

≈ questions et réponses



Michel de La Force
Président de la FIECI

Un droit nouveau pour les salariés de la Branche des Bureaux d'Études

La FIECI a connu en avril une effervescence médiatique inédite. Résumez-nous cette histoire.

Notre Fédération a signé le 1^{er} avril un important accord de branche avec les organisations patronales, qui introduit un droit nouveau pour les salariés soumis au forfait jours. Ces salariés, qui peuvent parfois travailler jusqu'à 13 heures par jour, deviennent à moyen ou long terme, des victimes privilégiées pour le stress, le burn-out, la dépression. L'accord introduit un droit "à la déconnexion". Cela constitue une nouveauté dans notre droit du travail. Il se trouve qu'à la suite d'un article paru dans la presse, nombre de médias européens, et mêmes américains, sont venus nous trouver pour comprendre notre position, se demandant si nous n'introduisons pas une révolution délibérée, destinée à faire chuter la productivité. Du vrai "french bashing" ! A tous, nous avons expliqué qu'il n'y a aucun motif à polémique : ce droit à la déconnexion ne constituera pour personne une obligation ; mais la possibilité offerte à un cadre, s'estimant pressé à l'extrême, de pouvoir dire "stop". Que ce droit lui soit reconnu dans notre convention collective constitue indéniablement un progrès et une avancée. Nous en sommes donc fiers.

À partir de quand cet accord est-il applicable ? Un salarié peut-il dès à présent demander l'application des nouvelles dispositions contenues dans cet accord ?

Chaque salarié pourra bientôt s'en prévaloir. Toutefois, pour cela, l'accord doit encore passer l'ultime étape que constitue la validation technique des services de l'État, à l'issue de la procédure classique, dite "d'extension". Nous comptons bien que ce texte soit confirmé par l'Administration. Car il s'agit là de prévenir la santé, la sécurité et les risques professionnels dans nos métiers. Si d'aventure les services de l'État venaient à prendre la responsabilité de le retoquer, cela en dirait long sur le respect porté aux salariés concernés. J'ai donc bon espoir d'en détailler les mesures pour notre prochain numéro de Passerelles Cadres, qui paraîtra avant juillet.

Cette négociation a également permis une consolidation de la convention collective par l'amélioration de l'un de ses accords majeurs.

Lors de cette délicate négociation, avec nos collègues signataires du texte novateur, nous avons su, en responsabilité, parler de la même voix, constituant de fait une force de négociation incontestable face à la partie patronale. Sur d'autres dossiers importants actuellement en discussion, comme l'égalité Femmes/Hommes, la complémentaire santé, la question des mobilités, nos analyses se rejoignent singulièrement. Cette dynamique permettra peut-être, souhaitons-le, d'avancer en bonne cohérence sur ces sujets, essentiels pour l'avenir de nos métiers et de nos collègues...



≈ sommaire

| | |
|-------------------------|----------|
| Chiffres | p. 2 |
| Actualité sociale | p. 2 |
| Actualité juridique .. | p. 3 à 5 |
| Carrières | p. 6 |
| Adhérer à la FIECI..... | p. 7 |

35.000

Les recrutements de cadres envisagés pour 2014 par l'APEC, dans l'ensemble des "activités informatiques" ce serait de 10 % de plus que l'an dernier, 2013 ayant été un cru plus qu'aigreur au plan de l'emploi. On ne rattraperait toutefois pas le niveau de 2012 (meilleur chiffre depuis la crise de 2008).

-0,2 %

La décroissance constatée du C.A du secteur des métiers du numérique en 2013, malgré la progression du secteur "logiciel" (+ 1,7 %). Le conseil et service ainsi que le conseil en technologies ont respectivement perdu 0,5 % et 1,5 %. Selon Syntec Numérique, les perspectives d'ensemble seront meilleures cette année.

+3,1 %

Telle est la prévision de croissance du même secteur, dans la zone Europe, pour 2014. Mais elle serait contrastée, allant de +4,3 % en Allemagne à -1,7 % en Italie. Selon la même étude IDC, la croissance du secteur en France s'établirait à +1,4 %.

4,3

En milliards d'euros, ainsi s'affiche le déficit prévisionnel de l'UNEDIC pour cette année 2014. La dette cumulée culmine, pour le moment, à 17,8 milliards. Pour combler pareil trou, il faudrait une reprise de l'emploi plus que spectaculaire...

