



Femmes ingénieurs et cadres : 14 % en 1997, 22 % en 2005.
Ouvrières : 5,8 % en 1997, 8,5 % en 2005.
 Source : Renault

On peut faire dire ce que l'on veut aux statistiques. Par exemple que les salaires moyens entre hommes et femmes sont identiques chez Renault. « C'est vrai au plan global mais, dans les détails, il faut savoir qu'il y a très peu de femmes ouvrières », répond Michel de Virville, directeur des ressources humaines groupe chez Renault. De même, on appréhende mieux la réalité du constructeur si on sait que ses recrutements sont aujourd'hui composés pour deux

tiers d'hommes et un tiers de femmes, et que l'ancienneté de presque la moitié des effectifs est inférieure à 10 ans. Quant à la féminisation des équipes, elle est en marche : trois femmes siègent au comité de direction, aucune au comité exécutif et les femmes représentent 15 % des effectifs, contre 10 % en 1997. Pas encore une révolution mais bien le début d'une tendance de fond.

Europe du groupe Renault et l'une des trois femmes à siéger au comité de direction. Chez Renault, dans les années 1970, une femme dans les travées des usines se faisait à coup sûr siffler par la gent masculine, aujourd'hui elles sont parfaitement admises. Et ne sont plus cantonnées, comme autrefois, aux fonctions support (RH, informatique, juridique, comptabilité). Nathalie Gigandet, directrice de gamme produit gamme basse (petites voitures), se souvient qu'en 1988 le groupe ne comptait qu'environ 10 % de femmes et qu'en 1994 elle était la seule femme expatriée (elle a ouvert un bureau de liaison chez Nissan, au Japon, de 1994 à 1999). Depuis quelques an-

ciens, elle a fait évoluer le métier », remarque Marie-Christine Coubet. Nadine Leclerc, directrice technique de gamme M1 (Mégane), qui anime une équipe de 15 personnes, confirme cette tendance. « Nous embauchons un nombre croissant de femmes à des postes d'ingénieurs calculateurs et j'espère bientôt nommer une femme directeur de filiale », souligne-t-elle.

Renault, présente cette semaine au Women's Forum par le biais de son président, Carlos Ghosn, se veut proactif en termes de féminisation de ses équipes. Et, dans cet objectif, le groupe entend jouer sur plusieurs leviers. D'abord, en amont du recrutement, en se faisant toujours mieux

carrière. « Parce que les effectifs féminins restent peu nombreux dans les usines, nous estimons aussi avoir un important travail d'ergonomie à faire. Mais, sur ce point, il y a débat avec les médecins du travail qui ne poussent pas à la féminisation des équipes du fait des risques liés au travail physique », remarque Michel de Virville, qui estime que le groupe sera de plus en plus amené à prévoir pour les salariés des préparations physiques au travail. Enfin, l'égalité des chances passent par un observatoire de la parité assorti d'un suivi rigoureux de l'égalité de traitement en termes de formation, rémunération et présélection du personnel à promouvoir.

MURIEL JASOR

« Renault s'adresse et vend beaucoup aux femmes. Il n'est pas question de les négliger dans leurs besoins », estime Nathalie Gigandet, directrice de gamme produit gamme basse. Le milieu automobile traditionnellement masculin dans sa fabrication et ses besoins est en pleine mutation. Le personnel des constructeurs se féminise mais les besoins changent aussi. A la voiture, symbole de puissance, s'oppose un véhicule de plus en plus confortable, agréable et écologique. Des caractéristiques plus proches des valeurs féminines.

DROIT CATHERINE OTTAWAY (*)

La durée des préavis de rupture contractuelle

Le caractère saisonnier de l'activité ou la technicité des produits ou encore la progression du chiffre d'affaires peuvent motiver des périodes plus longues de préavis.

