

Récits de discriminations

Posted on [19 mars 2012](#) par [Clémence Leveau](#)

Avis aux couche-tard ! Lundi soir à 00h10 sur France 3, coup de projecteur sur les discriminations au travail. Celles subies par les femmes bien sûr (mais pas que). Nous avons vu « Discriminations » d'Hubert Budor* en avant-première. Voilà ce que nous en avons pensé. Par Marine Stromboni et Clémence Leveau

Crédit photo : Mille et Une. Films / VDH productions / France Télévisions

- **Une raison de veiller un peu tard : rester en alerte sur des situations abusives.**

C'est toujours bon de se rappeler que ces « Discriminations » existent, et qu'elles sont punies par la loi. Dans ce documentaire sont concernées notamment les femmes ardemment défendues par un tandem de choc : Emmanuelle Boussard-Verrecchia, avocate en droit du travail, et François Clerc, syndicaliste.

En guise d'exemple, on vous citera Alexandra, une jeune avocate qui ouvre le bal des plaignantes : « Ils m'ont dit : « Tu fais partie des meilleurs éléments, (...) donc tu vas devenir associée ». **Elle a tellement bossé qu'elle en a fait un burn out... Pour rien.** Quant à Sarah, responsable logistique, son DRH lui a proposé une rupture conventionnelle de contrat à l'annonce de sa grossesse. « Pour la santé du bébé », bien sûr. Trop aimable.

- **Une raison d'être frustrée : 52 minutes, c'est trop court !**

On voudrait en savoir plus sur toutes ces formes de discrimination et sur la longue marche vers la réparation menée par ces femmes (et ces salariés en général). Quel a été le déclencheur de leur action ? **Quels obstacles ont-elles dû franchir ?** Et une fois qu'elles ont eu justice, ont-elles été stigmatisées dans leur parcours professionnel ? Encore, encore !

- **Une raison d'en parler autour de vous : l'égalité est toujours gagnante !**

De « Discriminations », **on retient surtout que les combats contre ces injustices trop courantes, presque banalisées**, se soldent très souvent par une victoire des salariées. Les condamnations ont même une portée rétroactive. L'égalité est un droit fondamental et quand on se bat pour elle, ça marche ! Même s'il faut du courage...

**Production et distribution Mille-et-une-films*

<http://elleactive.elle.fr/blog/2012/03/recits-de-discriminations/>

Rencontre carrière

discrimination. Emmanuelle Boussard-Verrecchia « Penser l'inégalité hommes-femmes donne l'énergie d'agir »

Mots clés : [Entretiens](#),

Le 5 mai dernier, la cour d'appel de Paris a condamné la BNP à verser 350 000 euros à une salariée qui n'avait pas retrouvé un poste et une rémunération comparables après un congé parental. Son avocate, Emmanuelle Boussard-Verrecchia, analyse la portée de cet arrêt.

Marie N. a subi des mesures de discrimination à son retour de congé parental. Quel est son parcours professionnel ?

[*Emmanuelle Boussard-Verrecchia.*] Entrée à la BNP comme analyste financière à l'âge de vingt-quatre ans, après HEC et Sciences-Po, elle a fait un début de carrière remarquable. À son troisième enfant, en 1990, elle s'est arrêtée, prenant un congé parental, puis un congé conventionnel. Quand elle a envisagé son retour à la BNP en 2000, elle n'a pas pensé un instant que reprendre son poste poserait problème. Mais la direction des ressources humaines lui a tout de suite expliqué que la reprise était impossible comme analyste financière en raison de la longueur de son congé et de sa demande de temps partiel. La BNP lui a fait faire ce qu'elle appelle un « tour de piste » : elle est allée de service en service, sans place définie. Au bout de six mois, elle a été affectée à la banque de détail, un secteur qui n'avait rien à voir avec son expertise, beaucoup moins rémunérateur que la banque financière, notamment du fait de l'absence des bonus, et où les développements de carrières sont moins intéressants.

Comment la cour d'appel de Paris a-t-elle analysé cette situation ?

[*Emmanuelle Boussard-Verrecchia.*] Elle a dit deux choses importantes. D'une part, que l'interruption de carrière pour congé parental et l'emploi à temps partiel ne peuvent constituer des motifs légitimes de différenciation dans l'évolution des carrières. D'autre part, que la violation des dispositions particulières du Code du travail qui protègent l'emploi des salariées qui s'arrêtent pour maternité (réintégration dans l'emploi, droit à la formation, rémunération au moins équivalente) constitue une discrimination. À ma connaissance, c'est la première fois.

Qu'est-ce que cela change ?