5,5

En millions et par mois, le nombre de visiteurs du site de Pôle Emploi (www.pole-emploi.fr). À noter que, depuis bientôt un an, celui-ci diffuse également les annonces proposées par des sites privés tels que Keljob, Metejob, ou Regionjob. Le nombre d'annonces quotidiennes a ainsi progressé de 20 % (de 150.000 à 180.000). En revanche Cadreemploi n'a pas souhaité bénéficier de ce partenariat d'ouverture, les offres ciblant des catégories par trop prédéfinies.

2

Dans l'ordre protocolaire, le Ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie confié à Madame Royal dans le Gouvernement Valls. La CFE-CGC a salué le symbole, indiquant que la transition énergétique constituera une priorité pour les prochains mois. Elle a regretté en revanche "que logement et urbanisme, au même titre que les transports, qui sont au cœur de cette problématique" n'aient pas été rattachés à la nouvelle ministre.

Pourquoi la CFE-CGC n'a pas signé la nouvelle convention Assurance Chômage

Plus d'allocataires, moins de cotisants : les hausses du chômage creusent le déficit de l'UNEDIC. A l'issue d'une négociation plus que tendue, trois centrales syndicales sur cinq ont signé l'accord de fin mars, mais pas la CFE-CGC.

Cette négociation de la nouvelle convention assurance chômage était complexe ; elle comprenait plusieurs dossiers touchant à l'indemnisation des demandeurs d'emploi et au financement même du régime de l'UNEDIC. Elle se déroulait parallèlement à celle sur le Pacte de responsabilité.

Or, pour Carole Couvert, Présidente de la CFE-CGC, ce Pacte reposait sur un contrat de confiance entre le patronat et les syndicats de salariés, chacun admettant que seul un effort partagé permettrait un retour à la croissance. En imposant ses vues dans l'accord sur le financement de l'assurance chômage, le patronat aura brisé ce contrat de confiance : la réforme se fera aux dépens des classes moyennes, des techniciens, agents de maîtrise, cadres et ingénieurs, après une véritable trahison du patronat.

Lors de la négociation chômage, hors le sujet médiatisé du régime des intermittents du spectacle, on était côté employeurs des plus discrets sur la question également épineuse des contrats courts (CDD)... Pourtant, "l'usage des CDD de courte durée coûte à l'UNEDIC plus de 5 milliards", estimait Franck Mikula, négociateur de la CFE-CGC. La Confédération espérait qu'en vertu d'une logique "pollueur/payeur", les entreprises accepteraient une contribution spécifique, une surcotisation sur ce type de contrats. La confédération proposait également d'intégrer dans l'assiette des cotisations UNEDIC les salariés dont le salaire annuel est supérieur à 4 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (150.192 euros).

D'autres objectifs de négociation concernaient les droits rechargeables et d'activité réduite, pour les demandeurs d'emploi ayant retravaillé au moins quatre mois. L'objectif était là d'encourager les retours à l'emploi, certains effets de seuil encourageant les demandeurs à refuser un job plutôt que l'accepter. La durée des périodes de carence avant indemnisations figurait également au menu de ces réjouissances.

Il aura fallu six séances de négociation pour aboutir à un accord... que la CFE-CGC a préféré rejeter. Car le texte qui entrera en vigueur au 1^{er} juillet 2014, qui doit économiser 400 millions d'euros, a tout du marché de dupes. D'une part le gain sera très faible compte tenu de l'ampleur du déficit ; et le sera d'autant plus que les employeurs ont obtenu d'y contribuer... pour rien (cf Pacte de responsabilité). Arguant d'une situation économique trop précaire pour envisager toute hausse de leurs cotisations, ils ont fait valoir que tout surcoût sur les CDD courts les conduirait... à ne plus embaucher du tout.

Les salariés de plus de 65 ans jusque-là exemptés de cotisations, devront désormais s'acquitter d'une "contribution spécifique de solidarité", Mais ce sont en réalité "les cols blancs" qui vont payer. Ce n'est pas un atterrissage, c'est un crash violent, a jugé Franck Mikula (CFE-CGC), pour qui les signataires ont clairement "sacrifié" les cadres et l'encadrement.

