

UNE REMUNERATION ÉGALE POUR UN TRAVAIL ÉGAL OU UN TRAVAIL DE VALEUR ÉGALE

SARA IGLESIAS SÁNCHEZ

UNIVERSITÉ COMPLUTENSE DE MADRID



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

APERÇU

Le principe de l'égalité de rémunération dans le traité

Directive 2006/54 et égalité de rémunération

Jurisprudence pertinente de la CJUE

L'avenir : la transparence des salaires

... QUELQUES FAITS

Résultats d'EUROSTAT

- L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est aujourd'hui de 14,1 % et a peu évolué au cours de la dernière décennie.
- L'écart de rémunération global entre les sexes (impact combiné du salaire horaire moyen, du nombre d'heures rémunérées et du taux d'emploi) était de 36,7 % en 2018.
- L'écart de rémunération entre les sexes est plus large que la discrimination salariale :
 - Ségrégation sectorielle (surreprésentation des femmes dans les secteurs faiblement rémunérés comme les soins, la santé et l'éducation) : les emplois féminisés sont systématiquement sous-évalués !
 - Les femmes ont plus d'heures de travail à domicile / de garde d'enfants, par semaine (non rémunéré)
 - Plafond de verre : moins de 8 % des PDG des grandes entreprises sont des femmes
 - **Discrimination salariale**

... QUELQUES FAITS

Les conséquences :

- Moins de revenus, interruptions de carrière,
- Moins d'investissements, moins de droits à la retraite (en 2014, les retraites ont baissé de 39 % !).
- PLUS DE PAUVRETÉ

L'égalité salariale n'est qu'un aspect

- Stratégie européenne en matière de soins / Directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- Proposition sur les femmes dans les conseils d'administration
- Proposition de transparence salariale

L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION DANS LE TRAITÉ

Article 157 (ex-article 141 TCE)

1. 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.

2. Aux fins du présent article, 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.

L'égalité de rémunération, sans discrimination fondée sur le sexe, implique:

- a) que la rémunération accordée pour un même travail payé à la tâche soit établie sur la base d'une même unité de mesure;
- b) que la rémunération accordée pour un travail payé au temps soit la même pour un même poste de travail.

L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION DANS LE TRAITÉ

Article 157 (ex-article 141 TCE)

3. Le Parlement européen et le Conseil, statuant selon la procédure législative ordinaire et après consultation du Comité économique et social, adoptent des mesures visant à assurer l'application du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail, y compris le principe de l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur.

4. Pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un État membre de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle.

L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION DANS LE TRAITÉ

C'est non seulement le "cœur" de la politique européenne sur l'égalité, mais aussi le premier véritable "droit fondamental" de l'UE.

Defrenne Sabena 43/75

- fonction sociale de l'Art 157 (ancien art.119 TCE) :
- Eliminer les déséquilibres compétitifs mais aussi la fonction sociale

Effet direct, même dans les relations horizontales ! (précurseur de l'effet direct horizontal des droits fondamentaux de l'UE)

« Le principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou pour un travail de même valeur visé à cette disposition fait partie des fondements de l'Union" (C-624/19, Tesco, point 33).

L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION DANS LE TRAITÉ

Définition de "La rémunération".

- Interprétation large : couvrant, par exemple, les avantages sociaux, la santé, les assurances, les primes, les avantages en nature, les voitures de société, les remboursements, la rémunération des heures supplémentaires, les indemnités de licenciement...
- **Le critère pertinent** : la prise en compte de l'emploi
- La source n'a pas d'importance
- La jurisprudence est complexe en matière de pensions
- Égalité pour chaque élément :
 - L'égalité de rémunération doit être assurée non seulement sur la base d'une appréciation globale de l'ensemble des contreparties accordées aux salariés, mais également au regard de chaque élément de rémunération pris isolément" Affaire C-381/99, Brunnhofer.
- Pertinence de la distinction entre la "rémunération" et les autres conditions de travail

L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION DANS LE TRAITÉ

Les pensions sont-elles une "rémunération" au sens de l'art. 157 DU TFUE ?

CELA DÉPEND :

... évolution complexe de la jurisprudence et interaction avec le droit dérivé (pensions couvertes par la directive 79/7 non couvertes par la directive 2006/54)

Le terme "rémunération" au sens de l'article 157, paragraphe 2, du TFUE.

- couvre les pensions **qui dépendent de la relation de travail** entre le travailleur et l'employeur,
- à l'exclusion de celles qui découlent d'un régime légal, au financement duquel les travailleurs, les employeurs et éventuellement les pouvoirs publics contribuent moins en raison de la relation de travail qu'en raison des considérations de politique sociale.
- Dès lors, cette notion ne saurait être étendue aux régimes ou prestations de sécurité sociale - tels que les pensions de retraite - qui sont directement régis par la loi, à l'exclusion de tout élément de négociation au sein de l'entreprise ou du secteur professionnel concerné, et qui sont obligatoirement applicables à des catégories générales de travailleurs.

(voir arrêt du 22 novembre 2012, Elbal Moreno, C-385/11, EU:C:2012:746, point 20 et la jurisprudence citée)".

L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION DANS LE TRAITÉ

Pensions

(Jurisprudence codifiée dans la directive 2006/54)

Considérants (13) et (14)

- toutes les formes de pension professionnelle constituent un élément de rémunération au sens de l'article 141 du traité.

- Bien que la notion de rémunération au sens de l'article 141 du traité n'englobe pas les prestations de sécurité sociale, il est désormais clairement établi qu'un régime de pension pour les fonctionnaires entre dans le champ d'application du principe d'égalité de rémunération.

- si les prestations dues au titre du régime sont versées au travailleur en raison de sa relation de travail avec l'employeur public,
- nonobstant le fait que ce régime fait partie d'un régime légal général.
- Selon les arrêts de la Cour de justice dans les affaires C-7/93 et C-351/00, cette condition sera remplie si le régime de pension concerne une catégorie particulière de travailleurs et que ces prestations sont directement liées à la période de travail et calculées par référence au traitement final du fonctionnaire.

L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION DANS LE TRAITÉ

Travail égal ou travail de valeur égale

- Difficulté à trouver le comparateur
- Des entreprises ou même des secteurs différents ?
- La doctrine de la CJCE sur la "source unique" (C-320/00 Lawrence)

Les termes "travail égal", "même emploi" et "travail de valeur égale" figurant à l'article 157 TFUE ont un caractère entièrement qualitatif en ce qu'ils concernent exclusivement la nature du travail effectivement accompli.

(arrêt du 26 juin 2001, Brunnhofer, C-381/99, EU:C:2001:358, point 28 et la jurisprudence citée)

L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION EN DROIT SECONDAIRE

Directive sur l'égalité de rémunération - Directive 75/117/CEE

Directive sur l'égalité de traitement - Directive 76/207 CE

Directive sur l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale - Directive 79/7

Directive sur les régimes professionnels - Directive 96/97 (ex 86/378)

Directive sur les travailleurs indépendants (aujourd'hui directive 2010/41)

Directive 2006/54 (refonte)

Égalité des sexes dans les biens et services - (Directive 2004/113)

DIRECTIVE 2006/54

Article 2(1(e) «rémunération»: le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimal et tout autre avantage, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier;

Article 4 :

« 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 ».

DIRECTIVE 2006/54

Article 14 Interdiction de toute discrimination

1. Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe est proscrite dans les secteurs public ou privé, y compris les organismes publics, en ce qui concerne:

c) | les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement ainsi que la rémunération, comme le prévoit l'article 141 du traité;

Dispositions horizontales

- Indemnisation et réparation (art. 18)
- Charge de la preuve (art. 19)

DIRECTIVE 2006/54

Concepts clés :

Discrimination directe - Art. 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;

Discrimination indirecte et justifications - Art. 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;

DISCRIMINATION INDIRECTE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

Des dispositions apparemment neutres qui, dans la pratique, désavantagent particulièrement un sexe :

- Travail à temps partiel
- Impact du congé maternité
- Travail temporaire

Justifications et comparabilité

Recours

TRANSPARENCE DES REMUNERATIONS

"La plus grande partie de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes reste inexpliquée dans l'UE et ne peut être liée à des caractéristiques du travailleur ou du lieu de travail telles que l'éducation, la profession, le temps de travail ou l'activité économique pour laquelle la personne travaille. Une plus grande transparence en matière de rémunération permettrait de révéler des différences de rémunération injustifiées fondées sur le sexe pour un travail égal ou de valeur égale et aiderait les victimes de discrimination salariale à demander réparation et à faire valoir leur droit à l'égalité de rémunération."

https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_fr

TRANSPARENCE DES REMUNERATIONS

Résistance de l'écart de rémunération malgré la législation : le manque de transparence en est une des causes

Problème :

- Invisibilité : absence de litige
- Manque d'information, confidentialité, protection des données
- Crainte et risques pour la sécurité de l'emploi... barrières sociales
- Liberté de mener des affaires
- coûts

Recommandation 2014/124/UE de la Commission du 7 mars 2014 relative au renforcement du principe de l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes par la transparence

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/MEMO_14_160.

invite les États membres de l'UE à accorder le droit de demander des informations sur les niveaux de rémunération des employés, à obliger les entreprises à faire des rapports et des audits, et à inclure l'égalité de rémunération dans les négociations collectives

TRANSPARENCE DES REMUNERATIONS

Proposition de la Commission (2021) 93 Final

- Obligation de transparence
- Ne pas poser de questions sur les salaires précédents
- Droit de demander des informations sur les moyennes de rémunération (pour les travailleurs effectuant le même travail ou un travail de valeur égale) ventilées par sexe
- Grandes entreprises (250 employés) : doivent publier des informations sur les écarts salariaux internes
 - Si l'écart salarial dépasse 5% > évaluation avec les représentants des travailleurs

Critiques :

- Ne s'applique qu'au sein des entreprises, pas entre elles, ni entre les secteurs.
- Pas d'impact sur les secteurs faiblement rémunérés -féminisés
- Nécessité de combiner avec d'autres mesures
 - Directive sur l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle 2019
 - 2012 Proposition de directive sur l'équilibre entre les sexes parmi les administrateurs non exécutifs
 - 2020 Proposition de directive sur les salaires minimums

Merci de votre attention !