

# Constitution et principe **D'ÉGALITÉ** : l'exemple de la rémunération dans le cadre de la relation de travail

Economie et droit-voie professionnelle

## Introduction

L'égalité est un principe transcendant les normes de valeur constitutionnelle : au sein du « *bloc de constitutionnalité* », l'égalité fait l'objet de nombreuses consécutions. Ce principe tient une place centrale dans la Constitution du 4 octobre 1958 et son Préambule. En effet, le Préambule proclame dans son article premier que « la France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale ». Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens, sans distinction d'origine, de race ou de religion et garantit à la femme des droits égaux aux hommes. En outre, plusieurs textes européens et internationaux confirment l'importance de ce principe.

Dans la vie quotidienne, au travail ou à l'école, certaines personnes connaissent des traitements différents face à des situations semblables en raison de leur origine, leur sexe, leur situation de famille, leur apparence physique. Certaines différenciations sont constitutionnellement proscrites. C'est notamment le cas de celles qui ont pour objet l'origine, la race, la religion, les croyances et le sexe (article 1<sup>er</sup> alinéa 1 de la Constitution de 1958 et 3<sup>ème</sup> alinéa du Préambule de la Constitution de 1946). La Constitution a été modifiée en 1999 et en 2008, pour permettre à la loi de favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux « mandats électoraux et fonctions électives », ainsi qu'aux « responsabilités professionnelles et sociales » (article 1<sup>er</sup>, alinéa 2, de la Constitution de 1958).

Le principe d'égalité est, de tous les principes constitutionnels, celui qui est le plus souvent invoqué devant le Conseil constitutionnel.

Le choix a été fait de traiter un cas concret d'inégalités facile à aborder pour les élèves : l'inégalité entre les hommes et les femmes en matière de salaire. Le contexte de la séquence permet d'introduire une étude de documents (graphiques et vidéos) pour prendre la mesure des inégalités de salaires entre les hommes et les femmes. En second lieu, les élèves vont être amenés à identifier le principe général d'égalité à partir de plusieurs textes juridiques (directive, lois, décret, ...) relatifs à l'égalité professionnelle. Pour ensuite en déduire les obligations des employeurs en matière d'égalité des rémunérations hommes/femmes et des sanctions possibles en cas de non-respect du principe. L'actualité de ce thème est mise en évidence par la présentation des normes récentes relatives à l'égalité de traitement femmes-hommes (loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et décret du 8 janvier 2019). A la fin de la séquence, les élèves rédigent une note reprenant les différents aspects étudiés tout au long de la séquence.

Deux points du programme permettent de mettre en œuvre la séquence : Dans quel cadre juridique les acteurs inscrivent-ils leur activité ? (module 1) et Quels statuts possibles pour une relation de travail ? (module 5).

### Situation travaillée

Claire Leblanc, 32 ans, est salariée depuis 10 ans dans une enseigne de la grande distribution spécialisée. Elle occupe un emploi de vendeuse en électroménager. Elle considère que sa carrière professionnelle a connu une absence totale d'évolution depuis son embauche en raison de son sexe et de ses trois maternités. Elle indique en outre avoir demandé une promotion au poste de responsable du secteur de ventes sans obtenir satisfaction. Claire Leblanc estime ainsi ne pas avoir été traitée à égalité avec ses collègues hommes pour la seule raison d'être une femme.

Elle s'interroge sur le cadre juridique dans lequel s'inscrit l'égalité entre les hommes et les femmes.

## Objectifs

La séquence a pour objectif de montrer l'importance du principe constitutionnel d'égalité et sa déclinaison en matière de rémunération dans le cadre de la relation de travail.

L'égalité de traitement entre les hommes et les femmes au travail implique le respect d'une absence de différenciation en matière de salaire, mais l'étude de graphiques permettront de conclure que les inégalités salariales hommes-femmes persistent.

Ainsi la séance permettra de sensibiliser les élèves sur le principe d'égalité, principe fondamental issu de la DDHC qui guide le législateur dans l'élaboration de la loi et limite les pouvoirs de direction de l'employeur.

## Compétences, notions et programme

Points du programme travaillés pendant la séquence	Croisement pluridisciplinaire et transversalités éducatives	Compétences visées par l'étude de la situation juridique
<p><b>MODULE 1 : A la découverte de l'environnement économique et de son cadre juridique</b></p> <p>-Dans quel cadre juridique les acteurs inscrivent-ils leur activité ?</p> <p><i>Capacités :</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>-Identifier les fonctions du droit</li><li>-Situer un texte dans la hiérarchie des normes.</li><li>-Identifier la source de droit applicable dans une situation donnée</li></ul> <p><b>MODULE 5 : Le travail : quelles mutations ?</b></p> <p>-Quels statuts possibles pour une relation de travail ?</p> <p><i>Capacités</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>-Repérer les caractéristiques du contrat de travail (ici notamment la rémunération)</li></ul>	<p><b>Education Morale et Civique (EMC)</b></p> <p><b>Première professionnelle :</b></p> <p><b>Thème 1 : Egaux et fraternels</b></p> <p>-L'égalité et la fraternité* sont des principes républicains inscrits dans la constitution.</p>	<p>La situation met en évidence l'inégalité fondée sur le sexe en matière de rémunération dans le secteur privé.</p>

# I-Utiliser des ressources constitutionnelles dans une séquence de Droit

## A-Quelles sources constitutionnelles utiliser ?

### 1-Le préambule de la Constitution du 4 octobre 1958 : la déclaration des Droits de l'homme et du citoyen de 1789

Appartenant au bloc de constitutionnalité<sup>1</sup> depuis une décision du Conseil constitutionnel de 1971, le préambule de la Constitution de 1958 énonce des droits et libertés auxquels se réfère notamment le juge constitutionnel lors de son contrôle a priori et a posteriori des lois.

Le préambule de la Constitution française du 4 octobre 1958 vise dans son premier alinéa la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen (DDHC), adoptée le 26 août 1789. Ce texte affirme les droits naturels, inaliénables, inviolables et sacrés de l'Homme dont le principe d'égalité (articles 1 et 6).

### 2-L'article 1er de la Constitution du 4 octobre 1958.

La Constitution française proclame le principe d'égalité. Ce principe est un élément fondamental de l'organisation juridique et sociale de la France.

Le Conseil constitutionnel est souvent saisi en vertu de ce principe, notamment pour les questions prioritaires de constitutionnalité. Toutefois, il se réfère le plus souvent à l'article 6 de la Déclaration de 1789 et non à l'article 1er de la Constitution de 1958. Il va déterminer si la loi est ou non discriminatoire.

## B-Comment utiliser ces ressources dans la séquence ?

La deuxième étape de la séquence permet d'étudier la Constitution du 4 octobre 1958 et la Déclaration des Droits de l'homme et du citoyen de 1789 qui garantissent l'égalité des individus et l'érigent comme principe fondamental. Les élèves sont amenés à s'interroger sur la définition de l'égalité et son étendue. Par ailleurs, ils décryptent la hiérarchisation des normes et étudient la place de la Constitution dans la pyramide.

---

<sup>1</sup> Ensemble des textes et principes à valeur constitutionnelle que les lois doivent respecter.

# II - Déroulement de la séquence (3 heures)

## A-Étudier les inégalités de salaire entre homme et femme (1 heure)

L'objectif de cette séance est d'étudier des documents (graphiques et vidéos) pour prendre la mesure des inégalités de salaires entre les hommes et les femmes et montrer qu'il s'agit d'une réalité actuelle.

### Situation travaillée

Claire Leblanc, 32 ans, est salariée depuis 10 ans dans une enseigne de la grande distribution spécialisée. Elle occupe un emploi de vendeuse en électroménager. Elle considère que sa carrière professionnelle a connu une absence totale d'évolution depuis son embauche en raison de son sexe et de ses trois maternités. Elle indique en outre avoir demandé une promotion au poste de responsable du secteur de ventes sans obtenir satisfaction. Claire Leblanc estime ainsi ne pas avoir été traitée à égalité avec ses collègues hommes pour la seule raison d'être une femme.

Elle s'interroge sur le cadre juridique dans lequel s'inscrit l'égalité entre les hommes et les femmes.

En premier lieu, Claire Leblanc se documente sur les inégalités salariales entre les hommes et les femmes.

### Notions attendues

**-Égalité** : principe selon lequel les hommes doivent être égaux, c'est-à-dire doivent se voir appliquer les mêmes règles quels que soient leur race, leur naissance, leur religion, leur fortune ou leur sexe. En droit français, le principe d'égalité se caractérise par l'interdiction de traiter différemment des personnes placées dans des situations identiques

**-Inégalité** : L'inégalité est le caractère de ce qui n'est pas égal. Une inégalité désigne un traitement différent qui peut avantager une classe sociale, un groupe ou un individu par rapport à d'autres et qui établit des hiérarchies.

**-Salaire** : rémunération perçue par le salarié en contrepartie de sa prestation de travail.

### Modalités de travail

-Travail en groupe restreint.

### Consignes de travail

A partir des annexes proposées (vidéo, graphiques), les élèves doivent :

-Vérifier à l'aide des deux graphiques si les salaires des hommes et des femmes en France sont égaux. Justifier la réponse à l'aide de chiffres.

-Citer les raisons mis en avant dans la vidéo pour identifier les inégalités de salaire.

-Sans changement, indiquer en quelle année l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes devraient être atteinte.

### Support

Document 1 du dossier documentaire et vidéo.

## B- Repérer comment le droit protège les égalités entre les hommes et les femmes (1 heure)

L'objectif de cette séance est d'amener les élèves à identifier le principe général d'égalité à partir de plusieurs sources nationales et européennes (directive, lois, décret, ...) relatives à l'égalité professionnelle. Les élèves situeront ensuite ces documents dans la hiérarchie des normes selon la pyramide de Kelsen.

### Situation travaillée

Après avoir constaté les inégalités salariales, Claire Leblanc se demande comment le droit protège les égalités entre les hommes et les femmes.

### Notions attendues

**-Constitution** : La Constitution est un ensemble de textes juridiques qui définit les différentes institutions composant l'État et qui organise leurs relations. C'est la norme la plus élevée, située au sommet de la hiérarchie des normes

**-Directive** : acte juridique de l'Union européenne obligatoire qui lie les États membres de l'Union européenne destinataires quant au résultat à atteindre dans un délai déterminé, mais non quant à la forme et aux moyens utilisés à cet effet.

**-Loi** : règle de droit votée par le Parlement.

**-Principe de la hiérarchie des normes** : hiérarchisation des sources du droit au sein d'après le modèle proposé par Hans Kelsen.

### Modalités de travail

-Travail en groupe restreint. Possibilité de distribuer de reproduire les textes sur des cartes pour les replacer dans la pyramide et rendre plus ludique l'exercice.

### Consignes de travail

A partir des annexes proposées (vidéo, graphiques), les élèves doivent :

- Indiquer quel droit a été bafoué dans la situation de Claire.
- Repérer quels textes juridiques encadrent ce droit.
- Classer ces textes juridiques dans la hiérarchie des normes en vous aidant de la ressource fournie.

### Support

Documents 2, 3 et 4 du dossier documentaire

## C- Étudier les conditions de l'égalité de rémunération dans le cadre de la relation de travail (1 heure).

L'objectif de la séance est d'extraire des informations des documents de différentes natures concernant la rémunération des salariés et de repérer les obligations des employeurs en matière d'égalité des rémunérations hommes / femmes et les sanctions possibles en cas de non-respect de ce principe. Enfin les élèves devront synthétiser sous forme d'une note les éléments étudiés tout au long de l'activité ce qui permettra notamment de développer leurs capacités d'argumentation dans le cadre d'un conseil donné à la salariée.

### Situation travaillée

Claire Leblanc vous consulte afin que vous la conseilliez. Elle aimerait connaître les sanctions encourues par son employeur en cas de non-respect de l'égalité salariale entre hommes et femmes.

### Notions attendues

**-Rémunération** : contrepartie perçue par un salarié en échange de son travail. Elle prend le nom de « salaire » dans le cadre d'un contrat de travail.

**-Employeur** : personne physique ou morale ayant conclu un contrat de travail, avec un salarié et dotée de pouvoirs de direction et disciplinaire strictement encadrés par la loi.

**-Salarié** : personne subordonnée à un employeur, qui perçoit un salaire dans le cadre d'un contrat de travail.

**-Accord d'entreprise** : texte négocié et signé entre les syndicats représentatifs et la direction d'une entreprise. Chaque année sont organisées dans l'entreprise des négociations annuelles obligatoires (NAO) sur trois thématiques : la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée ; l'égalité professionnelle et qualité de vie au travail ; enfin la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (tous les trois ans).

**-Sanctions civiles** : sanctions qui obligent les personnes à se conformer à la règle ou à réparer le préjudice subi par une personne. Elles sont de deux ordres : elles peuvent permettre de contraindre à l'exécution d'un engagement pris (exemple une astreinte) ou elles peuvent être réparatrices, en indemnisant un préjudice (dommages et intérêts).

**-Sanctions pénales** : sanctions pour infractions pénales décidées par le juge pénal. Elles peuvent prendre différentes formes comme l'amende ou l'emprisonnement. Certaines sanctions pénales sont inscrites au casier judiciaire.

### Modalités de travail

-Travail en groupe restreint.

## Consignes de travail

A partir des annexes proposées, les élèves doivent :

- Identifier les différents éléments de la rémunération.
- Préciser qui est concerné par le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.
- Indiquer comment est mesurée l'égalité de rémunération entre hommes et femmes.
- Expliciter ce que signifie pour vous l'expression « travail de valeur égale ».
- Repérer les signataires de l'accord professionnel présenté.
- Expliquer l'intérêt de conclure un accord d'entreprise sur l'égalité des rémunérations.
- Citer les différentes sanctions encourues par l'employeur de Claire Leblanc en cas de non-respect du droit en matière d'égalité des rémunérations.
- Rédiger une note à l'intention de Claire Leblanc pour la conseiller dans cette situation (la note comportera un résumé de la situation professionnelle à laquelle elle est confrontée, les articles des textes , les possibilités d'action).

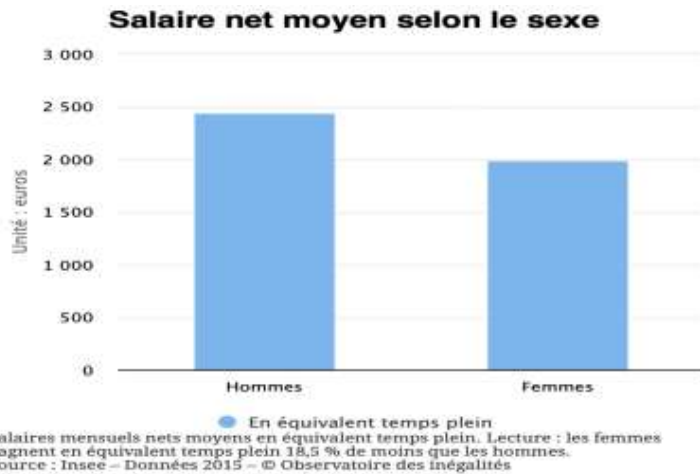
## Supports

Documents 5, 6 et 7 du dossier documentaire

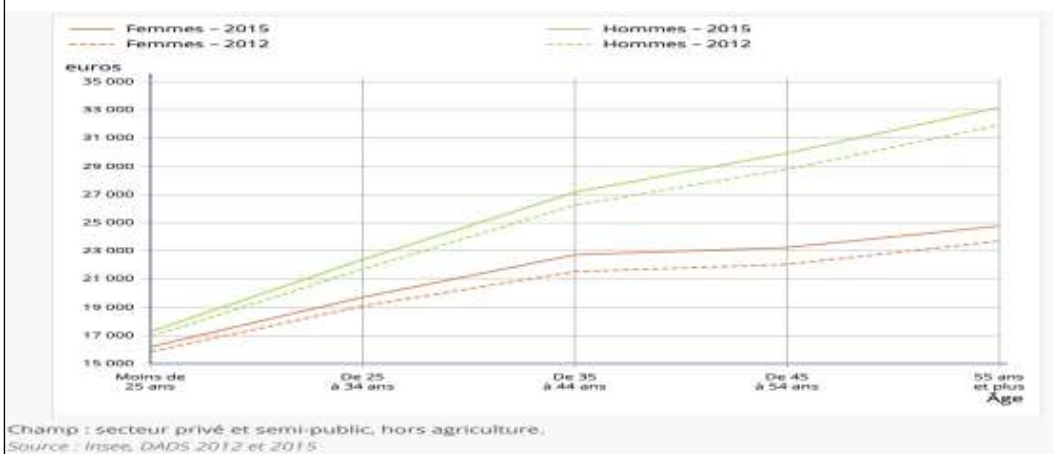
# III-Dossier documentaire

Document 1 - Les inégalités de salaire entre les hommes et les femmes

**Graphique 1 : Écart de salaire entre les hommes et les femmes en France.**



**Graphique 2 : Évolution du salaire annuel moyen des hommes et des femmes en France.**



Champ : secteur privé et semi-public, hors agriculture.  
Source : Insee, DADS 2012 et 2015.

## Autre ressource

[https://www.francetvinfo.fr/economie/emploi/carriere/vie-professionnelle/emploi-des-femmes/video-cash-investigation-a-travail-egal-salaire-inegal\\_3964209.html](https://www.francetvinfo.fr/economie/emploi/carriere/vie-professionnelle/emploi-des-femmes/video-cash-investigation-a-travail-egal-salaire-inegal_3964209.html)

Document 2 - La Constitution garantit l'Égalité entre les citoyens

## ARTICLE PREMIER de la Constitution du 4 octobre 1958

La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances. Son organisation est décentralisée.

La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.

Le peuple français proclame solennellement son attachement aux Droits de l'homme et aux principes de la souveraineté nationale tels qu'ils ont été définis par la Déclaration de 1789

Autre ressource

Extrait du film La Révolution française de Robert Enrico et Richard T. Heffron (1989)

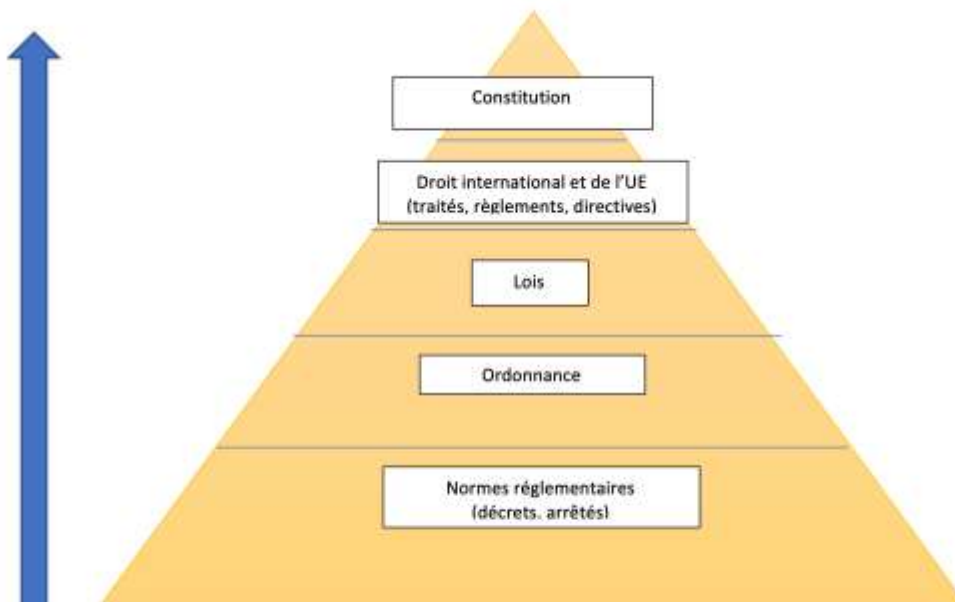
<https://www.youtube.com/watch?v=Wq7TxMZrg2A>

### Document 3- Une égalité professionnelle reconnue par le droit

<p><b>Loi du 22 décembre 1972</b></p> <p><b>Principe de l'égalité de rémunération</b></p> <p>« pour un même travail ou un travail de valeur égale ».</p>	<p><b>Directive du 9 février 1976</b></p> <p>Passer d'une égalité formelle à une égalité réelle entre les hommes et les femmes dans le domaine professionnel.</p>	<p><b>Loi du 13 juillet 1983</b></p> <p>Transposition de la directive européenne concernant l'égalité professionnelle.</p> <p>Modification du code du travail</p>
<p><b>Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel</b></p> <p>Création d'un « Index de l'égalité Femmes-Hommes » obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés, mesurant la situation de l'entreprise au regard de l'égalité salariale.</p>	<p><b>Décret du 8 janvier 2019</b></p> <p>Précise les méthodes de calcul de l'employeur en matière d'écart de rémunération entre les hommes et les femmes</p>	