Le comité directeur de la confédération a confirmé son refus du texte, le 24 mars.

Soyons concret : sauf en cas de licenciement économique, les cadres ayant touché une indemnité de rupture du contrat de travail au-delà des montants prévus par la loi, devront attendre jusqu'à 180 jours pour toucher leurs allocations chômage, au lieu de 75 aujourd'hui. Et le mode de calcul du "différé" sera modifié. Après la surdose fiscale de 2012-2013, voici la "ponction double peine". Elle a tout d'une punition. Brutale. Injuste. À la FIECI, Michel de LaForce commente ainsi : "les cadres et personnels d'encadrement contribuent largement au financement de l'UNEDIC par leurs cotisations, proportionnelles aux salaires. Contribuer plus pour toucher moins, le refrain est connu. Pas plus que d'autres n'aiment passer pour des pigeons, nous, cadres n'avons vocation à jouer les dindons de la farce". ≈

Lois et règlements

La loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale du 5 mars 2014 constitue la deuxième grande réforme de ce quinquennat en droit du travail. Ambitieuse, elle aborde de nombreux sujets. Innovante, elle crée des dispositifs inédits.

Formation, le CPF remplace le DIF

Au 1^{er} janvier 2015, le droit individuel à la formation (DIF) sera remplacé par le compte personnel de formation (CPF). Mais qu'est-ce que cela va changer en pratique ?

Dès son entrée sur le marché du travail, chaque personne va disposer d'un compte de formation lui permettant d'accumuler des heures de formation, intégralement transférable, indépendamment de son statut. Peu importe qu'elle soit salariée, apprentie, en contrat de professionnalisation, ou encore intermittent du spectacle.

Chaque salarié va acquérir des heures de formation à la fin de chaque année, 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un capital de 120 heures, puis 12 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'atteinte du plafond des 150 heures.

Les heures de formation inscrites sur le CPF resteront acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire. Le CPF suivra donc son titulaire tout au long de sa vie professionnelle, jusqu'à la retraite.

Une mesure transitoire permettra de conserver le reliquat des heures de DIF non utilisées au 31 décembre 2014, en leur appliquant à partir de 2015 le régime du CPF. ≈

Source : article L.6315-1 du Code du travail

L'entretien professionnel

Lors de son embauche, le salarié doit désormais être informé qu'il bénéficiera tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur. Cet entretien a pour but d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi et ne doit pas être confondu avec l'entretien annuel d'évaluation. Il doit systématiquement être formalisé dans un document écrit dont l'employeur remet une copie au salarié.

Tous les 6 ans de présence continue dans l'entreprise, l'entretien comporte un objectif spécifique. Il s'agit alors de vérifier que le salarié a bénéficié de l'entretien professionnel biennal, et de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié (actions de formation ou de la VAE, progression salariale ou professionnelle).

Il devra aussi être proposé au salarié de façon systématique à l'issue de divers congés ou absences (congé de maternité, parental d'éducation, soutien familial, d'adoption, sabbatique etc...) donnant lieu, là aussi, à la rédaction d'un document dont le salarié recevra une copie. ≈

Source : article L.6315-1 du Code du travail

Devenir Représentant syndical au comité d'entreprise

Jusqu'à aujourd'hui dans les entreprises de 300 salariés et plus, un syndicat, représentatif ou non, devait avoir au moins deux élus au CE pour pouvoir y désigner un représentant.

Ce critère du nombre d'élus, applicable depuis la loi du 20 août 2008, pouvait donner lieu à des situations paradoxales, puisque certains syndicats non représentatifs parvenaient à se faire représenter au CE tandis que d'autres, pourtant représentatifs, ne pouvaient pas siéger au comité, faute d'un nombre suffisant d'élus.

Le critère du nombre d'élus au comité est abandonné pour revenir aux modalités de désignation antérieures à 2008, à savoir que « tout syndicat représentatif dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au comité ». C'est donc le critère de la représentativité du syndicat qui prime. ≈

Source : article L.2324-2 du Code du travail



Processus électoral

Jusqu'à aujourd'hui, aucun délai minimal n'était prévu par les textes entre l'invitation des syndicats à négocier le protocole pré-électoral et la tenue de la première réunion de négociation.

