comme le prolongement du responsable de l'entreprise, perdant ainsi une part de leur crédibilité en tant que porte parole des salariés. De plus, comme le rapporte une journaliste pour le blog Arbeit & Wirtschaft (Travail et économie), le fait qu'ils soient presque tous des hommes n'aide pas puisque les victimes féminines du harcèlement sexuel se sentent moins écoutées et comprises²⁹⁶. La loi allemande se concentre donc principalement sur le comportement à adopter une fois que le harcèlement sexuel est constaté. Bien qu'elle soit très complète à ce sujet, force est de constater que le mal est déjà fait et que la prévention pourrait peut être éviter certains cas de harcèlement sexuel.

La victime de harcèlement sexuel peut donc se prévaloir de trois droits compris dans la AGG, lui permettant tous de porter plainte et d'obtenir gain de cause. Le plus connu, le Beschwerderecht²⁹⁷ (littéralement, le droit de se plaindre), indique vers qui se tourner au sein de l'entreprise, avec en première position l'employeur. Il occupe un

²⁹⁵ Cour de cassation, Chambre sociale, 11 mars 2015 n°13-18603.

²⁹⁶ « Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz : ein Tabu, über das gesprochen werden muss », Viktoria Spielmann, 8/03/2017, Blog Arbeit&Wirtschaft.

²⁹⁷ Article 13 AGG, §1.

rôle principal à partir du moment où un cas de harcèlement sexuel lui est rapporté. Comme en France, c'est à lui de prendre les mesures qui s'imposent comme le rappelle le Ministère de la Famille, des Séniors, des Femmes et de la Jeunesse. Il peut même être amené à verser des dommages et intérêt (Recht auf Entschädigung und Schadensersatz : droit à une indemnisation et des dommages et intérêts) si les mesures prises sont jugées inefficaces ou insuffisantes²⁹⁸. Dans ce cas, la personne concernée pourra alors quitter son poste sans pour autant être privée du salaire associé. Ce droit est déduit du Leistungverweigerungsrecht (droit de refuser d'exécuter la prestation) mais ne s'applique qu'en dernier recours et selon certaines conditions²⁹⁹.

La sanction pour l'auteur de harcèlement sexuel peut en principe aller jusqu'à un licenciement mais la Bundesarbeitsgericht, la Cour allemande compétente en matière de travail, exige d'examiner précisément les circonstances de la situation. Elle insiste pour que le « Würde des Opfers » (l'honneur de la victime) ait été profondément atteint pour constituer une justification d'un licenciement pour faute grave (außerordentliche Kündigung)³⁰⁰. Concernant les poursuites pénales, il s'avère que les juges allemands considéraient souvent que les preuves étaient insuffisantes et que l'honneur de la victime, bien qu'offensé, ne pouvaient justifier une sanction pénale effective pour l'auteur du harcèlement sexuel. De ce fait, trop peu de cas de harcèlement sexuel au travail se retrouvaient impunis ou bien trop légèrement. C'est la raison pour laquelle le législateur décida de modifier l'article §184i StGB en novembre 2016, en introduisant une peine alternative d'emprisonnement (2 ans) et d'amende (Geldstrafe)³⁰¹. Avant, un certain seuil d'agissement devait être dépassé, comme l'abus de certains gestes, mais désormais un simple « Berührung » (dérangement) de nature sexuelle suffit à condamner l'auteur. Les actes de harcèlement sexuel au travail sont donc doucement mieux protégés par la loi en Allemagne et punis plus fréquemment au niveau pénal. Comme on l'a mentionné, c'est peut être plus au niveau de la prévention, même si cela n'inverserait pas les taux de

²⁹⁸ « Frauen von Gewalt schützen : sexuelle Belästigung », 10/12/2014, Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend.

²⁹⁹ « Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erkennen und darauf reagieren », Arbeitsschutzgesetz.org.

³⁰⁰ Urteil Bundesarbeitsgericht 20.11.2014, (2 AZR 651/13).

³⁰¹ Article 184i StGB, §1 : « Wer eine andere Person in sexuell bestimmter Weise körperlich berührt und dadurch belästigt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft, wenn nicht die Tat in anderen Vorschriften mit schwererer Strafe bedroht ist.»

femmes concernées non plus, qu'un travail devrait être mené. De nombreuses femmes ne sont effectivement pas forcément conscientes que certains comportements entrent dans la qualification d'un harcèlement sexuel et hésitent à les dénoncer, de peur de se mettre leur collègue ou employeur à dos. Mieux les informer en communiquant publiquement des témoignages concrets et des lois protectrices, mais aussi en affichant clairement les peines encourues, semble une mesure nécessaire et atteignable dans chaque entreprise.

