



# Un même salaire pour un travail de même valeur

## Cadre juridique de l'UE et jurisprudence de la CJUE

Conférence de l'ERA sur le droit de l'UE sur l'égalité entre les sexes, 6-7 octobre, Budapest

Nicola Braganza

Avocat

Garden Court Chambers

Londres, Royaume-Uni

6-7 octobre 2016



Cette session de formation est organisée dans le cadre du Programme pour l'emploi et la solidarité sociale de l'Union européenne – PROGRESS (2007-2013).



## FILLE OU GARÇON, LES MÊMES CHANCES ?

Ces bébés sont nés avec les mêmes chances, mais les perspectives d'études et de carrière pour les garçons et les filles sont bien différentes. Une fois adultes, le garçon gagnera en moyenne 16 % de plus que la fille.





CHAMBERS

# Écart salarial entre les sexes

« L'écart de salaire (horaire) entre les femmes et les hommes correspond à la différence moyenne de salaire (horaire) brute entre les hommes et les femmes au sein de l'économie. L'écart de salaire (horaire) moyen entre les femmes et les hommes dans l'UE est de 16,3 % » Eurostat 2013

[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender\\_pay\\_gap/gpg\\_eu\\_factsheet\\_2015\\_fr.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/gpg_eu_factsheet_2015_fr.pdf)

« L'application effective du droit de l'UE sur l'égalité de rémunération au niveau national reste à ce jour l'un des défis les plus fondamentaux. Elle est en outre primordiale pour lutter efficacement contre la discrimination salariale et l'écart salarial entre les sexes. »

[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/eu-action/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/eu-action/index_en.htm)

Commission européenne



## Statistiques dans l'UE

D'après les nouvelles estimations d'Eurostat (issues de l'enquête sur la structure des salaires), il semble que l'écart salarial entre les sexes fluctue sensiblement entre les États membres, allant de moins de 10 % en Slovénie, à Malte, en Pologne, en Italie, au Luxembourg et en Roumanie à plus de 20 % en Hongrie, en Slovaquie, en République tchèque, en Allemagne et en Autriche et culminant à 30 % en Estonie.

L'écart global de revenu entre hommes et femmes correspond à la différence entre la rémunération annuelle moyenne d'un homme et celle d'une femme. Cet écart tient compte de trois types d'obstacles auxquels se heurtent les femmes : une rémunération horaire inférieure, moins d'heures de travail dans les emplois rémunérés et des taux d'emploi réduits (par exemple lorsqu'elles interrompent une carrière pour s'occuper des enfants ou des proches).

**L'écart global de revenu entre hommes et femmes moyen dans l'UE est de 41,1 %.**

Eurostat 2010

# Pourquoi un tel écart ?

- Structure pyramidale : beaucoup moins de femmes exercent une fonction dirigeante ou élevée dans la hiérarchie
  - Les postes d'encadrement sont majoritairement occupés par des hommes.
  - Différences dans les promotions et les secteurs : dans chaque secteur, les hommes reçoivent plus souvent des promotions que les femmes et sont dès lors mieux rémunérés. Cette tendance se vérifie particulièrement aux postes les plus hauts, puisque parmi les directeurs généraux, moins de 4 % sont des femmes.
- Travail non rémunéré dans la société : les femmes supportent d'importantes tâches non rémunérées
  - Elles s'occupent bien plus que les hommes du travail ménager, des responsabilités familiales, de l'éducation des enfants ou de la prise en charge de proches.
  - Tâches ménagères et familiales : les travailleurs de sexe masculin consacrent en moyenne 9 heures par semaine à ces tâches non rémunérées, tandis que les femmes qui travaillent y consacrent 26 heures - presque 4 heures par jour.
  - Arrêts du travail rémunéré : dans l'ensemble, les femmes sont plus souvent absentes du marché du travail que les hommes. Les interruptions de carrière influencent non seulement le salaire horaire, mais également les futures rémunérations et retraites.