Désormais, l'invitation à négocier doit parvenir aux syndicats au plus tard 15 jours avant la date de la première réunion de négociation du protocole préélectoral.

Par ailleurs, le délai qui court entre l'invitation des syndicats jusqu'à la date d'expiration du mandat des représentants du personnel en exercice, passe de 1 à 2 mois. ≈

Source : articles L. 2314-3 et L. 2324-4 du Code du travail

Négociation sur la qualité de vie au travail

À titre expérimental, jusqu'au 1^{er} janvier 2016, les entreprises peuvent regrouper dans une négociation unique un certain nombre de thèmes sur lesquels il est obligatoire de négocier et qui touchent, de près ou de loin, à la qualité de vie au travail. Ces accords relatifs à la qualité de vie au travail peuvent être conclus jusqu'au 31 décembre 2015.

La négociation sur la qualité de vie au travail peut porter sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la durée du travail, la formation, la prévoyance complémentaire, l'emploi des travailleurs handicapés, la mobilité interne, la prévention de la pénibilité.

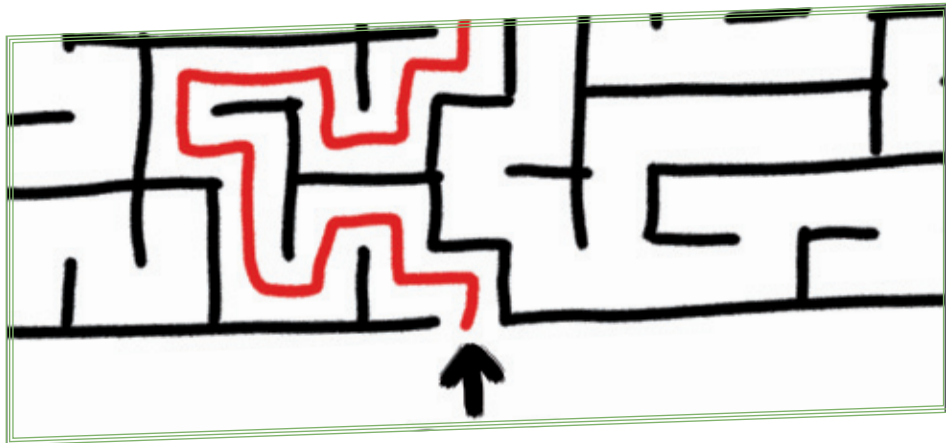
La négociation peut aborder tous ces thèmes ou seulement une partie d'entre eux. L'accord sera conclu pour une durée de 3 ans.

Attention, toutefois car l'accord sur la qualité de vie au travail obéit à des règles particulières de validité. Les organisations syndicales signataires doivent représenter au moins 50 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles au lieu des 30 % pour un accord classique. ≈

Source : article 33 de la loi n°2014-288 du 5 mars 2014

Jurisprudence : défense individuelle

Le forfait jours, encore et toujours. Un régime juridique qui tend à s'affiner de plus en plus, à l'instar de celui de la rupture conventionnelle et de la prise d'acte.



Article 1 Nouvelles précisions sur le forfait jours

Dans cette affaire, un cadre a mis en cause la convention de forfait en jours inscrite dans son contrat de travail à la suite de son licenciement pour faute grave.

Il fondait son action, d'une part, sur le défaut de précision de son contrat quant au nombre de jours travaillés, et d'autre part, sur le défaut d'organisation par l'entreprise de l'entretien portant sur sa charge de travail.

Selon la Cour de cassation, une convention de forfait en jours doit fixer le nombre de jours travaillés. Toute imprécision invalide la convention. Elle déduit ce principe du code du travail. En effet, dans le cadre d'une convention de forfait annuel en jours, "le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder un nombre maximal fixé" par l'accord collectif mettant en place les forfaits dans l'entreprise. Or, le contrat de travail prévoyait une fourchette de 215 à 218 jours de travail.

En pratique, la convention de forfait annuel en jours inscrite dans un contrat de travail doit fixer un nombre exact et intangible de jours travaillés, sous peine de voir la convention privée de tout effet.

Les conséquences peuvent être lourdes puisque le salarié peut alors demander le paiement des heures supplémentaires qu'il a effectuées. La charge de la preuve ne pèse alors pas sur le seul salarié.

