

ELLEINFO



TRAVAIL

QUAND LA GROSSESSE PÈSE LOURD

LES DISCRIMINATIONS LIÉES À LA MATERNITÉ S'ACCUMULENT TOUT AU LONG DE LA CARRIÈRE DES FEMMES. UN PRÉJUDICE DÈSORMAIS RECONNU ET CONDAMNÉ PAR LA JUSTICE. ENQUÊTE.

EMMA, 38 ANS, N'A PAS PROTESTÉ LORSQUE, AU retour de son premier congé maternité, on ne lui a pas accordé d'augmentation comme à ses collègues. Quand, après sa seconde grossesse, on lui a refusé le poste promis, elle a commencé à se poser des questions. Mais ce n'est qu'aujourd'hui, cinq ans plus tard, qu'elle prend vraiment conscience de l'impact que cela a eu sur sa carrière. « L'écart avec mes collègues ne fait que se creuser », observe-t-elle. « Quand on rate une marche, on ne la remonte jamais. » L'avertissement, sévère, vient de l'avocate Emmanuelle Boussard-Verrecchia, spécialisée dans les discriminations hommes-femmes. « Les entreprises ne font jamais l'effort de repositionner les femmes là où elles auraient dû être en termes de poste et de salaire. Quand elles réclament l'augmentation due, on la leur promet si elles font leurs preuves... Cela ne rattrape jamais le préjudice subi. » Non-renouvellement de CDD, rupture de période d'essai, licenciement au retour du congé maternité... On connaît les discriminations flagrantes liées à la grossesse. 25 % des salariées du

privé et 17 % des agents publics estiment en avoir été victimes en 2011, selon le baromètre du Défenseur des droits, qui mène actuellement une campagne d'information en direction des femmes enceintes *. On réalise moins la discrimination perlée au cours de la carrière, qui brise les femmes dans leur élan parce qu'elles ont des enfants à l'âge où les hommes progressent à toute vitesse. Pas d'augmentation lors des congés maternité, en particulier à partir du deuxième enfant, réduction des responsabilités, réorganisation ou suppression du poste en leur absence pour « raisons économiques », refus de promotion parce qu'elles reprennent aux 4/5... « Sans compter l'impact des congés parentaux sur l'ancienneté – ils la divisent par deux – et sur les retraites », ajoute l'expert François Clerc, ancien syndicaliste CGT et conseiller à l'Observatoire de la parité. « Du point de vue de la carrière, la maternité est une activité à haut risque », remarque M^e Boussard-Verrecchia. A 40-45 ans, l'accumulation de ces discriminations insidieuses peut devenir pénalisante. Or, il reste plus de vingt ans de vie pro-



Les conseils de celles qui se battent sur le blog ELLEactive !

fessionnelle devant soi... Pour autant, il n'est pas trop tard pour réagir. « Il n'y a pas prescription pour les discriminations, témoigne Eve, qui s'est battue pour obtenir réparation [lire ci-dessous]. On peut exiger un rattrapage de son employeur même dix ou quinze ans après. » Comme elle, de plus en plus de femmes osent aller devant les tribunaux, faisant avancer une jurisprudence que les entreprises ne pourront bientôt plus ignorer.

Affaire emblématique, plaidée par M^e Boussard-Verrecchia : celle de Mme N. contre BNP Paribas. Le 5 mai 2010, la cour d'appel de Paris a condamné la banque à verser 157 000 € à cette ancienne salariée, discriminée parce qu'elle avait pris dix ans de congés cumulés pour élever ses cinq enfants. Cette analyste financière sortie de HEC était chargée d'affaires au sein du pôle financier quand elle est tombée enceinte. Lorsqu'elle a repris son activité à temps partiel, elle n'a non seulement pas retrouvé son poste mais son salaire était strictement le même que le jour de son départ, sans même tenir compte de l'inflation. « Mme N. voulait prouver qu'elle était toujours aussi compétente, mais on ne lui en a pas donné la possibilité, dénonce Sandra Bouchon, juriste du Défenseur des droits, l'ex-Halde, dont l'avis a pesé auprès de la cour. Sa hiérarchie a estimé qu'elle avait fait un choix, avoir des enfants, et l'a mise au placard. Or, la loi dit qu'au retour d'un congé maternité on doit proposer un poste et un salaire équivalents. »

Plus récemment, le 10 octobre 2012, Bouygues Telecom a été condamné à verser plus de 65 000 € d'indemnités à une de ses anciennes salariées pour discrimination et licenciement sans cause réelle et sérieuse. Embauchée en 1996 comme cadre informatique, cette mère de trois enfants a commencé à être discriminée après l'annonce de sa deuxième grossesse, en 2000. « Un cas classique », souligne M^e Boussard-Verrecchia. Son choix d'un temps partiel a été vécu par sa hiérarchie comme une trahison,

« un désinvestissement professionnel », a noté la cour d'appel de Versailles dans son arrêt. A partir de ce moment, sa carrière n'a plus du tout évolué, alors qu'elle bénéficiait de bonnes évaluations. Comment a-t-on pu prouver qu'il s'agissait de discrimination ? En comparant les positions de ces femmes avec celles des hommes entrés dans l'entreprise au même âge avec des diplômes équivalents. « Il ne faut pas comparer simplement à qualifications égales, comme le veut le slogan "à travail égal, salaire égal", c'est une erreur, précise François Clerc, auteur de cette méthode. On se retrouve à comparer des femmes de 40-50 ans avec des jeunes hommes. Il faut le faire avec les hommes de la même tranche d'âge. Et là, c'est flagrant. Ils ont évolué, pas elles. » Chez BNP Paribas, François Clerc a ainsi révélé que toutes les femmes étaient discriminées. Problème, comment s'en rendre compte quand on ignore combien gagnent ses collègues ? « Les entreprises ont tout intérêt à organiser l'opacité, sinon les femmes auraient la preuve qu'elles sont discriminées, souligne encore M^e Boussard-Verrecchia. En attendant, elles doivent se poser une seule question : où en serais-je si j'étais un homme ? »

ISABELLE DURIEZ

* « Une grosseuse sans discrimination », sur www.defenseurdesdroits.fr

EVE, 40 ANS : « JE NE LES AI PAS VOLES MES 300000 €. »

« Je suis centralienne. Quand je suis entrée dans le BTP, seule femme dans mon entreprise, j'ai vite été promue chef de chantier. A l'époque, j'étais déjà moins payée que les hommes. Mais, après mon premier congé de maternité, en 2001, je n'ai plus eu d'augmentation, excepté 70 € en 2008. On me faisait une sorte de chantage moral – ne t'inquiète pas, tu l'auras ton augmentation ! –, mais, en même temps, on me mutait sans arrêt : onze fois en sept ans. Mon premier bébé, je ne l'ai vu que le week-end pendant quatre mois et demi. Pour mes deux enfants suivants, j'ai décidé de travailler à temps partiel, aux 4/5. Quand j'ai eu mon quatrième, je bossais à 200 km de chez moi. J'ai demandé à ce qu'on réévalue mon salaire au niveau où il aurait dû être. Le DG m'a répondu : "Combien tu veux ?" Je suis alors allée devant le conseil de prud'hommes. Et j'ai gagné : la reconnaissance de la discrimination et 300 000 €. Je ne les ai pas volés, ce n'est qu'une partie de ce qu'ils ne m'ont pas payé pendant toutes ces années. »