[*Emmanuelle Boussard-Verrecchia.*] Cela change notre manière de penser ces situations. Jusqu'alors, ces femmes se considéraient comme victimes d'un acte objectif de leur employeur, qui ne pouvait pas faire autrement : il ne trouvait pas de poste, ne pouvait les prendre à temps partiel, avait modifié l'organisation du service et ne pouvait pas les y intégrer. Désormais, on pense le refus de rendre son poste à une femme au retour de son congé comme la conséquence d'une situation de fait, celle d'être une femme : les femmes sont les seules à porter les enfants, quasiment les seules à prendre des congés parentaux, et majoritaires à prendre des temps partiels pour élever les enfants. Dans une perspective revendicative, quand on pense que l'employeur ne peut pas faire autrement, on baisse les bras. À l'inverse, penser la situation en termes de discrimination donne une énergie supplémentaire pour agir, mais aussi une technique juridique : c'est alors à l'employeur de justifier, par des critères objectifs, la raison de l'inégalité de traitement. Ces critères objectifs ne peuvent être ni le congé, même de dix ans, ni la demande de temps partiel.

La longueur du congé vous a-t-elle posé des difficultés ?

[*Emmanuelle Boussard-Verrecchia.*] La durée du congé ne change rien à l'analyse juridique. Au contraire, elle renforce les obligations de l'employeur. Plus le congé est long, plus la salariée doit être traitée avec des égards à

son retour : elle a droit à une formation, à un bilan de compétences, et doit retrouver son poste. Cet arrêt produit un effet de loupe. Si l'employeur est obligé d'accorder à cette salariée surdiplômée la même évolution professionnelle qu'aux autres salariés, après un congé de cette durée, que dire de toutes celles qui s'arrêtent un an ou deux, ou qui reprennent à temps partiel ?

Vous avez démontré la discrimination en analysant un panel de salariés présentant les mêmes caractéristiques à l'embauche que Mme N. (diplôme, ancienneté, environnement professionnel). Comment avez-vous réuni ces éléments ?

[*Emmanuelle Boussard-Verrecchia.*] Le meilleur endroit pour trouver ces informations, c'est chez l'employeur. Dans cette affaire, nous avons obtenu, dès l'introduction du dossier devant les prud'hommes, une ordonnance du bureau de conciliation qui ordonnait la production de tous les salaires de tous les salariés HEC de l'entreprise. Ce qui nous a permis d'établir l'inégalité de traitement non seulement entre Marie N. et les hommes, mais entre toutes les femmes par rapport aux hommes. Ce que la cour d'appel a caractérisé comme une « situation générale d'inégalité de traitement » entre les hommes et les femmes.

Vous utilisez la méthode formalisée pour les discriminations syndicales par François Clerc, chargé de ces questions à la CGT...

[*Emmanuelle Boussard-Verrecchia.*]. Sa méthode, parfaitement reprise par la cour d'appel de Paris, permet de faire trois choses : d'abord, elle établit l'inégalité de traitement. Ensuite, elle mesure l'écart de rémunération. Enfin, elle indique où doit se situer la rémunération du salarié. Elle est entrée dans les méthodes d'analyse habituelles des tribunaux, parce qu'elle permet de déterminer des dommages et intérêts au plus près de la réparation intégrale du préjudice. Cet outil gêne les employeurs : les syndicalistes sont en nombre limité, les femmes non. Les employeurs veulent bien envisager l'idée d'une inégalité de traitement entre hommes et femmes, mais seulement à poste égal. Ce qui ne résout pas les véritables inégalités, puisqu'on compare les situations à un moment où les carrières féminines ont déjà pris du retard. Lorsqu'on est en mesure de comparer la situation des hommes et des femmes qui présentent des caractéristiques comparables à l'embauche, on s'aperçoit que l'écart des rémunérations n'est plus de 10 ou 20 %, mais de l'ordre de 30 à 40 % !

Dans les dossiers de discrimination syndicale, les employeurs acceptent de négocier. Est-ce aussi le cas dans en ce qui concerne les discriminations hommes-femmes ?

[*Emmanuelle Boussard-Verrecchia.*] Les femmes qui saisissent les tribunaux sont encore trop rares pour créer un rapport de forces tel que les employeurs négocient. Cela dit, dans certaines entreprises, de réels efforts sont faits, lorsque les entreprises ont déjà été condamnées ou que leurs dirigeants prennent conscience qu'il y a un vrai problème sur la règle « à travail égal, salaire égal ». Mais de là à négocier des repositionnements d'ampleur...

Propos recueillis par Lucy Bateman

Retrouver le jugement de la cour d'appel de Paris sur www.humanite.fr

<http://www.humanite.fr/node/3757>

Enquête. Mineurs

Pour la justice, « Révéler la discrimination est la clé »

François Clerc, chargé des questions de discrimination à la CGT, rappelle que le jugement est le fruit d'un long travail pour établir les faits discriminatoires.