Par ailleurs, chaque année l'employeur doit organiser un entretien avec le salarié portant sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité profession-

nelle et la vie personnelle et familiale ainsi que la rémunération.

L'employeur qui n'organise pas cet entretien encourt une condamnation au paiement d'une indemnité pour exécution déloyale de la convention de forfait en jours, 15 000 euros en l'espèce. ≈

Source : Cass. soc. 12 mars 2014, n° 12-29141

Article 2 Articulation entre la rupture conventionnelle et la transaction

La Cour de cassation vient de se prononcer pour la première fois sur la possibilité pour les parties de conclure une transaction à la suite d'une rupture conventionnelle.

Un salarié protégé et un employeur avaient conclu une rupture conventionnelle, puis, immédiatement après avoir reçu l'autorisation de l'inspecteur du travail, une transaction. Dans ce document, le salarié renonçait à contester la rupture de son contrat de travail, contre le versement d'une indemnité.

La Cour précise ainsi qu'un salarié et un employeur peuvent conclure une rupture conventionnelle et une transaction, sous réserve de deux conditions :

- la transaction doit être postérieure à l'homologation de la rupture conventionnelle (ou à la notification de l'autorisation de rupture s'il s'agit d'un salarié protégé) ;
- la transaction ne doit pas avoir pour objet de régler un différend relatif à la rupture du contrat de travail, mais doit régler un différend relatif à son exécution (paiement d'heures supplémentaires, primes, etc.).

Dans cette affaire, la seconde condition n'était pas remplie car la transaction avait

pour objet de régler un différend relatif à la rupture du contrat de travail et non à l'exécution du contrat de travail. La transaction a donc été jugée nulle.

Cet arrêt apporte une autre information importante qu'elle n'avait pas encore eu l'occasion de préciser : seul le juge administratif est compétent lorsque la rupture conventionnelle a été conclue avec un salarié protégé. Le juge judiciaire ne peut pas se prononcer sur la validité de la rupture conventionnelle autorisée par l'inspecteur du travail, y compris lorsque la contestation porte sur la validité du consentement du salarié. Le juge judiciaire doit donc se déclarer incompétent. ≈

Source : Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-21136

Article 3 Les manquements trop anciens de l'employeur ne peuvent justifier une prise d'acte

La Cour de Cassation apporte une nouvelle précision sur les manquements pouvant justifier une prise d'acte. Elle estime que lorsque les manquements de l'employeur invoqués par le salarié à l'appui de sa prise d'acte sont anciens, ils ne peuvent justifier cette dernière dans la mesure où ils n'ont pas empêché la poursuite du contrat de travail.

En l'espèce, un responsable informatique, avait pris acte de la rupture de son contrat en 2006, soit 5 ans après son entrée dans l'entreprise, reprochant à l'employeur de nombreux manquements, notamment le non-respect de son droit au repos, puisqu'il avait été contraint de prendre des congés courts et avait été sollicité par l'entreprise pendant ces périodes à 2 reprises (en 2003 et 2006), 5 retards de paiement du salaire de quelques jours dont 4 avaient eu lieu 4 ans auparavant, l'absence de visites médicales périodiques à l'exception des 2 dernières années.

Le juge n'a pas contesté la réalité des manquements de l'employeur. En revanche, il a estimé que le manquement, aussi grave soit-il, doit empêcher la poursuite du contrat du contrat.

Cela signifie que le salarié, qui a connaissance de ces manquements et qui continue à travailler au sein de l'entreprise pendant des mois voire des années, ne peut venir les invoquer pour rompre soudainement le contrat de travail. ≈

Source : Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-23634

Trois commentaires sur des arrêts récents...

Article 1 Incidence du transfert d'entreprise sur la représentativité

La Cour de cassation vient de rendre une série de cinq arrêts sur la question du calcul de la représentativité dans les différentes situations où s'opèrent des modifications juridiques d'entreprise : fusion, transfert partiel ou total, absorption. Elle le fait dans ces arrêts avec une réponse unique : ces modifications n'ont aucun impact sur la représentativité, qui demeure inchangée jusqu'aux élections suivantes, tant dans l'entreprise d'origine que dans l'entreprise d'accueil. La Cour de cassation a donc définitivement opté, en matière de représentativité, pour la théorie du "cycle électoral", qu'elle avait déjà choisie s'agissant du calcul de la représentativité au sein du périmètre de l'entreprise en cas de changement de certains paramètres (élections échelonnées ou partielles).

