

UN SALAIRE ÉGAL POUR UN TRAVAIL DE VALEUR ÉGALE

CADRE DE L'UE ET JURISPRUDENCE DE LA CJUE

CATHERINE RAYNER, JUGE SPECIALISEE EN DROIT DU
TRAVAIL

RÉGION DU SUD-OUEST DU ROYAUME-UNI



Cette formation est financée dans le cadre du programme de la Commission européenne "Droits, égalité et citoyenneté"
2014-2020

Cadre juridique international

Déclaration universelle des droits de l'homme 1948
Article 23

Convention de l'OIT sur l'égalité de rémunération 1951
(C100)

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) 1979 Article 11

Les causes de l'écart de rémunération entre les sexes

Ségrégation professionnelle - historique / stéréotypes

Sous-estimation du travail des femmes

Sous-estimer la complexité du travail des femmes

Intérêt historique sur la rémunération des hommes dans les négociations collectives

Discrimination et manque de transparence dans les systèmes de rémunération

Les causes de l'écart de rémunération entre les sexes

Impact sur la rémunération des femmes lorsqu'elles ont des enfants

- Discrimination à l'égard des femmes revenant d'un congé de maternité
- Travail à temps partiel
 - Travail de mauvaise qualité
 - Dans l'ensemble il s'agit de salaires plus bas
 - Régimes de retraite et discrimination
- Réalité des modalités de travail souples

Cadre juridique de l'UE

L'égalité des rémunérations, un principe fondamental de l'Union européenne

- Article 119 du traité de Rome 1957 (devenu l'article 141)

Depuis 2009, ce principe est intégré dans le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), à l'article 157

L'article 23 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE dispose que "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 ».

Cadre juridique de l'UE

L'égalité des rémunérations est un fondement du droit communautaire

Avocat général Maduro ; dans l'affaire *Cadman contre HSE* 2006 CJCE C-17/05

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 du TFUE)

Cadre juridique de l'UE

Les États membres doivent prendre toutes les mesures appropriées pour assurer l'exécution des obligations découlant du traité (article 4 du TFUE)

Le droit à l'égalité de rémunération est directement effectif, opposable aux particuliers et aux États - *Defrenne c. Sabena* 1976 CJCE 43/75

Cadre juridique de l'UE

Le droit de l'UE prévaut sur le droit national lorsque ce dernier est moins favorable - *Barber c. Guardian Royal Exchange Assurance Group* 1990 CJCE

Le droit de l'UE n'empêche pas un État membre de conférer des droits plus importants en matière d'égalité de rémunération – par exemple les règles relatives à la charge de la preuve étant plus favorables aux salariés.

Cadre juridique de l'UE

L'égalité de rémunération doit être réalisée immédiatement, et non pas progressivement.

Les employeurs et les responsables de la rémunération ne peuvent pas se prévaloir d'excuses pour se défendre !

Directive sur l'égalité de rémunération (75/117) Application du principe de l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes

Ce principe implique, pour un même travail ou pour un travail auquel est attribuée une valeur égale, l'élimination, dans l'ensemble des éléments et conditions de rémunération, de toute discrimination fondée sur le sexe.

En particulier, lorsqu'un système de classification professionnelle est utilisé pour la détermination des rémunérations, ce système doit être basé sur des critères communs aux travailleurs masculins et féminins et établi de manière à exclure les discriminations fondées sur le sexe. (Article 1 de la directive (refonte))

Assurer l'application effective du principe signifie...

Fournir des moyens de **recours juridique** -Preston *c/ Wolverhampton Healthcare NHS Trust* c-78/96

Abolir toute discrimination salariale découlant de dispositions législatives, réglementaires ou administratives ;

Prévoir que les clauses contraires au principe de l'égalité des rémunérations dans les conventions collectives, les barèmes salariaux, les accords salariaux ou les contrats individuels **peuvent être modifiées ou annulées** ;

Protection contre le licenciement pour faire respecter le droit à l'égalité des rémunérations ;

Refonte de la directive sur l'égalité de traitement 2006/54

Consolidation de 7 mesures, dont

- Directive sur l'égalité des rémunérations
- Directives sur l'égalité de traitement en matière d'emploi
- L'égalité de traitement dans les directives concernant la sécurité sociale
- Directive sur la charge de la preuve

Intègre les principes dérivés de la jurisprudence de la CJUE

Encourage les actions visant à combler l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes

Qu'est-ce que la rémunération ?

