

L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale

Marie BECKER
ERA – 22 novembre 2016



Ce séminaire est organisé dans le cadre du programme PROGRESS de l'Union Européenne (2007-2013).

1

Plan de la présentation

I - Eléments de contexte : Les écarts de rémunération au sein de l'UE

II- Cadre juridique et jurisprudence de la CJUE : L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale

III- Les systèmes de classifications d'emplois neutres du point de vue du sexe: un levier de réduction des inégalités de rémunération

2

I - ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

3

1- Les écarts de salaires dans l'Union Européenne

- L'écart de salaire (horaire) moyen entre les femmes et les hommes dans l'UE est de 16,3% (Eurostat 2013)
- L'écart de salaire (horaire) entre les femmes et les hommes correspond à la différence de salaire horaire brute entre les femmes et les hommes au sein de l'économie (sans prime ou supplément)
- Écart non ajusté = n'a pas été corrigé pour tenir compte de caractéristiques individuelles susceptibles d'expliquer partiellement les disparités salariales

4

2 - Les explications fréquentes de l'écart non ajusté

- ❑ Diplôme
- ❑ Ségrégation horizontale et verticale
- ❑ Structures d'emploi
- ❑ Types de contrats de travail
- ❑ Interruptions de carrière Impact de la maternité et des charges liées à la famille
- ❑ Temps partiel
- ❑ Stéréotypes
- ❑ Discrimination salariale

5

3 - La décomposition des écarts

Écart salarial : 15,3% en 2010, légèrement en dessous des 16,3% (Eurostat 2013)

- Ecart expliqué par des caractéristiques observables liées (diplôme, emploi, activité, secteur, type d'entreprise ...): 4,4%
- Ecart non expliqué liés à des caractéristiques non observées: 10,9%

6

II - CADRE JURIDIQUE ET JURISPRUDENCE DE LA CJUE

7

1- Naissance du principe d'égalité de rémunération

- Convention n° 100 de l'OIT
- Article 119 du Traité CEE (1957), principe d'égalité de rémunération entre travailleurs masculins et travailleurs féminines pour un même travail
- Eviter une distorsion de concurrence entre les travailleurs des différents Etats membres.
- Pas de référence à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Or, Femmes et hommes font rarement « le même travail »

8

CJCE 8 avril 1976 Defrenne C43-45 effet direct de la disposition.

- Peut être directement invoqué devant la juridiction nationale
- pour sanctionner une discrimination qui a directement sa source dans des dispositions législatives ou des conventions collectives du travail ou dans le cas d'inégalités de rémunération entre femmes et hommes pour un même travail lorsque celui-ci est accompli dans un même établissement ou service, privé ou public.
- doit être compris « dans le sens d'un élargissement du critère strict d'« un même travail », en conformité notamment avec les dispositions de la convention n° 100 sur l'égalité de rémunération de l'OIT, dont l'article 2 envisage l'égalité de rémunération pour un travail de « valeur égale ».

9

2 - Evolution du principe : prise en compte de la notion de travail de valeur égale

- Directive 75/117/CEE relative au principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins.
- Article 141 traité d'Amsterdam 1997 (modifié par rapport à l'article 119),
- Directive 2006/54 du 5 juillet 2006 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)
- Aujourd'hui, Traité de Lisbonne article 157 TFUE (rédaction inchangée)

10

3 - Focus sur l'article 4 de la Directive 2006/54/CE (refonte)

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.

11

a) La discrimination directe et indirecte

Article 2 § 1, a).

La situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;

Article 2 § 1, b).

La situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires;

12

b) La rémunération

Article 2 § 1 e)

- « rémunération »: le salaire ou tout traitement ordinaire de base ou minimal et tout avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.
- Inclut notamment toutes les formes de pensions professionnelles constituaient un élément de rémunération (C-262/88 Barber).
- Le principe de l'égalité de rémunération s'applique à chacun des éléments de la rémunération respectivement accordée aux travailleurs masculins et féminins (Jamö C-236/98) (comparaison du salaire mensuel de base des sages femmes avec celui des ingénieurs cliniques)

13

c) Le champ d'application

- 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).
- Périmètre de l'entreprise ou du service concerné (Affaire C-129/79 Macarthy 27 mars 1980)
- Source unique : les différences de rémunération doivent avoir une source unique. Entité permettant de réaliser l'égalité de traitement (Affaire C-320/00 Lawrence 17 septembre 2002)

14

d) La notion de travail de valeur égale

L'appréciation du travail de valeur égale

Considérant 9 (Directive 2006/54 refonte)

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.

15

d) La notion de « travail de valeur égale »

Une appréciation concrète

- Evaluation purement qualitative : s'attache exclusivement à **la nature des prestations** de travail **effectivement accomplies** par les intéressés (CJCE, 1^{er} juillet Rummler C- 237/85)
- Un ensemble de facteurs tels que **la nature du travail, les conditions de formation** et les **conditions des travail** et un nombre significatif de travailleurs afin que les différences ne soient pas dues à des facteurs purement fortuits (C400/93 Royal Copenhagen, C381/99, Brunnhofer, Kenny C-427/11)
- Situation dans laquelle le travailleur accomplit un travail de valeur supérieure à celui mieux payé de la personne retenue comme base de comparaison (Murphy C-157/86).
- L'emploi qui sert de comparaison n'a pas nécessairement besoin d'être le même que celui effectué par la personne qui invoque le principe d'égalité de rémunération à son profit (Ingénieur clinique /sages femmes (Jamö C-236/98)
- Cette appréciation appartient à la juridiction nationale, seule compétente pour constater et apprécier les faits au regard de la nature concrète des activités exercés par les intéressés (Jamö C-236/98).

16

d) La notion de travail de valeur égale

Les critères d'appréciations

- La formation professionnelle : critère permettant de vérifier si les travailleurs effectuent ou non un même travail (Wiener Gebietskrankenkasse C-309/97, Kenny C-427/11)
- Activités de psychologues et de médecins, chargés dans les deux cas de l'accompagnement de patient: la valeur n'est pas égale : inégale étendue de l'habilitation qui résulte de leur formation. L'habilitation des médecins permet d'exercer d'autres activités (Wiener C-309/97).

17

d) La notion de travail de valeur égale

Les critères d'appréciation

- Le fait d'appartenir à la même catégorie professionnelle prévue par la convention collective applicable ne suffit pas pour conclure que la salariée accomplit le même travail ou un travail de valeur égale que son collègue masculin.
- Les indications générales figurant dans la convention collective doivent, en tout état de cause, être corroborées par des facteurs précis et concrets déduits des activités effectivement exercées par les travailleurs concernés (Brunnhofner C- 381/99)

18

d) La notion de travail de valeur égale

Les critères d'appréciation

- Système de classification fondé sur l'effort physique prenant en considération la fatigue musculaire et le degré de pénibilité physique du travail (Rummler C-237/85)
- Les valeurs correspondant aux performances moyennes d'un seul sexe pour mesurer l'effort et la valeur du travail physique constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe.
- Pour qu'un système de classification ne soit pas discriminatoire, il doit prendre en considération, dans la mesure où la nature des tâches à accomplir dans l'entreprise le permet, des critères pour lesquels les travailleurs de l'un et l'autre sexe peuvent présenter des aptitude particulières (cf. Art.4 § 2).

19

d) La notion de travail de valeur égale

Comparaison avec le droit français concernant les critères d'appréciation

Article L. 3221-4 du code du travail :

- Sont considérés come ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilité et de charge physique ou nerveuse.
- Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale du 6 juillet 2010

20

c) La présomption de discrimination

Le manque de transparence

- Un système de rémunération caractérisé par un manque de transparence résultant dans un salaire moyen des femmes inférieur à celui des hommes est présumé discriminatoire (Danfoss C-109/88)
- L'absence de transparence emporte absence d'accès aux éléments de preuve du fondement de l'écart salarial
- L'employeur a la charge de prouver que sa pratique n'est pas discriminatoire,
- Il doit établir que les critères d'ajustement des salaires ont été mis en œuvre de manière
 - Objective / Non discriminatoire/ Proportionnée

21

c) La présomption de discrimination

Le manque de transparence (Suite)

- Une convention collective prévoit que les salaires conventionnels peuvent être ajustés à la hausse par l'employeur en tenant compte des critères suivants :
 - Flexibilité
 - Formation professionnelle, et
 - ancienneté
- Le salaire moyen des hommes est de 6,85 % plus élevé que celui des femmes
- Aucune information n'est accessible sur les critères de mise en œuvre de ces facteurs d'ajustement

22

c) La présomption de discrimination

Discrimination apparente

- Différence de rémunération entre deux emplois de valeur comparable liée aux niveaux de salaires différents dans les conventions collective de la santé publique :
 - Orthophoniste (femmes)
 - Pharmaciens (hommes)
- Discrimination apparente en raison des données sur le taux de présence entre les deux professions révélant la présence majoritaire des femmes dans la catégorie d'emploi la moins rémunérée (Enderby C-127/92)

23

d) Les justifications

- Les activités réellement exercées par les deux travailleurs (femmes et hommes) ou groupes de travailleurs concernés ne sont en fait pas comparables
- La différence de rémunération constatée est justifiée par des facteurs objectifs et étrangers à toute discrimination

24

d) Les justifications

La négociation collective

- L'argument tiré du fait que la différence de rémunération résulte de négociations collectives menées séparément, et que prises isolément, elles n'ont pas d'effet discriminatoire au sein de chacun des groupes, est rejeté (Enderby précité)
- Les conventions collectives doivent tout comme les dispositions législatives, réglementaires ou administratives, respecter le principe consacré à l'article 141 CE
- L'intérêt des bonnes relations sociales est subordonné au respect du principe de l'interdiction de la discrimination dans la rémunération entre travailleurs masculins et féminins (Kenny).

25

d) Les justifications

Les tensions sur le marché du travail

- Ne constitue pas en soi une justification
- L'employeur a la charge de prouver la réalité de la pression du marché et la Cour doit apprécier la proportionnalité de son impact dans chaque situation (Enderby)

26

d) Les justifications

- La formation professionnelle
 - Elle peut justifier la rémunération d'une formation professionnelle particulière « en démontrant que cette formation revêt de l'importance pour l'exécution des tâches spécifiques qui sont confiées au travailleur (Danfoss précité)
- L'ancienneté et l'expérience
 - L'ancienneté va de pair avec l'expérience, elle met généralement le travailleur en mesure de mieux s'acquitter de ses prestations (Danfoss précité)
 - Toutefois, dans certaines situations, le recours au critère de l'ancienneté doit être justifié par l'employeur de manière circonstanciée (Cadman C-17/05)

27

III- LES SYSTÈMES DE CLASSIFICATION NEUTRES DU POINT DE VUE DU SEXE

28

1- Un levier de réduction des inégalités de rémunération

- Recommandations du BIT (1986) :
« Il convient de considérer sous un jour nouveau les caractéristiques des emplois, de modifier la perception que l'on a du travail des femmes comparé à celui des hommes, de revoir les systèmes de rémunération en vigueur dans les entreprises et de relever les salaires des emplois à prédominance féminine »

29

2- Code de conduite de la Commission Européenne (1996)

- Recommandations: « Les régimes de rémunération fondées sur les systèmes de classification et d'évaluation des emplois et des compétences pour déterminer la/les hiérarchies des emplois sont parfois en place depuis de nombreuses années, sans révision, et beaucoup présentent des caractéristiques qui contribuent à la sous-évaluation du travail des femmes »
- Les systèmes de classification peuvent totalement passer sous silence des compétences susceptibles de caractériser les emplois à prédominance féminine et dès lors ne leur reconnaître aucune valeur »

30

Emplois à prédominance masculine

- ❑ Culture professionnelle forte,
- ❑ Description d'emploi précise,
- ❑ Aspects techniques importants,
- ❑ Valorisation du rôle organisationnel,
- ❑ Carrières pré définies,
- ❑ Légitimité technique
- ❑ Fortement soutenu par les valeurs professionnelles...

31

Emplois à prédominance féminine

- ❑ Un titre pour divers contenus (ex: assistante administrative),
- ❑ Définition et description d'emploi imprécises,
- ❑ Compétences invisibles et non prescrites,
- ❑ Travail d'assistant (avec les patients, personnes vulnérables, supérieurs, collègues...)
- ❑ Compétences peu reconnues et traitées comme dépourvues de contenu technique ...

32

Exemples de critères pris en compte dans les systèmes de classification (biais de sexe)

Compétences:

La compétence relationnelle absente ou sous-valoriser: Résoudre un problème humain (crise avec un patient ou un client) n'est pas qu'une qualité relationnelle, c'est une compétence technique.

Responsabilité :

Responsabilités qui ne sont pas que financières et économiques, Quelle est la valeur liée au fait d'assumer des responsabilités auprès des personnes (patients, clients, de la confidentialité, de la communication...

Conditions de travail:

La pénibilité des emplois à prédominance féminine, normes en référence au travail « masculin »

L'environnement humain ... et non que la valeur industrielle du travail

33

3 - Rapport de la Commission sur l'application de la directive 2006/54 (refonte) 6 décembre 2013

- Fait suite aux résolutions du Parlement européen (2012) appelant à une action renforcée pour améliorer l'application des dispositions relatives à l'égalité de rémunération au niveau européen.
 - Manque de clarté de la notion juridique de « travail de valeur égale »
- Constat tiré du Document issu du groupe de travail de la Commission:
 - Les discriminations directes portant sur un même emploi semblent avoir diminué en importance.
 - Des problèmes considérables pour l'évaluation de tâches exécutées principalement par des femmes et par des hommes, en particulier lorsque cette évaluation est réalisée dans le cadre de conventions collectives.

34

Le document du groupe de travail de la Commission : un outil pratique

- « Les méthodes analytiques peuvent ainsi être utilisées pour établir l'un des éléments les plus importants du principe d'égalité de rémunération, à savoir «un travail de valeur égale».
- Elles séparent le contenu du travail en un certain nombre de critères qui permettent de comparer les emplois d'une manière non discriminatoire, à condition que les critères sélectionnés eux-mêmes ne soient pas discriminatoires.
- Ces critères permettent d'évaluer les différentes dimensions et les caractéristiques des emplois et **doivent être appliquées de manière égale** à tous les emplois pour déterminer leur valeur relative.

35

Des bonnes pratiques

- 4 critères communs et objectifs permettant de prendre en compte l'ensemble des caractéristiques des emplois, sans stéréotypes de sexe
 - Compétences (sous-facteurs : connaissance, compétences interpersonnelles, résolution de problèmes)
 - Responsabilités (sous-facteurs: responsabilité à l'égard des personnes, des biens et des équipements, des informations, des ressources financières)
 - Effort (sous-facteurs : effort mental et psychosocial, effort physique)
 - Conditions de travail (sous-facteurs: environnement de travail, environnement organisationnel)
- La pesée des facteurs et sous facteurs sans discrimination fondée sur le sexe. Ex: attribution systématique d'un nombre de points plus important à certains facteurs représentatifs des emplois occupés par les hommes

36

Conclusion

- Le principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale encore mal connu et peu de recours devant les tribunaux nationaux : approche essentiellement individuelle (action de groupe ?).
- Les actions en justice ne suffisent pas à elles seules
- La négociation collective et la révision des systèmes de classification en vue de la revalorisation des emplois à prédominance féminine constitue un défi de taille (dimension préventive)
- Impulsion plus forte au niveau de la Commission est nécessaire.