Dès lors que l'organisation syndicale a bien présenté des candidats dans l'entité transférée, elle peut se prévaloir des dispositions de l'article L. 2143-3 pour désigner dans l'entreprise d'accueil, en qualité de délégué syndical, un salarié dont le contrat de travail a été nouvellement transféré.

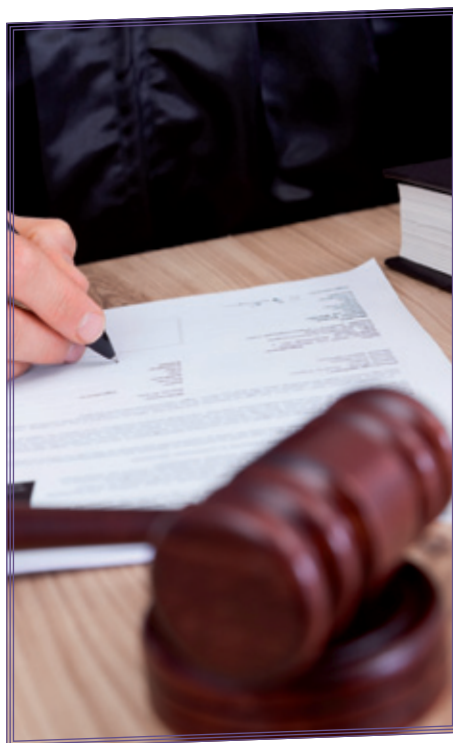
Cette nouvelle solution a finalement pour effet de permettre aux organisations syndicales qui étaient représentatives dans l'entreprise d'origine et le sont également dans l'entreprise d'accueil de désigner comme délégué syndical un des salariés transférés. Toutefois, elle ne résout pas la question de la perte inévitable de légitimité de syndicats représentatifs dans l'entreprise d'origine et qui ne le sont pas dans l'entreprise d'accueil. ≈

Source : Cass. soc., 19 févr. 2014, n°13.20.069 ; Cass. soc., 19 févr. 2014, n°12-29.354 ; Cass. soc., 19 févr. 2014, n° 13-16.750 ; Cass. soc., 19 févr. 2014, n°13-17.445 ; Cass. soc., 19 févr. 2014, n°13-14.608

Article 2 Seuil d'effectif et CHSCT

Classiquement, l'article L.4611-1 du Code du travail vise l'établissement comme cadre de mise en place du CHSCT, il est "constitué dans tout établissement d'au moins 50 salariés".

Cette disposition conduisait à exonérer d'une telle obligation les entreprises dépassant largement le seuil requis, mais dont aucun des établissements n'atteint 50 salariés. Elle conduisait également à ne rendre obligatoire la présence d'un CHSCT que dans les seuls établissements atteignant l'effectif de 50 salariés, laissant ainsi non couverts les salariés des autres entités.



Dans cette affaire, il s'agissait d'une entreprise avec un effectif total de 1.000 salariés, composée d'un siège social comprenant 170 salariés, ainsi qu'une quarantaine de magasins, comprenant chacun entre 11 et 49 salariés.

Compte tenu de la répartition des effectifs de son entreprise, l'employeur avait décidé de mettre en place un CHSCT sur le seul site comptant plus de 50 salariés.

Pour la 1^{ère} fois, la Cour de cassation ne retient pas cette lecture restrictive du texte, affirmant que "tout salarié employé par une entreprise dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés doit relever d'un CHSCT".

En conséquence, dès que l'effectif de l'entreprise atteint 50 salariés, tous les travailleurs doivent en effet être couverts par un CHSCT.

Il est certain que cette jurisprudence va modifier le paysage des institutions représentatives de nombreuses sociétés qui vont devoir se mettre en conformité de gré ou de force. ≈

Source : Cass. soc., 19 févr. 2014, n° 13-12207

Article 3 Mise à pied conservatoire et délit d'entrave

Une mise à pied injustifiée à l'encontre d'un représentant du personnel suffit-elle à qualifier le délit d'entrave ?

