

Social. Discrimination

Le problème de la discrimination dans l'entreprise constitue une difficulté permanente pour les juristes du travail et on ne peut qu'être frappé par l'importance des textes nationaux et internationaux mis en place pour tenter d'atteindre une égalité le plus souvent introuvable. Si le droit français égalitaire a rapidement trouvé ses limites, le droit européen, par touches successives, est parvenu à renforcer les droits des salariés face au pouvoir dominant de l'employeur. Le préambule de la Constitution de 1946 témoigne de l'orientation donnée au droit français. Ce texte évoque la règle en vertu de laquelle « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de

Il suffit désormais à un salarié de présenter au juge des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination pour que l'employeur doive se justifier objectivement. Son silence ne suffit plus à le protéger.

l'homme. » Cette perspective est reprise avec les lois des 22/09/72 traitant de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ou 11/07/75 interdisant toute discrimination dans l'emploi basée sur le sexe et la situation de famille.

L'étude de l'efficacité des normes juridiques égalitaires témoigne des limites de ces stratégies. La loi égalitaire ne suffit pas à rétablir l'égalité comme en témoignent les statistiques situant, dans notre pays, à plus de 25% l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Le droit européen développe de nouvelles stratégies face à cet échec. La loi Roudy du 13/07/83 intègre les nouvelles orientations de directives européennes instaurant ce qu'il est



convenu d'appeler aujourd'hui la discrimination positive. On cherche désormais à aller au-delà de la liberté des droits pour introduire une véritable égalité des chances. Alors que le code pénal, dans son article 416, ne traitait que de l'embauche et du licenciement, le code du travail intègre l'ensemble des éléments de la vie professionnelle et favorise la mise en œuvre d'une égalité réelle. L.123-3 prévoit la possibilité pour l'employeur de prendre des mesures temporaires plus favorables au seul bénéfice des femmes en particulier en remédiant aux inégalités de fait affectant leurs situations professionnelles.

Un plan pour assurer l'égalité professionnelle complète ce dispositif en organisant la planification de mesures de formation, de promotion ou d'organisation du travail. Des aides de l'Etat peuvent être attribuées dans ce cadre.

Le bilan de la loi Roudy reste très mitigé. Le maintien de situations discriminatoires témoigne de l'échec de mesures restées lettre morte, les employeurs ne s'emparant pas des nouveaux moyens mis à leur disposition. C'est à nouveau le droit européen qui est à l'origine des récentes avancées juridiques dans la lutte contre les discriminations par la mise en place de la directive du 15/12/97 reprise en droit français par la loi du 16/11/01.

Il suffit désormais à un salarié de présenter au juge des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte pour que l'employeur soit tenu de justifier sa décision par des éléments objectifs. Alors que son simple silence suffisait auparavant à le protéger, il doit avoir la capacité de démontrer sans ambiguïté que ses décisions ne sont pas discriminatoires.

L'affaire Michelin témoigne de l'effi-

acité de cette modification de la gestion de la preuve de la discrimination. Des militants syndicaux avaient saisi les tribunaux sur la base d'une étude comparative entre l'évolution moyenne des salariés de l'entreprise et le déroulement de leur propre carrière.

Ce document établissait le fait que l'engagement syndical chez Michelin se traduisait par une baisse de l'évolution de carrière des salariés concernés.

La cour d'appel de Riom, le 11/06/02, condamne Michelin au versement de dommages et intérêts avec revalorisation du coefficient d'échelon et remise à niveau de salaire pour les personnes concernées.

Jean-Michel Lattes,
maître de conférences droit
privé,
vce-président UT1.