

En 2018, l'intéressement apparaît comme la prime préférée des entreprises

les grandes entreprises ont versé en moyenne 2 543 euros d'intéressement à chaque salarié en 2018

Selon la septième édition du baromètre du "partage du profit" réalisé par Eres, les entreprises du SBF 120 ont distribué en 2018

plus de 5,4 milliards d'euros à leurs salariés, au titre à la fois de la participation, de l'intéressement et des abondements (des plans d'épargne entreprise ou des plans d'épargne retraite collectif). Pour rappel, le Baromètre du partage du profit fait un état des lieux des dispositifs de partage du profit (participation, intéressement, abondement PEE, abondement PERCO, compte épargne temps, contrats de retraite d'entreprise) mis en place dans les grands groupes cotés en France.

L'enquête réalisée auprès de 78 entreprises du SBF 120 constate que l'intéressement représente plus de la moitié (54 %) des montants versés. La prime moyenne d'intéressement est de 2 543 €, contre 2 090 € en 2017 et 1 936 € en 2016.

L'abondement moyen correspond à de 1 081 € en 2018 et il connaît, lui aussi une hausse de plus de 26 % depuis 2014.

Par contre, la participation, obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés, est en baisse de 5 % par rapport à 2014. Son montant moyen était de 1 871 € en 2018.

La prime moyenne de partage de profit reste assez stable, elle s'élevait en 2018 à 4 137 €. En réalité, cette moyenne cache des écarts importants ; en effet 21 % de ces entreprises ont versé une prime d'un montant inférieur à 1 000 €, alors que 10 % d'entre elles ont octroyé une prime supérieure à 10 000 €.

Remarque : Le SBF 120 (Société des Bourses Françaises) est un indice boursier déterminé à partir des cotations des 120 entreprises les plus liquides (40 entreprises du CAC40 et 80 autres entreprises choisies parmi les 200 plus grosses capitalisations boursières d'entreprises françaises).

L'index égalité professionnelle ne devrait modifier qu'à la marge le contentieux égalité femmes hommes

**L'index peut-il faire évoluer les stratégies
judiciaires ? Les juges vont-ils en tenir compte ?
Autant d'interrogations soumises à trois avocates
spécialistes du sujet, Emmanuelle Bousard**



Verrecchia et Clara Gandin du cabinet Bousard- Verrecchia et Nelly Morice, avocate au sein du cabinet Capstan Avocats par Florence Mehrez d'actuEL RH

Nul doute que l'index égalité professionnelle est un outil RH à part entière. Mais a-t-il une valeur juridique intrinsèque ? Va-t-il devenir une arme de défense pour les entreprises ou bien au contraire un boomerang lorsqu'elles seront pointées du doigt pour leur politique en matière d'égalité professionnelle ? Les avocats salariés et employeurs vont-ils ajuster leur argumentaire lors de contentieux avec l'émergence de ce nouveau dispositif ? Les avocates interrogées par Florence Mehrez d'actuEL RH sont pourtant d'accord pour augurer d'un statut quo procédural après l'entrée en vigueur de l'index.

Aucune valeur juridique

« La valeur juridique de l'index est nulle », assure Emmanuelle Bousard-Verrecchia, avocate en droit du travail et spécialiste des questions de discriminations au travail au sein du cabinet éponyme. Il ne produit aucun effet. « Nous avons déjà eu cette interrogation s'agissant des plans d'action égalité femmes hommes lorsque des employeurs estimaient ne pas pouvoir être condamnés car ils avaient mis en place un plan d'action. Cet argument a très vite été écarté par les juridictions du fond », observe-t-elle. Elle doute que le sort réservé par les juges à l'index soit différent. « Les entreprises savent qu'aucune présomption n'est attachée à cet index ». « Dans les dossiers de discriminations, les entreprises mettent en avant l'index sauf en cas de mauvaise note. Mais aucune ne nous a fait une démonstration de sa force juridique », constate Clara Gandin, avocate au sein du cabinet Bousard-Verrecchia.

Un simple indice

Comment réagiront alors les juges lorsqu'une entreprise ou un salarié brandira l'index en justice ? « Ils devraient l'écarter », pense Emmanuelle Bousard-Verrecchia. « Il est trop compliqué pour

eux d'entrer dans une critique fine de l'index ; ce sera un élément parmi d'autres ». L'avocate en est d'autant plus sûre que, selon elle, l'index manque d'objectivité. « Il ne s'agit pas d'une notation sociale rigoureuse d'une agence. Cela aurait été différent s'il s'était agi d'une organisation extérieure qui, de manière concertée et paritaire, calculait un indice qui pointe soit une marge de progression soit une situation présentant un degré de gravité ».