Dans cette affaire, un employeur a mis à pied, à deux reprises, un représentant du personnel (délégué syndical et membre suppléant au comité d'entreprise), en vue d'obtenir l'autorisation administrative de licenciement pour des faits de harcèlement moral et absences répétées. À chaque fois, l'inspection du travail a refusé d'accorder l'autorisation de licenciement.

C'est dans ce contexte que le salarié décide de poursuivre son employeur pour entraves aux fonctions de délégué syndical et au fonctionnement du CE. Il lui reproche les mises à pied conservatoires injustifiées dont il a fait l'objet.

Débouté devant le tribunal correctionnel, le salarié protégé obtient gain de cause devant la Cour d'appel. L'employeur décide de se pourvoir en cassation et la solution donnée à l'affaire change en sa faveur. Pour la chambre criminelle, la mise à pied d'un représentant du personnel ne suspend pas l'exécution du mandat, c'est-à-dire qu'elle n'empêche l'exercice des fonctions représentatives, elle ne constitue donc pas en soi une entrave.

C'est là toute la nouveauté car pendant longtemps, les juges ont affirmé le contraire. Une mise à pied injustifiée, ordonnée de mauvaise foi et sans qu'il y ait eu faute grave du salarié, était susceptible de caractériser une entrave (Cass. crim., 4 janv. 1991, n° 88-83766). Aujourd'hui, le caractère injustifié de la mise à pied ne suffit plus à constituer l'entrave.

Pour admettre l'entrave, les juges de la Cour d'appel auraient dû rechercher les agissements commis par l'employeur ayant pu empêcher l'exercice des mandats. ≈

Source : Cass. crim., 8 avr. 2014, n° 12-85.800

L'argent des femmes au sein du couple

Un rapport de l'INSEE examine les contributions des femmes aux revenus de leur couple. Une autre façon de mesurer le chemin à parcourir, sur la longue route vers l'égalité...

L'étude s'est intéressée aux "couples H/F, mariés ou non, avec ou sans enfants", quelles que soient leurs tranches de revenus. Soit quelque 10 millions de familles en France, dont les revenus proviennent de leur travail (salié ou non) ou d'un revenu de remplacement (indemnité chômage, retraite).

3 femmes sur 4...

Le constat central est que 3 femmes sur 4 gagnent en France moins que leur compagnon. En moyenne les femmes vivant en couple y avaient un revenu annuel de

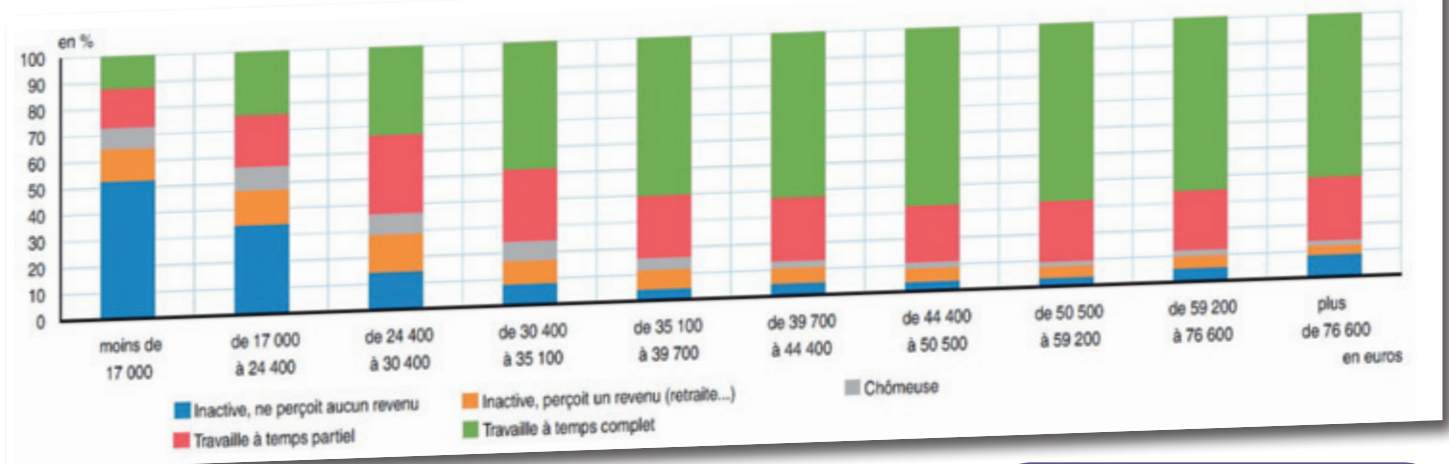
Cette moyenne à 36 % cache on le devine de très fortes disparités.