L'article 157 signifie

- Le salaire ou l'indemnité minimum de base ordinaire et
- Toute autre considération
 - en espèces ou en nature
 - que le travailleur reçoit directement ou indirectement au titre de cet emploi
 - De l'employeur
- Cela comprend les conditions contractuelles et non contractuelles

Interprétation de la rémunération par la CJUE

Piecework - **Royal Copenhagen** 1996

Primes - contractuelles et non contractuelles, immédiates ou futures - **Lewen contre Denda ; Kreuger ;**

Augmentations salariales - **Nimz** 1991

Indemnités de maladie - Rinner-Kuhn 1989 ; **Pederson** 1999

Indemnité de maternité - **Gillespie** 1996 ; **Alabastre** 2005 ; **Abdoulaye** 1999

Indemnités de déplacement - **Botel** 1992

Indemnités de licenciement - **Barber** 1990

Suite de l'approche de la CJUE

Indemnité pour licenciement abusif - *Seymour-Smith* 1999

Pensions professionnelles - *Barber* 1990 ; *Bilka-Kaufhaus* 1986

- Égalité de traitement dans les régimes professionnels de sécurité sociale voir la refonte de la directive 2006/54/CE art 5-13

Suite de l'approche de la CJUE

- La rémunération est différente des autres modalités des conditions de travail - *Lommers* 2002 concernant des crèches subventionnées
- La comparaison des salaires doit se faire terme par terme - *Jamstalldhetsombudsmannen* 2000

Qui est concernés ?

Le terme "travailleur" ne doit pas être interprété de manière restrictive - *Allonby C-256/01*

L'exclusion des travailleurs à temps partiel des avantages sociaux peut être contraire au principe d'égalité des rémunérations - *Nikoloudi c. Organismos Tilepikinonion Ellados AE C-196/02*

Dispositions de la directive 2006/54 - emploi ; travail indépendant et profession - applicables à tous les groupes ?

Stagiaires et apprentis

Comparateurs

Le sexe opposé

Doit être dans une situation comparable - *Cadman c. Health and Safety executive c-17/05 2006*

Dans le même établissement ou service - *Defrenne II à 22*

Employeur différent mais source unique de détermination de la rémunération - *Lawrence c. Regent Office Care Ltd C-320/00*

Emploi au même moment ou à un autre moment - *McCarthy c. Smith 1980*

Qu'est-ce qu'un travail de valeur égale ?

Travail où les composantes des différentes tâches peuvent être comparées en notant des facteurs qui sont neutres en termes de genre tels que les :

- Compétences, expertises et formations requises
- conditions de travail
- Les capacités et efforts physiques (à condition que ce ne soit pas discriminatoire - *Rummler 1987*)

Qu'est-ce qu'un travail de valeur égale ?

- Capacité mentale
- Facteurs de gestion
- Capacité intellectuelle

La CJUE et l'approche fondée sur les traités et le droit

La classification dans la même catégorie d'emploi ne suffira pas

Il appartient aux tribunaux nationaux de déterminer si, dans les faits, les emplois sont de valeur égale : *Brunnhofer* 2001

Peut signifier que le travail est de plus grande valeur : *Murphy* 1988

MAIS une demande pour l'égalité des rémunérations ne peut pas dépendre de l'existence d'un système d'évaluation de l'emploi : CE c/ Royaume-Uni 1982

Prouver l'inégalité salariale entre les sexes

La directive sur la charge de la preuve s'applique

Lorsqu'un système de rémunération manque de transparence et qu'il y a des preuves que les femmes sont moins bien payées en moyenne, l'employeur doit démontrer qu'il n'est pas discriminatoire - *Danfoss* 1989

Prouver la discrimination salariale entre les sexes

La femme est moins bien payée qu'un homme comparable parce qu'elle est une femme

Un critère ou une pratique apparemment neutre sur le plan du genre a un impact négatif sur les femmes ;

Lorsque des statistiques pertinentes et suffisamment convaincantes démontrent que les femmes subissent un impact différent de celui des hommes

Prouver la discrimination salariale entre les sexes

Lorsque des statistiques valables révèlent une différence de rémunération appréciable entre des emplois de valeur égale, où l'un est occupé principalement par des femmes et l'autre par des hommes, il y a présomption de discrimination ; *Enderby 1993*

Prouver la discrimination salariale entre les sexes

Un système de rémunération discriminatoire à l'égard des femmes sera illégal, à moins qu'il ne soit justifié par l'employeur pour des raisons économiques objectives - *Rinner-Kuhn* 1989.

Justification des mesures salariales discriminatoires

Article 2, b) i), de la directive (refonte)

À moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires

Recours en cas d'inégalité salariale

Immédiat - ne peut pas être retardé pour des
raisons de coût

Nivellement des salaires

Octroi des arriérés - *Levez 1999*

L'accès aux régimes de pension peut être antidaté
Defrenne contre Sabena n° 2