Le décret du 8 janvier 2019 précise les méthodes de calcul de l'employeur en matière d'écart de rémunération entre les hommes et les femmes

Autre ressource : la hiérarchie des normes



La théorie de la pyramide des normes a été fondée par Hans Kelsen au XIXe siècle. Il s'agit d'un classement hiérarchisé de l'ensemble des normes constituant le système juridique d'un Etat de droit. Elle permet de régler les problèmes de conflits de lois car, en principe, la norme d'un niveau inférieur doit être conforme à celle du niveau supérieur.



Document 4 - Quelles sont les obligations des employeurs en matière d'égalité de rémunération ?

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel réforme l'apprentissage et la formation professionnelle. Elle comprend également des mesures sur l'égalité femmes-hommes. Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes : ce principe interdit toute discrimination de salaire fondée sur le sexe.

**Ce que change la loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes :**

- Les entreprises auront 3 ans pour se conformer à l'égalité salariale.
- Un instrument commun de mesure est mis en place. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur doit publier un « [Index de l'égalité Femmes-Hommes](#) » chaque année. Cet index est établi à partir d'indicateurs mesurant la situation de l'entreprise au regard de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. En fonction du niveau de cet Index, il doit mettre en place des mesures correctives, et, le cas échéant, un plan de rattrapage salarial. A défaut, une pénalité financière est prévue.

**Qu'entend-on par rémunération ?**

Il s'agit de toutes les sommes payées directement ou indirectement, en espèces ou en nature au salarié en raison de son emploi.

La notion de rémunération englobe ainsi le salaire de base et tous les autres avantages et accessoires (primes, bonus, gratifications, avantages en nature...).

Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-remuneration/article/l-egalite-de-remuneration-entre-les-femmes-et-les-hommes-et-les-obligations-des-374533>

Autre ressource

[https://www.francetvinfo.fr/economie/disparites-salariales/egalite-salariale-lancement-de-l-index-de-l-egalite-professionnelle\\_3211529.html](https://www.francetvinfo.fr/economie/disparites-salariales/egalite-salariale-lancement-de-l-index-de-l-egalite-professionnelle_3211529.html)

Document 5 - Extrait de l'accord sur l'égalité professionnelle dans l'enseigne de la grande distribution

**Accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes**

Entre les soussignés :

La société XXX

ET

Les organisations syndicales signataires

**PREAMBULE**

L'entreprise agit pour combattre les stéréotypes culturels et représentations socioculturelles relatives au sexe.

Article 2 : La rémunération effective.

L'égalité salariale tout au long de la carrière est un fondement essentiel de l'égalité professionnelle.

A l'embauche, l'entreprise garantit un salaire équivalent entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilité, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles.

L'entreprise veille à ce que les écarts ne se créent pas avec le temps tout au long du parcours professionnel.

Document 6 - Quelles sont les conséquences d'une inégalité de salaire entre homme et femme ?

Deux types de sanctions sont prévus :

Des sanctions civiles : toute disposition figurant dans un contrat de travail, une convention collective, un accord d'entreprise ou une décision de l'employeur et qui ne respecte pas le principe d'égalité de salaire pour un travail égal ou de valeur égale est nulle de plein droit. La rémunération la plus élevée remplace automatiquement celle qui est annulée.

Le conseil de prud'hommes est compétent pour examiner la demande du salarié ;

Des sanctions pénales, selon l'une ou l'autre des infractions commises :

- peine d'emprisonnement d'un an au plus et/ou amende pouvant atteindre 3 750 €,
- amende de 1 500 € (3 000 € en cas de récidive), appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs rémunérés dans des conditions illégales.

Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-remuneration/article/l-egalite-de-remuneration-entre-les-femmes-et-les-hommes-et-les-obligations-des-37453>