Pour un quart des foyers, la contribution de la femme aux revenus du ménage est inférieure à 20 %. Dans ce groupe, on constate que dans plus d'un cas sur deux, la femme ne perçoit en fait aucun revenu ; au mieux une indemnité chômage ou un salaire modeste, le plus souvent venant d'un travail à temps très partiel.

Pour 28 % des couples, la contribution des femmes s'inscrit dans une fourchette entre 20 % et 40 % des revenus du couple. Dans 44 % des couples de

aucun revenu, la femme contribuant à l'intégralité des revenus du ménage.

Si l'on considère l'ensemble de ces couples sous l'angle de leurs revenus, on constate que plus la situation est confortable, plus augmente le ratio des femmes travaillant à temps complet (voir ratios en vert). A l'inverse, c'est dans les couples à faibles revenus que se rencontrent le plus grand nombre de femmes "inactives", - entendons : ne percevant aucun revenu -. Il semble donc que l'aisance ailleurs de pair avec un équilibre des contributions aux revenus du ménage. L'image "du cadre sup' homme" survenant seul aux revenus de la famille, apparaît surannée, désuète, obsolète. La femme serait bien "l'avenir du couple"... au moins au plan de ses ressources matérielles. ≈



16.700 euros contre 29.000 euros pour le conjoint ; soit 42 % de moins. Si l'on compare les revenus des personnes ne vivant pas en couple, l'écart homme-femme n'est que de 9 %. Vivre en couple aurait bien un impact négatif sur la carrière de madame...

Le poids du temps partiel

Ici, la question du temps partiel joue naturellement son rôle : dans 44 % des couples seulement homme et femme travaillent à temps plein. Leurs revenus ont alors tendance à être supérieurs à la moyenne. Si la contribution moyenne des femmes aux revenus du ménage est de 36 %, la femme y contribue à hauteur de 44 % quand elle occupe un travail à temps plein.

cette catégorie, l'emploi de la femme est encore à temps partiel.

Dans 23 % des couples, la contribution des femmes se rapproche de celle du compagnon (entre 40 % et 50 %). Dans cette catégorie, certaines femmes auraient même un meilleur salaire que leur partenaire... si elles travaillaient à temps plein.

Femmes cadres, au top

Reste enfin un quart des couples, où la femme gagne plus que l'homme. Ce sont alors majoritairement des diplômées du supérieur, occupant davantage d'emplois de cadres et professions intermédiaires que la moyenne des femmes en couple. Quant à déconstruire totalement les stéréotypes de genre, on en est loin : au bout du compte, dans 2 % seulement de l'ensemble des couples, l'homme ne déclare

PASSERELLES CADRES
 édité par la FIECI CFE-CGC
 N°18 mai 2014
 N° de commission paritaire : 11.14 S 08.329
 Directeur de la publication : Michel de La Force
 Rédacteur en chef : Hervé Resse
 Maquette : Joël Couturier (Parlons Social)
 Rédaction : Hervé Resse, Marie Becaert,
 Michel de La Force
 Impression : ITF Imprimerie, ZA Route de Tours,
 72230 MULSANNE

FIECI CFE-CGC
 Fédération Nationale de l'Encadrement des SSII,
 Études, Conseil et Ingénierie, Formation
 35, rue du Fbg-Poissonnière - 75009 Paris
 Tél. : 01 42 46 33 33 - Fax : 01 42 46 33 22
 cfecgc@fici-cgc.com - www.fici-cgc.org





santé – prévoyance – épargne – retraite

Chaque salarié a droit au bénéfice d'une protection sociale performante. Malakoff Médéric le prouve chaque jour aux branches professionnelles qui lui font confiance. Nous leur proposons :

- un accompagnement personnalisé par une équipe dédiée,
- l'appui et la solidité financière du 1^{er} groupe paritaire de protection sociale français,
- la garantie d'un dialogue social réussi.

Votre contact : **Martial VIDET** au 01 56 03 44 61 - mvidet@malakoffmederic.com



malakoff médéric

PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR