Comment la loi El Khomri va pénaliser les femmes

13 Mars 2016, 00h00

De l'avis du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, la loi Travail s'avérera pénalisante pour les femmes. Il explique pourquoi...

Catherine Gasté | | MAJ : 13 Mars 2016, 07h28

Voilà un avis rendu le 11 mars, en toute discrétion, par le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP, rattaché au ministère des Droits des femmes) qui risque de faire jaser. A la demande du gouvernement, plusieurs personnalités qualifiées, mais aussi les organisations syndicales, patronales et les associations familiales ont été chargées de passer le projet de loi Travail au crible de l'égalité hommes-femmes.

Le verdict est salé : « Un déséquilibre apparaît dans ce texte en défaveur des salarié(e)s et singulièrement des femmes », lit-on en conclusion de ces 23 pages dont nous nous sommes procuré une copie.

Deux lignes plus loin, ils enfoncent le clou : « Même si ces mesures ne visent pas explicitement une dégradation de la situation des femmes, elles auront un impact négatif sur elles. Il s'agit bien d'un risque de discrimination indirecte. » Au total, quatre syndicats ont rendu un avis négatif (CFDT, CGT, FO et CFE-CGC). La CFTC et la CGPME émettent des réserves importantes. Quant au Medef, qui soutient totalement le texte, il a refusé de se prononcer sur l'impact du projet de loi en termes d'égalité hommes-femmes, comme l'UPA (Union professionnelle artisanale).

La négociation en entreprise va nuire aux salarié(e)s

Certes, le préambule de l'avant-projet de loi rappelle bien que « l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit être respectée dans l'entreprise », relève le Conseil. Voilà pour la théorie, mais tout au long des 150 pages « à aucun moment la prise en compte » du problème « n'apparaît dans le texte », critique dans cet avis l'économiste Rachel Silvera, spécialiste des inégalités salariales. Certains articles du futur Code du travail sont même « moins-disant » par rapport aux règles européennes. Comme l'article 31 qui prévoit que « l'employeur assure l'égalité de rémunération entre les salariés pour un même travail », et non pas « l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes », pointe ainsi le Conseil.

Et d'affirmer plus loin : « Cela signe une méconnaissance notoire de la construction des inégalités. » Même chose pour la primauté des accords d'entreprise sur les accords de branche ou la loi. Pièce maîtresse du projet de la loi El Khomri, ce principe est selon l'avis du CSEP nuisible aux avancées de l'égalité professionnelle. Car « les femmes sont plus nombreuses dans les secteurs les moins couverts syndicalement », comme le commerce, l'aide à domicile ou encore dans les PME de moins de 50 salariés où les syndicats sont absents.

Une flexibilité du temps plus défavorable aux femmes

Autre point noir, les mesures touchant au « temps de travail, premier facteur discriminant pour les femmes ». Le projet de loi renforce considérablement la flexibilité en augmentant les durées maximales de travail, notamment pour les cadres et les possibilités pour l'employeur de modifier de façon unilatérale les horaires. Pour la CFDT, « il convient de dénoncer le fait qu'un certain nombre d'articles sont en complète contradiction avec le principe de conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale ». La CGT y voit « une double peine pour les salariés à temps partiel (80 % sont des femmes) dont les heures supplémentaires seront demain encore moins bien payées ». En effet, le projet de loi prévoit une majoration de 10 % seulement des heures complémentaires, contre 25 % actuellement dans un grand nombre de branches.

L'avis pointe enfin un « risque de licenciement plus grand pour les femmes ». Le texte prévoit notamment d'élargir les accords « compétitivité » qui permettent aux employeurs d'imposer une modulation des horaires de travail, des salaires, de la mobilité. En cas de refus, le salarié sera licencié. « Ces mesures sont particulièrement défavorables aux femmes, pour qui cela peut signifier d'être obligé de renoncer à son emploi. Car du fait d'autres charges qu'elles assument, elles ont beaucoup moins de possibilités d'adaptation », rappelle le CSEP. Quant aux congés légaux « de solidarité familiale » ou « de proche aidant » — majoritairement utilisés par des femmes —, le Conseil redoute « une régression » puisque leur durée n'est plus fixée par la loi.