Le harcèlement sexuel reste aujourd'hui encore un problème majoritairement féminin et qui peut causer des désagréments certains dans la carrière d'une femme. L'intervention du législateur, à l'échelle européenne, française et allemande, s'est intensifiée ces dernières années mais la situation reste quasi-inchangée. Il est pourtant difficilement imaginable d'augmenter encore les peines encourues ou de requalifier une énième fois le harcèlement sexuel afin de protéger plus efficacement les victimes. La loi semble donc avoir atteint ses limites ici et c'est finalement plus sur le plan éthique que la question se pose : les mentalités doivent évoluer pour arrêter de considérer les femmes comme dépendantes des hommes quand bon leur semble, afin qu'elles mènent leur carrière comme elle l'entendent.

Conclusion

Que ce soit en France ou en Allemagne, force est de constater que la parité hommes-femmes au travail est encore loin d'être entièrement respectée. L'Allemagne se révèle finalement être plus sur la réserve lorsqu'il s'agit de légiférer afin d'améliorer la situation féminine dans la sphère professionnelle. Sa prise de conscience est donc plus récente, notamment pour combattre les inégalités salariales et faciliter l'accès aux postes de direction ; les résultats concrets ne sont pour l'instant pas encore connus. Les lois promulguées, comme la EntgTranspG et la FüPoG, sont cependant prometteuses de par leur large champ d'application, touchant ainsi plus d'entreprises – et donc, de femmes. Les progrès de la France en ce qui concerne l'occupation des postes à responsabilités par des femmes méritent d'être soulignés et la loi Copé-Zimmerman, suivie de celle pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes de 2014, a eu un rôle déclencheur et majeur pour la parité des sexes dans ce domaine. L'égalité salariale reste cependant un peu en retrait et progresse, tout comme en Allemagne, plus lentement. Par ailleurs, être mère et travailler conjointement reste un défi majeur et c'est particulièrement remarquable en Allemagne, où un choix entre les deux doit souvent être effectué. La France a plus facilement intégré le fait que maternité et emploi pouvaient coexister, mais l'impact sur la carrière demeure conséquent. Dans les deux pays, le législateur a beau encadrer les droits des femmes enceintes et développer le congé paternité pour rétablir un semblant d'égalité des sexes, c'est pour l'instant insuffisant pour que la maternité ne soit pas considérée comme un obstacle forcé dans une carrière. Le harcèlement sexuel dont sont victimes de nombreuses femmes représente une entrave supplémentaire à leur épanouissement professionnel. Son encadrement législatif s'est développé ces dernières années en France et en Allemagne mais le nombre de cas de harcèlement sexuel au travail reste trop élevé.

Ces inégalités envers les femmes au travail, bien que considérées par les deux pays en question, demeurent bien présentes. Cela vient entre autre du fait que ce n'est actuellement pas une priorité en droit du travail aujourd'hui. En France, on le constate nettement avec la nouvelle Loi travail, signée par ordonnances par Emmanuel Macron le 22 septembre dernier : elle ne contient aucune disposition coercitive oeuvrant pour l'égalité des sexes au travail. La négociation en entreprise

pour constater et agir sur les écarts de rémunération, auparavant obligatoire, devient alors optionnelle. Les accords de branches sont relégués derrière les accords d'entreprises et pour les femmes, cela signifie par exemple que le congé maternité pourra être négocié au sein de chaque entreprise et ce, pas forcément favorablement. Cette plus grande flexibilité a également pour conséquence une précarité accrue des salariés et les femmes sont loin d'être épargnées, comme on a pu le constater en Allemagne qui fait également face à ses propres défis en droit du travail, loin des préoccupations de parité. Le taux de chômage allemand, incroyablement bas, s'est construit en partie sur une multiplication des emplois à temps partiels, majoritairement occupés par des femmes et moins reconnus et rémunérés. Le quasi plein emploi est donc loin d'être synonyme de bien être professionnel de tous les travailleurs allemands et les femmes font partie des protagonistes de cette précarité grandissante. La marche pour l'égalité des sexes au travail en France et en Allemagne est bien entamée mais persiste à être reléguée derrière des considérations économiques et sociétales jugées plus importantes par les politiques actuels. Parler de véritable parité dans la sphère professionnelle relève donc encore d'une utopie, que l'on espère éphémère.

Bibliographie

Ouvrages

M. NAVARE et M. GATEAY « La parité » (2016).

MEURS D. « Hommes/Femmes, une impossible égalité professionnelle ? » (2014).

SCHMIDT J./DIEKMAN L-C./SCHÄFER H. « Die Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen : Indikatoren, Ursachen und Lösungsansätzen » (2009).

BIERKAMP J-K. « Das Diskriminierungsverbot im Arbeitsrecht unter besonderer Berücksichtigung der Regelungen des AGG » (2008).

LEMKE E. « Einflussfaktoren auf beruflichen Erfolg von Unternehmerinnen und Frauen in Führungspositionen kleiner und mittlerer Betriebe in Ostdeutschland » (2004).

FALCOZ C. « Bonjour les managers, adieu les cadres » Editions d'organisation (2002).

Pr. Dr. ROLFS C., wiss. Mitarbeiter SCHMID A. et WITSCHEN S., Rechtsgutachten : « Gleichberechtigte Vertretung der Geschlechter in Aufsichtsräten : Gemeinschaftsrechtliche Bedingungen » (Uni Köln 2009).

Revue et périodiques

DURAND A-A « Les inégalités femmes-hommes en 12 chiffres et 6 graphiques », Le Monde (7.03.2017).

ERDMANN L. « Das Ende der Feudel-Gesellschaft », Der Spiegel (25.12.2012).

GRESY B. et LANQUETIN M-T. «L'égalité des rémunérations », Retraite et société n°63 (2012).

COHEN F. « Femmes dirigeantes : la France et l'Allemagne entendent briser le plafond de verre », ParisBerlinWeb (12.02.2015).

FABRE M. « Parité dans les conseils d'administration : 2017, l'heure du bilan », Novethic (05.01.2017).

STAM C. « Parité en entreprises : l'Allemagne invente le quota flexible », Novethic, (27.09.2011).

HENSCHKE (Rechtsanwalt) « Gesetz zur Frauenquote in Aufsichtsräten verabschiedet », Fachanwaltskanzlei für Arbeitsrecht, (31.03.2014).

BRAUN G. « Wie sehr werden Mütter im Job diskriminiert ? » Tages Anzeiger, (03.02.2017).

DELPORTE I. « Quand grossesse rime avec discrimination », L'Humanité, (21.09.2015).

CZYCHOLL H. « Für Frauen in Top-Positionen gibt es kein Mutterschutz », Die Welt, (20.06.2013).

LUCI A. « Finanzielle Familienunterstützung und deren Auswirkungen auf die Arbeitsmarktbeitilgung von Müttern in Deutschland und Frankreich. Hat Frankreich die Nase vorn ? » Zeitschrift für Sozialreform (2010).

VERSIEUX N. « En Allemagne, c'est cuit pour la prime aux fourneaux », Libération, (21.07.2015).

HUSSONOIS A. « Loi pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes : deux ans et demi après, quel bilan ? », Bfmtv, (8.03.2017).

Rapports, Etudes et Enquêtes

Rapport World Economic Forum « The Global Gender Gap Report » (2014).

LUCI A. pour la Friedrich Ebert Stiftung (Bureau de Paris) « Les femmes sur le marché du travail en France et en Allemagne : pourquoi les Françaises réussissent mieux à concilier famille et emploi » (mai 2011).

Rapport de la Commission européenne- Direction générale de la Justice « Eliminer l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes au sein de l'Union européenne » (2014).

Rapport de l'Observatoire des inégalités « Les inégalités de salaires entre les hommes et les femmes : état des lieux » (27.05.2016).

Rapports Justice & Consumers, European Commission « The Gender pay gap in France », « The Gender Pay Gap in Germany » (2014).

Rapport d'une mission sur l'emploi des femmes, réalisée à la demande du Ministère des droits des femmes (pilotee par S. LEMIERE) « L'accès à l'emploi des femmes : une question de politiques... » (mars à octobre 2013).

Studium vom Genderkompetenzen « Abbau von Stereotypen- Schwerpunkt aktueller Gleichstellungspolitik » (8.05.2012).

Rapport du BMFSFJ « Entgeltungleichheit zwischen Männern und Frauen : Einstellungen, Erfahrungen und Forderungen der Bevölkerung zum « gender pay gap » (2012).

Rapport de Maître U. MARTIN, avocat dans le domaine transfrontalier « Droit du travail en Allemagne : Loi sur l'égalité des salaires en prévision ».

VDI-Bericht « Ingenieurinnen und Ingenieure im Spannungsfeld zwischen Beruf, Karriere und Familie » (05.10.2008).

IBR Grant Thornton « Women in Business, new perspectives on risk and reward », (08.03.2017).

IBR Grant Thornton « Proportion of senior management roles held by women » (2016).

Rapport du BMFSFJ « Frauen in Führungspositionen, Barrieren und Brücken » (mars 2010).

Etude LIEPP « Pourquoi les femmes occupent-elles moins de postes à responsabilité ? » (octobre 2014).

Eurostat 38/2017 « Nur 1 von 3 Führungskräften in der EU ist eine Frau... » (6.03.2017).

Etude TNS Opinion & Social, à la demande de la Direction générale de la Justice, Eurobaromètre Special 376, « Les femmes aux postes de direction » (mars 2012).

Etude KPMG « Portrait de femmes dirigeantes en France » (juin 2015).

Rapport publié par le cabinet de conseil McKinsey & Company « Women matter : la mixité, levier de performance de l'entreprise » (2007).

Rapport de l'OIT « Femmes d'affaires et femmes cadres : une montée en puissance » (janvier 2015).

Rapport Défenseur des droits, 7^{ème} Baromètre sur la perception des inégalités au travail, Focus « Egalité femmes/hommes » (mars 2014).

Rapport pour l'OFCE (H. PERIVIER), « Réduire les inégalités professionnelles en réformant le congé paternité », (12.01.2017).

Enquête IFOP pour le Défenseur des droits sur le harcèlement sexuel (mars 2014).

Rapport Antidiskriminierungsstelle des Bundes «Gleiche Rechte - gegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts » et « Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ? »(décembre 2015).

Rapport pour la Commission européenne (RUBENSTEIN M.) « La Dignité de la femme dans le monde du travail : Rapport sur le problème du harcèlement sexuel dans les Etats membres des Communautés européennes » (1987).

Note du Sénat, Direction de l'initiative parlementaire et des délégations, Les définitions du harcèlement sexuel (juin 2012).

Décisions de justice

Arrêt Defrenne, CJCE, 8 avril 1976, Affaire 43-75.

Arrêt Brunnhofer, CJCE, 26 juin 2001, Affaire C-381/99.

Arrêt Ponsolle, Chambre sociale de la Cour de cassation, 29 octobre 1996, n°92-43680.

Arrêt Cour d'appel de Paris, chambre 5, 5 février 2013, N°S11/03537.

Arrêt Hoffmann, CJCE, 12 juillet 1984, Affaire C-134/83.

Arrêt Chambre sociale de la Cour de cassation, 30 avril 2014, n°13-12321.

Arrêt Chambre sociale de la Cour de cassation, 8 juillet 2015 n°14-15979.

Arrêt Chambre sociale de la Cour de cassation, 28 janvier 2014, n°12-20.497.

Arrêt Chambre sociale de la Cour de cassation, 3 février 2010, n°08-44.109.

Urteil Bundesarbeitsgericht 20.11.2014 (2 AZR 651/13).

Sites internet

<http://www.gouvernement.fr/action/les-mesures-en-faveur-de-l-egalite-femmes-hommes>

Inégalités salariales entre les hommes et les femmes
<https://www.senat.fr/rap/r02-210/r02-2103.html>

Avantages et désavantages des quotas favorables aux femmes prévus par la loi :
<http://aceproject.org/ace-fr/topics/pc/pca/pca03/pca03a/pca03a1>

<http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/parite-dans-les-entreprises-un-palmares-pour-aller-vers-plus-de-transparence-et-creer-de-lemulation/>

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/quote-privatwirtschaft/quote-fuer-mehr-frauen-in-fuehrungspositionen--privatwirtschaft/>

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/neu-ab-2015--das-elterngeldplus-und-flexiblere-elternzeit/>

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-vor-gewalt-schuetzen/sexuelle-belaestigung>

Table des matières

Résumé	1
Remerciements	2
Abréviations	3
Sommaire	4
Introduction	5
<u>Partie 1. La faible attribution féminine des compensations et bénéfices dans la sphère professionnelle</u>	12
Titre I. L'écart des salaires entre les femmes et les hommes	12
Chapitre 1. Une inégalité forte et persistante	12
Section 1. L'écart salarial hommes-femmes : une observation universelle	13
I) <u>La définition de l'écart de rémunération entre hommes et femmes</u>	13
II) <u>Le « Gender Pay Gap », un phénomène global</u>	14
Section 2. L'inégalité salariale hommes-femmes, une réalité bien ancrée et en lente évolution	16
Chapitre 2. Les causes de l'écart de rémunération hommes-femmes	17
Section 1. Les causes liées au temps de travail et aux professions exercées, une justification fondée mais imparfaite	18
I) <u>Le temps de travail, premier facteur d'une rémunération inférieure pour les femmes</u>	18
II) <u>Des emplois et secteurs différents</u>	20
Section 2. Les causes liées aux mentalités et normes sociales	22
Chapitre 3. Le rôle du droit dans la réduction des inégalités salariales	24
Section 1. Les normes internationales et européennes, un cadre juridique propice à l'égalité salariale	24
Section 2. L'intervention du législateur pour l'égalité salariale en France	26
Section 3. Les lois allemandes en faveur de l'égalité salariale	28
Titre II. L'accès laborieux aux postes de direction pour les femmes	31
Chapitre 1. Un accès aux postes de direction verrouillé	32
Section 1. « Poste de direction » et « plafond de verre » : définitions et explications	32
I) <u>« Poste de direction », une notion assez large</u>	32

II) <u>Le développement du « plafond de verre »</u>	34
<i>Section 2. Le « plafond de verre », un phénomène étendu au monde entier</i>	35
<u>Chapitre 2. Les femmes, peu présentes aux postes de direction : les raisons et les intérêts à leur nomination</u>	37
<i>Section 1. Les causes d'un accès difficile aux postes de direction pour les femmes</i> ..	37
<i>Section 2. Les intérêts croissants d'une augmentation de femmes aux postes de direction</i>	40
<u>Chapitre 3. La réglementation de l'accès aux postes de direction pour les femmes</u>	43
<i>Section 1. Le rôle du droit dans la régularisation de l'accès aux postes de direction pour les femmes</i>	43
I) <u>L'adoption de mesures juridiquement contraignantes, un moyen d'action par défaut</u>	43
II) <u>Le système controversé des quotas</u>	45
<i>Section 2. Les lois françaises en faveur de la promotion des femmes aux postes de direction</i>	47
<i>Section 3. La législation allemande quant à l'accès des femmes aux postes de direction</i>	50
<u>Partie 2. Les inégalités genrées, obstacles au bien être des femmes dans le monde du travail</u>	53
<u>Titre I. La maternité, un obstacle incontestable dans une carrière féminine</u>	53
<u>Chapitre 1. Les inégalités causées par la maternité</u>	54
<i>Section 1. Un frein à l'égalité professionnelle omniprésent</i>	54
<i>Section 2. Choisir entre carrière et parentalité : un dilemme réservé aux femmes</i>	56
<u>Chapitre 2. L'encadrement légal de la maternité</u>	60
<i>Section 1. La maternité au travail, de mieux en mieux reconnue et protégée</i>	60
I) <u>La maternité, un droit du travail fondamental</u>	60
II) <u>La loi et la maternité en France</u>	63
III) <u>La protection législative de la maternité en Allemagne</u>	65
<i>Section 2. Le développement parallèle du congé paternité</i>	68
I) <u>Le congé paternité, un intérêt certain pour l'égalité professionnelle hommes-femmes</u>	68

II) <u>La réglementation du congé paternité en France</u>	69
III) <u>Loi et paternité en Allemagne</u>	70
Titre II. Le harcèlement sexuel au travail	72
Chapitre 1. L'étendue et la gravité du délit de harcèlement sexuel au travail	72
<i>Section 1. Un phénomène fréquent et touchant surtout les femmes</i>	73
<i>Section 2. Un acte aux conséquences non négligeables dans la carrière des femmes</i>	74
Chapitre 2. La définition légale du harcèlement sexuel au travail	75
<i>Section 1. L'influence du droit communautaire sur la définition du harcèlement sexuel au travail</i>	76
<i>Section 2. La définition du harcèlement sexuel au travail au niveau national</i>	77
I) <u>La définition française du harcèlement sexuel au travail</u>	77
II) <u>La définition allemande du harcèlement sexuel au travail</u>	80
Chapitre 3. Les mesures et sanctions légales prises contre le harcèlement sexuel au travail	81
<i>Section 1. La prévention, recours et sanctions en cas de harcèlement sexuel en France</i>	81
<i>Section 2. Recours et peines en Allemagne</i>	84
Conclusion	87
Bibliographie	89
Table des matières	92