

Barreau de Montpellier

L'égalité en entreprise au centre des Rencontres économiques

La rentrée économique du Barreau de Montpellier, rebaptisée en 2010 " Rencontres économiques ", a été l'occasion d'aborder diverses facettes de la problématique de l'égalité en entreprise. Sous cet angle, les communications d'avocats sur quatre aspects du droit de l'entreprise ont dressé un premier bilan. La table ronde et le débat qui ont suivi ont permis des échanges approfondis entre représentants des entreprises et juristes. Au-delà du mot " égalité ", bien des perceptions différentes du concept se font jour.

Lors de son propos introductif aux 4^{es} Rencontres économiques du Barreau de Montpellier, le bâtonnier Lætitia JANBON souligne : " Pour nous avocats, l'objectif est d'aller au-devant des entreprises dont les préoccupations sont à la fois économiques et juridiques, et de mieux leur faire connaître le service que nous pouvons apporter ". Quant au thème de ces rencontres, " Egalité, une valeur en hausse pour l'entreprise ", elle le justifie en mettant en avant la " révolution des cultures " qui a marqué l'année 2010 sur le plan juridique : " En France, la loi, traditionnellement considérée comme l'expression de la volonté générale, était souveraine, mais depuis le 1^{er} mars dernier, le citoyen peut la contester et saisir dans ce but le Conseil constitutionnel ". Elle indique que jusqu'ici, la question prioritaire de la constitutionnalité a été soulevée à 35 reprises au nom du principe de l'égalité. " La décision du 30 juillet du Conseil constitutionnel déclarant la garde à vue non conforme aux droits de la défense a fait date ", lance-t-elle. Plusieurs autres questions de société, comme celle du mariage homosexuel, sont également devant le Conseil constitutionnel, et le bâtonnier Lætitia JANBON conclut : " Cette nouvelle procédure donne à chacun d'entre nous la possibilité de faire évoluer la société vers plus d'égalité ".

Le droit et l'égalité dans la vie de l'entreprise

Le principe d'égalité dans la vie de l'entreprise est décliné au fil de quatre communications d'avocats sur les thèmes du droit

du travail, de la commande publique, du rapport entre contribuables et administration, et du droit de la concurrence. Pour le droit du travail, M^e Christine HUNAULT-LEVENEUR rappelle que son principe fondateur, " à travail égal, salaire égal ", est souvent peu respecté dans la pratique, à commencer par les inégalités entre hommes et femmes. Elle passe en revue les inégalités justifiées (*discrimination positive en faveur des jeunes handicapés par exemple*), insiste sur la nécessité du dialogue social et termine en examinant les conditions du contrôle par le juge des prud'hommes. Au cours de son exposé, l'avocate met en avant l'obligation croissante de transparence pour l'employeur : " Le pouvoir discrétionnaire du chef d'entreprise est de plus en plus limité. Toute différence de rémunération doit être justifiée par des critères objectifs et vérifiables ". M^e Dorothée SOLAND prend alors la parole sur la commande publique et avance : " Véritable tremplin économique pour nombre d'entreprises, elle suppose des principes de transparence et d'égalité. Les sanctions relèvent du juge administratif ". Toutes les entreprises peuvent répondre à un avis d'appel à candidatures, mais elles ne sont pas égales entre elles dans la pratique. Par rapport aux petites PME, les grandes entreprises dotées de services spécifiques capables de rédiger un mémoire technique très argumenté se retrouvent en position de force. Toute entreprise évincée a le droit d'exiger de l'administration une justification du rejet de son offre, mais les informations divulguées sont limitées en raison de la nécessité de respecter le secret industriel et





commercial. M^e Dorothee SOLAND ajoute : " Le candidat évincé dispose de 11 jours pour saisir le juge des référés, qui a alors 20 jours pour se prononcer. Durant toute cette période, le contrat entre l'administration et l'entreprise retenue ne peut être signé. Une telle procédure se révèle d'une efficacité redoutable ". Dans son exposé sur le contribuable et l'administration, M^e Pierre LAFONT, président de l'association Avocats Conseils d'Entreprises (ACE), souligne que le premier ne lutte pas à armes égales avec l'administration fiscale. Cependant, en vue de contester, il a la possibilité de recourir aux décisions de la Cour Européenne des Droits de l'Homme (CEDH) ou directement à la Constitution. La loi fiscale apporte elle-même des garanties au contribuable. Ainsi, les contrôles ne doivent pas être effectués à une fréquence trop rapide. Ils ne peuvent en outre porter que sur les trois dernières années, deux ans dans le cas des impôts locaux. Quant au principe d'égalité en matière de concurrence, M^e Claire GUILLEMIN-BEUROT explique que les échanges d'informations entre entreprises sont autorisés lorsqu'ils visent à favoriser l'ajustement de l'offre à la demande sur le plan macroéconomique. " Les communications sur des statistiques globales d'un marché ou sur un risque identifié (par exemple en matière de denrées périssables) permettent de mieux informer les consommateurs et les investisseurs ", indique-t-elle. A l'inverse, pour les marchés publics, le législateur se fixe comme principe d'interdire les pratiques concertées qui fausseraient le jeu de la concurrence. La garantie d'égalité de traitement entre candidats conduit ainsi à interdire tout échange d'informations sur les prix, les profits, les volumes, la clientèle, les coûts de production, les canaux de distribution. Pour les groupements d'entreprises, l'échange n'est que progressivement permis. Il devient pleinement autorisé lorsque le groupement est juridiquement constitué.