La cour d'appel de Versailles a reconnu que les licenciements des 17 salariés des Charbonnages de France étaient « discriminatoires ». François Clerc, chargé des questions de discrimination à la CGT et à l'origine des premières procédures contre les discriminations syndicales en France, notamment chez Peugeot, commente : « Ce jugement est historique dans le sens où il n'est pas banal de faire valoir une discrimination plus de soixante ans après les faits. Il est par ailleurs historique dans la manière dont le dossier a été constitué pour permettre la révélation de la discrimination. » Le syndicaliste, à l'origine d'une méthode d'approche de ces questions qui porte son nom, insiste : la discrimination est d'abord abstraite, le vécu et le ressenti ne suffisent pas. Seule une « discrimination révélée » est recevable devant la justice. Quatre avocats, membres du Syndicat des avocats de France (SAF), Emmanuelle Boussard-Verrechia, Savine Bernard, Slim Ben Achour, Joao Viegas, ont constitué une équipe « militante » animée par maître Tiennot Grumbach. « Quatre mousquetaires, deux femmes, deux hommes, qui ont effectué un travail prodigieux, échelonné sur plusieurs années pour établir des faits, mesurer et évaluer le préjudice. »

Dans le cas de ces mineurs, il s'agissait d'évaluer en particulier le montant des droits perdus en chauffage et logement suite à leurs licenciements. Entre 1948 et les lois des deux dernières décennies, ils n'étaient pas en mesure d'invoquer le droit. Mais François Clerc prévient : « Cette victoire ne doit pas créer l'illusion que toute discrimination peut un jour être établie et réparée via un recours à la justice ; il n'y a pas de victoire sans travail. » Et le cas présent permet de souligner l'importance du collectif : « Les gens qui se battent isolément s'épuisent souvent à inventer des choses qui sont déjà inventées par d'autres depuis longtemps, même si nous sommes toujours dans le cadre de la construction du droit. » Le syndicaliste est formel : « On n'obtient rien sans travail et sans s'entourer d'une équipe de défenseurs militants, de grands juristes. » 90 % des dossiers dont s'occupe François Clerc relèvent de discrimination syndicale. « Il y a toujours eu répression syndicale », précise-t-il. Mais il est vrai que l'actualité met davantage de cas en exergue, justement « parce que la loi et les jurisprudences évoluent et que les affaires portées par les tribunaux aboutissent désormais en nombre. On sait se battre contre la discrimination, on est en capacité de gagner, on gagne et on met en difficulté le patronat qui n'a pas de réponse possible face à des faits avérés ».

L. Ma.

http://www.humanite.fr/21_03_2011-pour-la-justice-%C2%AB-r%C3%A9veler-la-discrimination-est-la-cl%C3%A9-%C2%BB-467923

Celui qui a fait plier Peugeot

2 avril 2002 à 22:54

Dix ans pour prouver l'injustice professionnelle.

Par NATHAN Hervé

François Clerc est de ceux qu'il vaut mieux ne pas fâcher. Chez Peugeot, on en sait quelque chose, puisque c'est son action qui a amené le groupe automobile à indemniser 167 syndicalistes, en 1998. Tout commence par un refus ordinaire. «Je suis entré chez Peugeot Montbéliard à 18 ans, avec un CAP de mécanique. Vingt ans plus tard, j'ai réussi, seul, à passer un bac technique. L'habitude chez Peugeot, dans ce cas, c'est d'accorder le statut de technicien. Moi, on m'a dit: "Tu n'auras rien tant que tu seras à la CGT." C'est dur à entendre.» Alors, patiemment, le petit militant discret retrouve les collègues qui sont entrés dans l'entreprise en même temps que lui. Il leur demande leurs fiches de paie. Place chaque indice sur un tableur. Réunit les preuves de la discrimination dont il est l'objet. Construit les courbes qui font sauter aux yeux des juges la différence de traitement entre les syndicalistes et les autres salariés. Ce travail de bénédictin, il le fait aussi pour ses collègues, avec qui il monte les dossiers destinés aux prud'hommes. En 1998, la direction, vaincue juridiquement, cède et préfère négocier un accord avec les syndicats plutôt que de voir ses dirigeants entraînés au tribunal. «Jacques Calvet ne voulait pas en entendre parler, Jean-Martin Folz a préféré transiger.» Il a encore fallu deux ans pour que François Clerc devienne enfin technicien. Aujourd'hui, à 48 ans, il «essaime» sa méthode dans les autres entreprises. A l'aide d'un CD-Rom, il explique aux cégétistes comment constituer des panels de comparaison. Une méthode infaillible.

Libération : <http://www.liberation.fr/economie/0101408349-celui-qui-a-fait-plier-peugeot>