## Autres facteurs contribuant à cet écart

- Travail à temps partiel
  - Le marché du travail reflète cette réalité, puisque plus d'une femme sur trois réduit ses heures de travail rémunéré pour travailler à temps partiel, ce que fait seulement un homme sur dix.
- Ségrégation dans l'éducation et sur le marché du travail
  - Dans certains secteurs et emplois, les femmes sont globalement surreprésentées, tandis que dans d'autres, les hommes sont surreprésentés. Dans certains pays, les emplois à dominance féminine, comme l'enseignement, la vente, les soins infirmiers et la prise en charge, offrent des niveaux de salaires inférieurs à ceux constatés dans les emplois à dominance masculine, même pour un même niveau d'expérience et d'études exigé.
- Discrimination salariale sur le lieu de travail (directe et indirecte)
- Pratiques en entreprise et systèmes de rémunération (manque de transparence)
- Cultures et pratiques historiques
- Sous-évaluation du travail et des compétences des femmes (« compétences féminines »)

# L'égalité, un droit universel

- L'égalité devant la loi et la protection contre la discrimination appartiennent aux droits universels : Déclaration universelle des droits de l'homme
- Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. Ils sont doués de raison et de conscience et doivent agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité. Article premier
- Tous sont égaux devant la loi et ont droit sans distinction à une égale protection de la loi. Tous ont droit à une protection égale contre toute discrimination qui violerait la présente Déclaration et contre toute provocation à une telle discrimination. Article 7

# Article 23

## Déclaration universelle des droits de l'homme

1. Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage.
2. Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal.
3. Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale.
4. Toute personne a le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts.



# Cadre international

- Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948
- Convention de l'Organisation internationale du travail sur l'égalité de rémunération (OIT) de 1951 (n° 100)
- Convention des Nations unies sur les droits économiques, sociaux et culturels de 1966, article 7
- Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) de 1979, article 11

# Cadre de l'UE

- Égalité des rémunérations = principe élémentaire de l'article 119 du traité de Rome (plus tard, art. 141 TCE)
- Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne « Chaque État membre assure l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur. » Article 157
- Charte européenne des droits fondamentaux « L'égalité entre les hommes et les femmes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération. Le principe de l'égalité n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures prévoyant des avantages spécifiques en faveur du sexe sous-représenté. » Article 23
- Arrêt *Cadman contre Health & Safety Executive* (C-17/05)

## Comment le principe de l'égalité est-il mis en œuvre et garanti ?

- Les États membres doivent prendre toute mesure propre à assurer l'exécution des obligations découlant des traités (art. 4 TFUE)
- Le droit à l'égalité des rémunérations est directement applicable et opposable aux entités privées et aux États (arrêt de 1976 dans l'affaire C-43/75, Defrenne contre Sabena)

# Le principe - Directive sur l'égalité des rémunérations (75/117/CEE)

- Auparavant, directive 75/117/CEEC du Conseil du 10 février 1975 sur l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins
- Abrogée par la directive du Parlement européen et du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) - Directive de refonte 2006/54/CE
- Le principe signifie, pour un même travail ou pour un travail auquel est attribuée une valeur égale, l'élimination de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe dans l'ensemble des éléments et conditions de rémunération - Article 4 de la directive de refonte
- En particulier, lorsqu'un système de classification professionnelle est utilisé pour la détermination des rémunérations, ce système doit être fondé sur des critères communs aux travailleurs masculins et féminins et être établi de manière à exclure les discriminations fondées sur le sexe - Ex-article premier, maintenant article 4 de la directive de refonte

## Directive de refonte sur l'égalité de traitement : À quoi sert-elle ?

- La directive **2006/54/CE** du 5 juillet 2006 (**directive de refonte**) a fusionné 7 actes, parmi lesquels :
  - Directive sur l'égalité des rémunérations
  - Directives sur l'égalité de traitement en matière d'emploi
  - Directives sur l'égalité de traitement dans les régimes professionnels de sécurité sociale
  - Directive sur la charge de la preuve
- Elle intègre également les principes tirés de la jurisprudence de la CJUE
- Enfin, elle encourage à agir pour lutter contre l'écart salarial entre les sexes

## La directive de refonte

- Le principe de l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur, énoncé par l'article 141 du traité et confirmé par la jurisprudence constante de la Cour de justice, constitue un aspect important du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes et une partie essentielle et indispensable de l'acquis communautaire, y compris la jurisprudence de la Cour concernant la discrimination fondée sur le sexe. Il convient donc de prendre des dispositions supplémentaires pour sa mise en œuvre. (Considérant 8)
- Conformément à une jurisprudence constante de la Cour de justice, pour apprécier si les travailleurs exercent un même travail ou un travail de valeur égale, il convient de rechercher si, compte tenu d'un ensemble de facteurs, tels que la nature du travail, les conditions de formation et les conditions de travail, ces travailleurs peuvent être considérés comme se trouvant dans une situation comparable. (Considérant 9)
- La Cour de justice a établi que, dans certaines conditions, le principe de l'égalité de rémunération ne se limite pas aux situations dans lesquelles les hommes et les femmes travaillent pour le même employeur. (Considérant 10)
- Les États membres devraient, en collaboration avec les partenaires sociaux, continuer de lutter contre le problème persistant de l'écart de rémunération lié au sexe et de la ségrégation entre sexes, qui est et reste marquée sur le marché du travail, au moyen notamment de réglementations souples en matière de durée du temps de travail qui permettent tant à l'homme qu'à la femme de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale. Cela pourrait aussi inclure des réglementations appropriées en matière de congé parental, qui pourraient être revendiquées par l'un et l'autre parent, ainsi que la mise en place d'infrastructures accessibles et abordables en matière d'accueil des enfants et de soins aux personnes dépendantes. (Considérant 11)