Tel est aussi l'avis de Nelly Morice, avocate en droit social au sein du cabinet Capstan Avocats. « En cas de contentieux en matière d'égalité femmes hommes et si l'entreprise a eu un mauvais score en application de l'index, le juge n'entrera pas dans le détail du calcul de ce dernier. Cela pourra en revanche constituer un « caillou dans la chaussure » pour l'entreprise dans le cadre du contentieux, reconnaît-elle. « Mais pour le juge ce sera surtout un indice comme un autre ».

Selon l'avocate, le vrai problème qui va se poser en matière de contentieux est le décalage entre l'index et ce qui est précisément étudié pour établir l'existence ou non de discriminations. « Pour les écarts de rémunération : on parle de catégories professionnelles et pas de poste équivalent ; l'index ne tient pas compte non plus de l'ancienneté. L'index agit comme une loupe ; c'est un simple outil de diagnostic qui apporte un éclairage sur les points d'alerte mais il ne constitue nullement un panel de comparaison pertinent ». Un décalage qui était déjà patent dans les contentieux précédents. « On rencontrait déjà cette difficulté. On comparait ce qui pouvait l'être côté employeur et - en face - côté salarié, c'est le rapport de situation comparé qui était mis en avant. Dans le cadre d'un contentieux sur l'égalité femmes hommes, nous faisons un travail précis pour effectuer des comparaisons pertinentes, peu important si l'entreprise met en avant l'existence d'un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle ou encore si elle a une très bonne note à l'index, ... ».

Le risque d'effet boomerang

Si l'index n'est pas en soi un élément juridique probant, il pourrait malgré tout revenir en boomerang pour certaines entreprises qui ont beaucoup communiqué sur leur excellente note, pronostique Nelly Morice. « Attention au retour de bâton, met-elle en garde. Elles doivent être irréprochables ». Une communication tous azimuts à double tranchant donc. Autre risque inhérent à l'index soulignée par Nelly Morice, le manque de coercition. « A partir de 75 points, les entreprises n'ont en principe aucune action correctrice à entreprendre. Or, il y a toujours des axes de la politique d'égalité femmes hommes à améliorer ».

Contester le calcul de l'index

Si l'index semble donc pouvoir difficilement faire basculer un procès dans un sens ou dans un autre, le calcul même de l'index peut-il être objet de contentieux ? « L'obligation de transparence est relative ; l'information du CSE n'est pas très approfondie. Une organisation syndicale pourrait vouloir en savoir plus sur la manière dont l'index a été calculé », estime Emmanuelle Boussard-Verrecchia. « Même si l'employeur pourrait rétorquer qu'il existe déjà le rapport de situation comparée et les bilans sociaux », en convient l'avocate. Nelly Morice n'écarte pas non plus cette hypothèse. « Les organisations syndicales vont peut-être s'en saisir et demander des détails sur le calcul de l'index. Par exemple, s'agissant des entreprises de moins de 250 salariés, on observe plus souvent un décrochage des niveaux de rémunération entre les femmes et les hommes au-delà de 40 ans ; cela n'apparaissait pas s'agissant des entreprises de plus de 1 000 salariés. Par ailleurs, dans les entreprises de moins de 250 salariés ».

Clara Gandin est beaucoup plus mesurée. « Déjà sur la négociation égalité femmes hommes il n'y avait quasiment aucun contentieux. A notre connaissance, le premier contentieux portant sur la pertinence des indicateurs fournis par l'employeur a été tranché par la cour d'appel de Paris cette année seulement ».

L'émergence de contentieux indirects

Mais si l'index pourrait ne pas être au cœur des contentieux à venir sur l'égalité femmes hommes, il pourrait l'être indirectement. L'index a permis une prise de conscience brutale de la non-application, de la loi du 23 mars 2006 qui a imposé une application des augmentations générales aux salariées de retour de congé maternité. « Certaines salariées viennent de le découvrir et peuvent se poser la question d'une éventuelle action ».

Autre facteur assez récent permettant de modifier les contentieux en matière d'égalité femmes hommes, selon Nelly Morice, l'action de groupe dont certaines ont déjà été lancées. D'ailleurs Emmanuelle Boussard-Verrecchia rappelle qu'une action de groupe vient d'être lancée contre le groupe Caisse d'épargne.

Enfin, surtout, l'acceptabilité de ces différences de traitement se réduit. « Pendant 10 ans je n'ai eu pas de dossier sur ce sujet et désormais je les vois apparaître », souligne Nelly Morice.

SE CONNECTER