
OPINION

BNP Paribas condamnée sur l'égalité salariale femmes-hommes

LE 21/12/2022 5 min



Rachel Silvera ([url:users/rachel-silvera](https://users.rachel-silvera.com))
Maîtresse de conférences à l'université Paris-Nanterre

Une fois n'est pas coutume : une décision importante a été rendue par le tribunal judiciaire de Paris, le 27 septembre 2022, contre BNP Paribas pour ne pas avoir respecté l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

L'entreprise avait jusqu'au 17 novembre pour la contester. Ce que la première banque française n'a pas fait... Elle doit donc revoir sa copie et changer son mode de calcul des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Intégrer tous les éléments de la rémunération

Jusqu'à présent en effet, elle ne prenait en compte que le salaire de base dans ses calculs d'écarts salariaux femmes-hommes, comme la très grande majorité des entreprises.

BNP Paribas avait adopté dans son accord du 24 juillet 2020 sur la « diversité et l'inclusion » un volet sur l'égalité de rémunération, avec une méthode de calcul des écarts précise : il s'agissait de comparer par métier, niveau de classification et tranche d'âge, la rémunération des femmes au salaire médian des hommes. Tout écart supérieur à 5 % fait l'objet d'une étude précise des gestionnaires en ressources humaines pour analyser et corriger la situation.

Seul le salaire de base était pris en compte... Or, la loi est claire : selon l'article 3221-3 du Code du travail, la rémunération comprend, outre le salaire de base, « *tous les avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèce ou en nature* ». De même, les indicateurs définis par l'index égalité écartent du calcul les primes liées aux heures supplémentaires et à l'intéressement ou à la participation mais intègrent – normalement – les autres primes qui définissent la part variable.

C'est la CFDT, second syndicat après le Syndicat national de la banque (SNB), qui a porté cette affaire en justice et eu gain de cause.

Discretionnaire

Pour défendre sa position, BNP Paribas met en avant « *le caractère discretionnaire de la rémunération variable, déterminée en fonction des résultats du groupe et des performances individuelles, laquelle varie donc chaque année et dont le versement n'est garanti ni dans son principe ni dans son quantum* ».

Selon la banque, intégrer la part variable dans le calcul des écarts en ferait un « droit acquis ». Le terme discretionnaire est ici essentiel : il suppose que l'entreprise a le plein pouvoir d'attribuer ou non ces primes.

Les arguments de la CFDT, qu'a retenu le tribunal, sont importants : tout d'abord, c'est sur la part variable que les écarts entre les rémunérations des femmes et des hommes sont les plus élevés. Par ailleurs, même si cette part variable varie par définition d'une année sur l'autre, elle doit reposer sur des objectifs précis à réaliser. Ce qui relativise grandement son caractère discretionnaire. Et même à supposer que cette rémunération variable soit discretionnaire, le principe d'égalité salariale s'applique également à cette part discretionnaire...

Cette décision est essentielle, tant la part variable joue un rôle colossal dans le secteur bancaire : on sait, sans qu'il y ait beaucoup de communication à ce sujet, que ces bonus vont jusqu'à doubler le salaire initial des membres de la direction (le comité exécutif) !

Paradoxe

C'est un paradoxe bien connu lorsque l'on travaille sur ce sujet : les grandes entreprises, qui affichent de nombreux accords égalité professionnelle, un index égalité satisfaisant et même des enveloppes de rattrapage salarial, ne sont pas forcément les plus vertueuses, notamment en matière salariale.

Cela concerne tout particulièrement le secteur bancaire, où l'on sait que les écarts de rémunération sont nettement supérieurs à la moyenne nationale (environ 32 % pour les grandes entreprises pour un écart moyen de 23 % selon la Dares).

BNP Paribas affiche donc de bons résultats du côté de son index égalité et pourtant ce n'est pas sa première condamnation pour discrimination salariale à l'égard des femmes.

En France, en 2010, une salariée avait obtenu gain de cause, suite à une plainte pour discrimination salariale et de carrière. Cette analyste financière avait eu la mauvaise idée de s'arrêter près de dix ans pour élever cinq enfants et est revenue à temps partiel, sans retrouver son poste d'analyste, malgré ses demandes de remise à niveau. Dès lors, ses missions et ses rémunérations étaient nettement inférieures à ses compétences.

En saisissant le Défenseur des droits (la Halde à l'époque), elle s'est vue appliquer la méthode dite « Clerc », du nom d'un syndicaliste de PSA. Cela a permis de comparer sa carrière avec celles d'autres salariés de BNP Paribas, ayant le même profil (âge, diplôme, postes occupés, etc.) et d'établir les écarts tout au long des années de la discrimination, entre elle et ses collègues [1 \(url:#footnote1_uj55ew\)](#).

Plus récemment, au Royaume-Uni, en février dernier, BNP Paribas a également été condamnée à verser une indemnité record, 2 millions de livres (2,4 millions d'euros), à une ex-trader qui avait obtenu moitié moins de bonus qu'un collègue. En cause, ici aussi, un système de rémunération opaque et l'obligation imposée par le juge britannique de mener un audit pour identifier plus globalement si les hommes sont payés davantage que les femmes, en salaire de base mais aussi en bonus.

Une nouvelle victoire pour l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes qui doit se poursuivre. Car, on le sait, ce n'est pas la seule banque, ni la seule entreprise, à perpétuer cette pratique et l'opacité des systèmes de rémunération reste bien souvent la norme.

Ce jugement est désormais entre les mains de toutes les organisations syndicales qui peuvent s'en saisir pour négocier de vrais accords visant une égalité de rémunération effective entre les femmes et les hommes, et ce à tous les niveaux de l'entreprise.

Cet article vous est offert par Alternatives Economiques. En vous abonnant, vous soutenez un media indépendant. **S'ABONNER**