

Victoire historique : les cueilleuses de champignons sortent enfin du bois

Autor(en): **Lempen, Karine**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Femmes suisses et le Mouvement féministe : organe officiel des informations de l'Alliance de Sociétés Féminines Suisses**

Band (Jahr): **89 (2001)**

Heft 1450

PDF erstellt am: **22.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-282221>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Victoire historique

Les cueilleuses de champignons sortent enfin du bois

Les cueilleuses de champignons de l'entreprise «Champignons Parmentier & Cie» récoltent les premiers fruits de la loi sur l'égalité en matière d'égalité salariale dans le secteur privé. La Cour d'appel des prud'hommes de Genève a en effet constaté en décembre dernier un écart discriminatoire «d'au moins 5%» entre les salaires du personnel masculin et féminin de l'entreprise. L'arrêt genevois fera jurisprudence, puisqu'il est le premier à reconnaître au niveau cantonal l'existence d'une discrimination salariale dans le secteur privé.

Karine Lempen

En novembre 1997, le syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs (SIT) déposait auprès des prud'hommes de Genève une action en constatation de discrimination contre l'entreprise «Champignons Parmentier & Cie». Le syndicat, qui fondait sa qualité pour agir sur la loi sur l'égalité (art. 7 LEg), dénonçait le non-respect du principe de l'égalité salariale entre femmes et hommes au sein d'une entreprise où les travailleurs des deux sexes effectuaient un travail en partie identique et en partie différent, mais de valeur égale. Trois ans plus tard, les juges de la Cour d'appel des prud'hommes donnent raison au syndicat et constatent, dans un arrêt rendu le 5 décembre 2000, l'existence d'un écart discriminatoire «d'au moins 5%» entre les salaires du personnel féminin et masculin de l'entreprise «Parmentier». Cette décision, contre laquelle l'employeur ne peut désormais plus recourir, marque un pas important en direction de l'égalité salariale entre les sexes. Il s'agit en effet de la première fois qu'une autorité cantonale reconnaît l'existence d'une discrimination salariale dans le secteur privé.

Quintuple discrimination

Selon la Cour d'appel, les ouvrières de «Parmentier» ont fait l'objet d'une discrimination

non seulement au niveau du montant de leur salaire, mais aussi au niveau du mode de leur rémunération, des modalités de leur emploi, du paiement de leurs heures supplémentaires, et de l'attribution de leur primes d'ancienneté. Les juges genevois ont en effet reconnu que l'écart discriminatoire constaté grâce à la méthode d'évaluation ABAKABA¹ était renforcé par un certain nombre de discriminations salariales déguisées.

Discriminations salariales déguisées

Une de ces discriminations indirectes était due au fait que les hommes travaillaient en fonction d'un horaire hebdomadaire, alors que les femmes travaillaient sur appel, sans horaire hebdomadaire fixe. Cette différence injustifiée dans les modalités d'emploi s'accompagnait d'un horaire hebdomadaire maximum plus élevé pour les travailleuses que pour les travailleurs (49 heures contre 44 heures), ainsi que d'une absence de prise en compte des heures supplémentaires effectuées par le personnel féminin. En effet, «Parmentier» n'ayant fixé aucune durée mensuelle à partir de laquelle chaque heure de travail additionnelle aurait pu être considérée comme une heure supplémentaire, les travailleuses étaient toujours

rémunérées au taux de base, même lorsqu'elles travaillaient 49 heures par semaine, alors que leur collègues masculins étaient rémunérés à un tarif plus élevé pour toute heure de travail dépassant leurs 44 heures hebdomadaires. De plus, les ouvrières de «Parmentier» étaient payées à l'heure, alors que les ouvriers travaillaient en fonction d'un salaire mensualisé. Enfin, les salariées ne bénéficiaient d'aucune prime d'ancienneté, contrairement à leurs collègues masculins. Seul le fait que les hommes touchent en moyenne des gratifications plus élevées que les femmes n'a pas été jugé discriminatoire par la Cour d'appel. Les juges ont, en effet, rappelé que l'employeur dispose en la matière d'un large pouvoir d'appréciation. Or, c'est précisément l'existence de ce pouvoir d'appréciation en matière de gratifications ou de salaire au mérite que critique le SIT.

«En matière d'égalité entre femmes et hommes, ce type de rémunération est un moyen idéal pour un employeur de laisser libre cours à son sexisme ordinaire pour une part non

négligeable de salaire», note Valérie Buchs, cosecrétaire générale du syndicat.

Suites positives de l'affaire

Selon Valérie Buchs, les ouvrières de l'entreprise «Parmentier» n'ont été l'objet d'aucune mesure de représailles de la part de leur employeur. En effet, les cueilleuses de champignons qui ne travaillent plus dans l'entreprise à l'heure actuelle sont parties pour des motifs sans rapport avec l'action en constatation intentée par le SIT. Le jugement prud'homal étant à présent exécutoire, les salariées de l'entreprise qui avaient déposé une plainte de manière individuelle vont désormais être en mesure de conclure des accords avec «Parmentier», ou de réactiver leur procédure individuelle. Le SIT est actuellement en train de négocier avec «Parmentier» une modification des contrats de travail des salariées de l'entreprise, et de veiller à ce que les travailleuses puissent toucher rétroactivement les salaires qui leur sont dus. Le suivi de l'affaire est donc bien assuré par le syndicat qui se réjouit d'ores et déjà que ce jugement historique ouvre la voie à d'autres procès en matière d'égalité salariale.



¹ L'affaire des «Champignons Parmentier» représente le premier exemple d'application de l'instrument d'analyse «ABAKABA» au secteur privé.