# Article premier de la directive de refonte

## Objet

La présente directive vise à garantir la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

À cette fin, elle contient des dispositions destinées à mettre en œuvre le principe de l'égalité de traitement en ce qui concerne :

- a) l'accès à l'emploi, y compris la promotion, et à la formation professionnelle ;
- b) les conditions de travail, y compris les rémunérations ;
- c) les régimes professionnels de sécurité sociale.

Elle comprend également des dispositions visant à faire en sorte que la mise en œuvre de ce principe soit rendue plus effective par l'établissement de procédures appropriées.

Voir l'article 2 pour les définitions de la discrimination directe et indirecte

## Article 4 de la directive de refonte

Égalité de rémunération  
Interdiction de toute discrimination

Pour un même travail ou pour un travail auquel est attribuée une valeur égale, la discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe est éliminée dans l'ensemble des éléments et conditions de rémunération.

En particulier, lorsqu'un système de classification professionnelle est utilisé pour la détermination des rémunérations, ce système est fondé sur des critères communs aux travailleurs masculins et féminins et est établi de manière à exclure les discriminations fondées sur le sexe.



## Comment est-elle appliquée ?

- Le droit de l'UE prime le droit national lorsque ce dernier est moins favorable. Affaire C-262/88, *Barber contre Guardian Royal Exchange Assurance Group*
- Le droit de l'UE n'empêche pas un État membre de prévoir de meilleurs droits à l'égalité de rémunération ou des règles sur la charge de la preuve plus favorables aux travailleurs
- L'égalité des rémunérations est un droit à mettre en œuvre immédiatement, pas progressivement. Les employeurs ont des moyens de défense - pas d'excuses.

# Égalité de rémunération

« Le principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, fixé par l'article 119, fait partie des fondements de la Communauté. Il est susceptible d'être invoqué devant les juridictions nationales. Celles-ci ont le devoir d'assurer la protection des droits que cette disposition confère aux justiciables (...) » (C-43/75, Defrenne II)

« La finalité économique poursuivie par l'article 119 du traité (art. 157 TFUE) et consistant en l'élimination des distorsions de concurrence entre les entreprises établies dans différents États membres revêt un caractère secondaire par rapport à l'objectif social visé par la même disposition, lequel constitue l'expression d'un droit fondamental de la personne humaine » (C-50/96, Schröder)

# Application effective

- Fournir des moyens de recours judiciaires -C-78/98, *Preston contre Wolverhampton Healthcare NHS Trust*
- Supprimer toute discrimination salariale prenant sa source dans des dispositions législatives, réglementaires ou administratives
- Prévoir que toute disposition contraire au principe de l'égalité des rémunérations, dans des conventions collectives, des barèmes salariaux, des accords relatifs aux salaires ou des contrats individuels, peut être modifiée ou déclarée nulle
- Assurer la protection contre tout licenciement à la suite de la réclamation du droit à l'égalité des rémunérations

# Qu'est-ce que la rémunération ?

Le concept est vaste

*« On entend par “rémunération”, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum, et tous autres avantages payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier. »*

Article 157, paragraphe 2, TFUE et article 2, paragraphe 1, de la directive de refonte

# Jurisprudence de la CJUE

- C-171/88, *Rinner-Kühn*, et C-66/96, *Pederson* : indemnité de maladie
- C-262/88, *Barber* : pensions d'entreprise
- C-333/97, *Lewen contre Denda* : prime de Noël, rémunération contractuelle et non contractuelle
- C-366/99, *Griesmar* : pensions des fonctionnaires
- C-33/89, *Kowalska* : indemnité temporaire suite à la cessation du travail

# Jurisprudence de la CJUE sur la rémunération

- C-400/93, *Royal Copenhagen* : rémunération aux pièces
- C-281/97, *Krüger* : prime
- C-184/89, *Nimz* : augmentations du salaire
- C-342/93, *Gillespie*, C-147/02, *Alabaster* et C-218/98, *Abdoulaye* : indemnités de maladie et de maternité
- C-360/90, *Bötel* : primes de déplacement

## Une interprétation large

- Indemnité pour licenciement abusif, C-167/97, *Seymour-Smith*
- Pensions professionnelles, égalité de traitement dans les régimes professionnels de sécurité sociale, cf. directive de refonte 2006/54/CE, art. 5 à 13, C-262/88, *Barber*, et C-170/84, *Bilka-Kaufhaus*
- La rémunération est différente des autres conditions de travail, C-476/99, *Lommers*, places de garderie subventionnées = condition de travail
- La comparaison de la rémunération doit s'effectuer pour chaque composante, C-236/98, *Jämställdhetsombudsmannen*

## Qui est couvert ?

- Le concept de « travailleur » ne doit pas recevoir une interprétation restrictive, C-256/01, *Allonby*
- L'exclusion des travailleurs à temps partiel peut être une infraction, C-196/02, *Nikoloudi contre Organismos Tilepikinonion Ellados AE*
- Dispositions de la directive de refonte 2006/54 : services pour et sous l'autorité d'autrui contre rémunération - emploi, travail indépendant et profession
- Stagiaires et apprentis



# Qui est le comparateur ?

- Sexe opposé
- Situation comparable - *Cadman*
- Même établissement ou service - C-43/75, *Defrenne II*, point 22
- Employeur différent mais même source pour la détermination de la rémunération - C-320/00, *Lawrence contre Regent Office Care Ltd*
- Emploi en même temps ou à un moment différent - C-129/79, *McCarthy contre Smith*
- Comparateurs multiples possibles - C-127/92, *Enderby*
- Pas besoin de comparateur si la discrimination vient du droit national - C-256/01, *Allonby*

# Même travail ou travail de même valeur

- « 48. Il importe de vérifier si, compte tenu d'un faisceau d'éléments factuels, tels que la **nature des activités** effectivement confiées à chacun des travailleurs en cause, les **conditions de formation** exigées pour leur exercice et les **conditions de travail** dans lesquelles ces activités sont en réalité effectuées, ces derniers exercent en fait un même travail ou un travail comparable.
- 49. Il appartient à la juridiction nationale, seule compétente pour constater et apprécier les faits, de déterminer si, au regard de la nature concrète des activités exercées par les intéressés, une valeur égale peut être attribuée à celles-ci. » C-381/99, Brunnhofer
- C-17/05, Cadman : ancienneté
- C-109/88, Danfoss : diplômes et formation, flexibilité du travail
- C-237/85, Rummler : effort physique

# Comment comparer ?

- Travail dans lequel les différentes composantes de la fonction peuvent être comparées au moyen de facteurs de notation neutres du point de vue du genre, p. ex. :
- Compétences ainsi qu'expertise et formation requises
- Conditions de travail
- Aptitudes et efforts physiques (si pas de discrimination – *Rummler*)
- Aptitudes mentales :
  - Qualités d'encadrement
  - Capacités intellectuelles

# Évaluation du travail ?

- La classification dans la même catégorie d'emploi n'est pas suffisante – les critères doivent être les mêmes
- Il appartient aux juridictions nationales de décider si, en pratique, les emplois ont la même valeur
- Une action fondée sur l'égalité des rémunérations ne peut dépendre de l'existence d'un système d'évaluation des tâches – C-320/00, *EC contre Royaume-Uni*

# Charge de la preuve

## Qui prouve quoi ?

« Les États membres, conformément à leur système judiciaire, prennent les mesures nécessaires afin que, dès lors qu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement. » Article 19 de la directive de refonte

## Pourquoi est-ce si important ?

« 13. Il convient de souligner, ensuite, que, dans une situation où est en cause un mécanisme de majorations de salaire individuelles caractérisé par un **manque total de transparence**, les travailleurs féminins ne peuvent établir de différence **qu'**entre des rémunérations moyennes. Ils **seraient privés de tout moyen efficace** de faire respecter le principe de l'égalité des rémunérations devant la juridiction nationale si le fait d'apporter cette preuve n'avait pas pour effet d'imposer à l'employeur la charge de démontrer que sa pratique salariale n'est, en réalité, pas discriminatoire.