Egalité, équité, diversité, parité.... Derrière les mots, quelles réalités ?

Après le tableau esquissé par les avocats sur les rapports entre droit et entreprise, la parole est donnée aux représentants de réseaux d'entreprises, eux-mêmes femmes et hommes de terrain. Leurs échanges révèlent des approches différentes sur la notion d'égalité. Pour Stéphane GIGOU, président régional de l'ANDRH (Association nationale des directeurs des ressources humaines) : " L'entreprise n'est pas une démocratie et il n'y a pas d'égalité entre les compétences des uns et des autres. Mais il faut mettre en avant l'équité et considérer le capital humain comme source de valeur. Et il revient au directeur des ressources humaines de donner du sens à l'ensemble du personnel. Le chef d'entreprise a quant à lui la tâche d'organiser le bon fonctionnement d'ensemble et c'est lui qui assume les responsabilités juridiques, par exemple vis-à-vis des problèmes de sécurité ". Jean-Pierre PATOU, président du Cobaty, va dans le

même sens : " On devrait élever une statue à la gloire du chef d'entreprise. Il doit savoir tout sur tout, et en plus, c'est à lui qu'il revient en premier lieu de respecter la législation. Assurément, il n'y a pas d'égalité dans l'entreprise ". Cette première approche, qui privilégie la notion de hiérarchie légitime fondée sur les compétences et les responsabilités, n'est pas celle de tous les intervenants. Pierre-François CANET, président régional du CJD (Centre des jeunes dirigeants) et membre du Conseil économique, social et environnemental régional, en appelle à " repenser le rôle et la finalité de l'entreprise ". Faisant référence aux TPE, très largement majoritaires dans la région, avec un chef d'entreprise généralement monospécialiste qui s'entoure d'hommes et de femmes apportant des compétences complémentaires, il affirme : " Alors qu'une étude a montré que neuf salariés sur dix s'investissent dans leur travail, on constate trop souvent une déconnexion entre eux et le chef d'entreprise. C'est à ce dernier de mettre en place une nouvelle gouvernance privilégiant l'échange et l'action en commun de l'ensemble des salariés, et de susciter une nouvelle dynamique ". Dans cette perspective, tous les membres de l'entreprise se retrouvent sur un pied d'égalité, au moins pour contribuer au progrès du projet commun. Le bâtonnier désigné Michèle TISSEYRE commente cette position en reprenant à son compte l'expression " altruisme intéressé " de Jacques ATTALI. Clare HART, qui préside FACE Hérault (Fondation Agir Contre l'Exclusion), se reconnaît dans une mouvance semblable lorsqu'elle souligne que son association vise à mieux intégrer les publics exclus et ainsi à promouvoir la diversité : " Nous aidons les entreprises à mettre le pied sur le premier barreau de l'échelle de l'égalité et elles se retrouvent ainsi bien souvent engagées dans un processus gagnant/gagnant. Un cercle vertueux s'amorce ". A ce point de la table ronde, M^e Michèle TISSEYRE souligne les sens différents accordés au mot " égalité ", parfois rapproché des termes " équité " et " diversité ". Le Bâtonnier Pierre CHATEL, présent dans la salle, estime quant à lui que " L'égalité ne doit pas conduire au nivellement. Avec le principe d'égalité, on fait référence à l'égalité de traitement des personnes et donc au respect, mais certainement pas à la parité ". Bien d'autres questions ont été abordées lors de la table ronde et du débat qui ont suivi. Noëlle OBEGI, présidente régionale des Femmes Chefs d'entreprise et du CREF (Centre de Ressources pour l'Entrepreneuriat au Féminin), a ainsi affirmé qu'il existe un rapport d'inégalité entre chefs d'entreprise et salariés devant le droit du travail, estimant que les premiers sont désormais en position de faiblesse alors qu'historiquement la situation était inverse. La réalité de l'inégalité a encore été déclinée sous de multiples formes : inégalités entre grandes et petites entreprises, entre entreprises et Etat ou encore entre salariés des pays avancés et ceux des pays en développement... Décidément, beaucoup reste à faire pour promouvoir l'égalité.

Yves TOPOL