D'aucuns pourraient penser qu'en respectant le préavis prévu dans un contrat pour y mettre fin, la résiliation ne pourra être qualifiée de brutale ou d'abusives. Pourtant, tel n'est pas toujours le cas. L'article L. 442-61 5° du Code de commerce (1) supprime les dispositions du Code civil, laissant ainsi les entreprises face à une insécurité juridique qui est loin d'être théorique. Cet article prévoit notamment qu'engage la responsabilité de son auteur et l'oblige à réparer le préjudice causé par son fait, tout producteur, commerçant, industriel ou personne immatriculée au répertoire des métiers qui rompt brutalement, même partiellement, une relation commerciale établie, sans préavis écrit tenant compte de la durée des relations commerciales et respectant

un préavis conforme aux usages professionnels. Aucune motivation n'est requise.

Bien qu'initialement prévu pour sanctionner des pratiques de déréfèrement brutales en matière de grande distribution, les tribunaux en ont élargi l'application à de multiples domaines (contrats de prestations de services, franchise...). Ainsi, une entreprise avait respecté le délai contractuel de douze mois de préavis pour mettre fin à un contrat de distribution exclusive à durée déterminée de trois ans, renouvelé par tacite reconduction pendant plusieurs dizaines d'années. La cour d'appel de Lyon (2) a estimé que si les parties ont prévu une durée contractuelle de préavis, le juge peut néanmoins rechercher si cette durée est suffisante ou raisonnable au re-

gard de l'article L. 442-61 5°. En l'espèce, le tribunal a fixé le préavis à dix-huit mois. Il a indemnisé le distributeur en évaluant les six mois de préavis non effectués sur la base de la marge brute réalisée sur le chiffre d'affaires de l'année précédant la rupture, soit 775.000 euros.

Même les contrats à durée déterminée, non renouvelables par tacite reconduction, sont touchés alors qu'en principe ces contrats s'éteignent automatiquement à l'arrivée du terme le cocontractant ne peut se prévaloir d'aucun droit à renouvellement. La Cour de cassation (3) semble estimer que le non-renouvellement de ce contrat pourrait être considéré comme fautif, sauf à ce que celui qui se prévaut d'une absence de préavis ait lui-même commis des fautes contractuelles.

Apprécier la durée du préavis de résiliation ou de non-renouvellement devient donc un exercice ardu et périlleux. Le caractère saisonnier de l'activité ou la technicité des produits ou encore la progression du chiffre d'affaires peuvent motiver des périodes plus longues de préavis. Chaque juridiction pourra procéder à une évaluation différente de cette durée comme des conséquences financières d'un préavis jugé trop court, a posteriori.

Les calculs de préjudices sont à l'avenant. Même si seules les conséquences de la brutalité de la rupture devraient être réparées, et non le préjudice découlant de la rupture elle-même, force est de constater que ces limites sont trop rarement respectées. Peuvent être ainsi indemnisées les pertes de bénéfice ou encore les

pertes qualifiées d'annexes pour lesquelles l'imagination est au pouvoir (pertes de stock, coûts de licenciement, charges d'exploitation, pertes de chances...). Il n'est pas rare que celui qui se prétend victime d'une brusque rupture de relations commerciales établies invoque également la dépendance économique dans laquelle il estime être tenu par son partenaire, auteur de la rupture, en vue de réclamer des dommages et intérêts complémentaires sur le fondement de l'article L. 442-61 2° du Code de commerce.

Fort heureusement, plusieurs décisions rappellent que les choix d'investissements relèvent de la responsabilité des dirigeants et que les risques qui en découlent ne sauraient être supportés par leurs partenaires économiques, sauf accords

contraires entre eux. Par conséquent, la plus grande prudence est recommandée aux entreprises qui souhaitent cesser des relations commerciales avec un partenaire économique dès que les relations se sont prolongées au-delà d'un à deux ans. Aucune règle n'est réellement fiable et toute décision peut être remise en question. Il reste sage de réfléchir sérieusement à l'état des relations avant de décider en quels termes le préavis doit être notifié.

- (1) Texte issu de la loi Galland et modifié par les lois NRE du 15 mai 2001 et n° 2003-7 du 3 janvier 2003.
 - (2) CA Lyon civ. 3 du 10 avril 2003 n° 2001/01.057.
 - (3) Cass. com. 1 janvier 2006 n° 09-13.739
- (*) Hoche société d'avocats.