14. Il convient de remarquer, enfin, qu'aux termes de l'article 6 de la directive sur l'égalité des rémunérations, les États membres doivent prendre, conformément à leurs situations nationales et à leurs systèmes juridiques, les mesures nécessaires pour garantir l'application du principe de l'égalité des rémunérations et s'assurer de l'existence de moyens efficaces permettant de veiller au respect de ce principe. **Le souci d'efficacité qui sous-tend ainsi la directive** doit conduire à **interpréter celle-ci comme impliquant des aménagements** aux règles nationales relatives à la charge de la preuve dans les situations particulières où ces aménagements sont indispensables à la mise en œuvre effective du principe d'égalité. »

*C-109/88, Danfoss*

## Un outil essentiel...

*C-127/92, Enderby contre Frenchay Health Authority*

« 13. Il appartient normalement à la personne qui allègue des faits au soutien d'une demande d'apporter la preuve de leur réalité. La charge de prouver l'existence d'une discrimination de rémunération fondée sur le sexe incombe donc, en principe, au travailleur qui, s'estimant victime d'une telle discrimination, engage une action juridictionnelle contre son employeur en vue d'obtenir la disparition de cette discrimination.

14. Cependant, il ressort de la jurisprudence de la Cour que la charge de la preuve peut être déplacée lorsque cela s'avère nécessaire pour ne pas priver les travailleurs victimes de discrimination apparente de tout moyen efficace de faire respecter le principe de l'égalité des rémunérations. Ainsi, lorsqu'une mesure qui distingue les employés selon leur temps de travail frappe défavorablement en fait un nombre beaucoup plus élevé de personnes de l'un ou de l'autre sexe, cette mesure doit être regardée comme contraire à l'objectif poursuivi par l'**article 119** du traité, à moins que l'employeur n'établisse qu'elle est justifiée par des facteurs objectifs et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe (...) De même, lorsqu'une entreprise applique un système de rémunération qui est caractérisé par un manque total de transparence, l'employeur a la charge de prouver que sa pratique salariale n'est pas discriminatoire, dès lors que le travailleur féminin établit, par rapport à un nombre relativement important de salariés, que la rémunération moyenne des travailleurs féminins est inférieure à celle des travailleurs masculins (...) »

# Comment prouver ?

- La femme a-t-elle perçu une rémunération inférieure au comparateur masculin parce qu'elle est une femme ?
- Existe-t-il un critère ou une pratique apparemment neutre en termes de sexe qui exerce une incidence défavorable sur les femmes ?
- Existe-t-il des preuves statistiques pertinentes et suffisamment convaincantes qui démontrent sans équivoque que les femmes subissent un effet différent des hommes ?
- Lorsque des statistiques valables montrent une différence substantielle de rémunération entre deux fonctions de valeur égale, dont l'une est majoritairement exercée par des femmes et l'autre par des hommes, une apparence de discrimination peut être établie – *Enderby*



# Quand un écart salarial est-il justifié ?

- Un système de rémunération qui discrimine les femmes est illicite excepté si l'employeur peut le justifier par des motifs économiques objectifs – C-171/88, *Rinner-Kuhn*
- Une disposition, un critère ou une pratique est objectivement justifié(e) par un **but légitime** et les moyens pour parvenir à ce but sont **appropriés** et **nécessaires** (art. 2, par. 1, point b), de la directive de refonte)

## Quelles sont les réparations disponibles pour les victimes ?

- Versement immédiat de la différence de rémunération – un employeur ne peut retarder l'exécution pour une raison de coûts
- Égalisation des salaires – uniformisation vers le haut
- Octroi d'arriérés – C-326/96, *Levez*
- L'accès au régime de retraite peut être accordé avec effet rétroactif – *Defrenne contre Sabena II*

# Enfin, comment modifier les statistiques ? Comment faire disparaître l'écart salarial ?

- Commission européenne - Engagement stratégique pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2016-2019
- Sensibilisation et engagement de tout un chacun, sur le marché du travail et dans le grand public, à l'égalité des rémunérations
- Stratégies de lutte contre les inégalités salariales sur les lieux de travail
- Augmentation de la transparence des rémunérations
- Obligation de réalisation d'audits et d'examens sur l'égalité des rémunérations
- Revalorisation du « travail des femmes »
- Actions positives contre la ségrégation professionnelle
- Soutien renforcé au partage égalitaire de la prise en charge entre les femmes et les hommes
- Réduction des inégalités salariales à tous les niveaux
- Activités des organismes pour l'égalité



Merci pour votre  
attention !

