

Evaluation des emplois et écarts de rémunération entre hommes et femmes

Sophie Latraverse

ERA – Octobre 2022



Organisé dans le cadre du programme « Droits, égalité et citoyenneté 2014-2020 » de la Commission Européenne.

1

Écarts de rémunération en Europe

- - Ecart de rémunération horaire (emplois occupés) (sans prime ou supplément...) : **16%**
- Ecart annuel brut de la rémunération hommes femmes plus élevé: **République Tchèque 21,1%, Allemagne 21 % et France 19 %**
- Les hommes et les femmes n'occupent pas les mêmes emplois
- Les hommes et les femmes n'ont pas les mêmes carrières
- Il y a des biais fondés sur le genre dans les critères utilisés pour attribuer une valeur aux emplois et aux employés

2

- Ces statistiques reflètent les différences occupationnelles entre hommes et femmes:
 - Diplôme et type de travail (horizontal)
 - Type de structures d'emploi
 - Types de contrats de travail
 - Impact de la maternité et de la famille
 - Temps de travail
 - Stéréotypes et traditions
 - Carrières et positionnement vertical
- L'écart augmente avec les diplômes et l'expérience

3

Consultation 2019 / Proposition de directive 2022

- Consultation 2019 pour réunir des informations, points de vues et expériences d'un vaste panel de parties prenantes sur la transparence salariale et les mesures mises en œuvre:
 - Autorités publiques, administrations, entreprises professions libérales, partenaires sociaux associations de femmes, organismes nationaux de lutte contre les discriminations, inspections du travail, ONG, Universitaires, Enseignement supérieur
- En juillet 2019 la synthèse des constats a été publiée/ proposition de directive sur la transparence salariale présentée par la Conseil pour négociation avril 2022
 - 44 % des répondants considèrent que les femmes ne sont pas payée également pour un travail de valeur comparable
 - 23 % des répondants croient que les hommes et les femmes reçoivent un salaire égal
 - L'absence de sanctions dissuasives imposées aux employeurs, le manque de sensibilisation des employés sur les règles relative au salaire égal et l'absence de système effectif d'évaluation des emplois ont été identifiés comme obstacles principaux à la mise en œuvre de l'égalité salariale
 - La majorité des répondants estime que la transparence salariale contribue à réduire l'écart salarial entre hommes et femmes
 - European Commission (2019), 'Evaluation of the EU legal framework on "equal pay for equal work or work of equal value" – public consultation', July 2019, available at: <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/1839-Evaluation-of-the-provisions-in-the-Directive-2006-54-EC-implementing-the-Treaty-principle-on-equal-pay/public-consultation>

4

Décomposer les écarts de rémunération en deux éléments :

1. Ecart structurel expliqué par les différences moyennes fondées sur les caractéristiques des emplois occupés par les femmes (diplôme, emploi, activité, secteur, type d'entreprise ...): 6% (6 de 16%).
2. Ecart résiduel "toutes choses égales par ailleurs " (écart inexplicé): 10 % .

5

Egalité de rémunération entre hommes et femmes

- **Article 2 Convention OIT no 100 (1951)**
- **Article 157 du TFUE (119 du Traité CEE (1957) (aujourd'hui 141 EU)**
- **Directive 75/117 relative à l'égalité de rémunération**
- **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)**

6

Considérant 8:

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.

7

Définition de la discrimination directe

Article 2 par 1.

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;

8

Définition de discrimination indirecte

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;

9

Article 4 – Obligation Positive

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.

10

Directive 2006/54 - Considérant 9

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.

11

CJCE 8 avril 1976 Defrenne C43-75

- Le principe d'égalité des rémunérations prévu à l'article 119 du traité CEE peut être invoqué devant la juridiction nationale et mis en œuvre pour sanctionner une discrimination prévue par la loi nationale mais aussi par une convention collective
- La directive 75/117 apporte des précisions quant à la portée de l'article 119, mais ne restreint pas l'effet direct de l'article 119.
- Le législateur national n'a pas compétence exclusive pour la mise en œuvre du principe d'égalité des rémunérations

12

Nivellement par le haut : Starjakob C-417/13

- La Cour énonce le principe suivant au paragraphe 46:
 - En vertu d'une jurisprudence constante, dès lors qu'une discrimination, contraire au droit de l'Union, a été constatée et aussi longtemps que des mesures rétablissant l'égalité de traitement n'ont pas été adoptées, le respect du principe d'égalité ne saurait être assuré que par l'octroi aux personnes de la catégorie défavorisée des mêmes avantages que ceux dont bénéficient les personnes de la catégorie privilégiée, régime qui, à défaut de l'application correcte du droit de l'Union, reste le seul système de référence valable

13

CJCE 17 octobre 1989, Danfoss C-109/88

- Une convention collective prévoit que les salaires par catégories
- Les grilles de salaire peuvent être ajustées 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

14

Danfoss

- 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
- L'absence de transparence emporte l'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

15

Danfoss

□ Flexibilité

- Si ce critère correspond à une évaluation de la **qualité** de la prestation, alors le fait qu'elle soit défavorable aux femmes indique qu'elle est mise en œuvre de manière abusive à l'égard des femmes.
- S'il correspond à l'**adaptabilité** aux horaires et lieux de travail, alors l'employeur doit également établir :
 - Sa valeur particulière
 - Au travail spécifique de l'employé

16

Danfoss

- Formation professionnelle
- Elle peut avoir une valeur si l'employeur établit qu'une formation particulière a une valeur particulière pour l'exécution de la prestation de travail

17

CJCE, 27 Octobre 1993, Enderby C- 127/92

- 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

18

Enderby – négociation collective

- L'employeur doit montrer que des raisons objectives justifient la différence de rémunération
- Le fait qu'ils soient le résultat d'une négociation collective n'est pas une justification puisque les conventions collectives doivent respecter le principe d'égalité de rémunération
- Le fait que chaque processus de négociation n'ait pas pris en compte de considération discriminatoire n'est pas une justification.

19

Enderby – Tensions sur le marché du travail

- Le nombre insuffisant de professionnels sur le marché du travail expliquant leur valeur sur ne peut être présumé
- 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

20

CJCE, 26 juin 2001, Brunnhofer C-381/99

- La réclamante se plaint de ce que son collègue masculin, engagé un an après elle au même niveau, bénéficie d'une prime plus élevée, négociée au moment de son embauche.
- Elle est licenciée après 4 ans en raison de sa mauvaise performance et de problèmes qui avaient commencé à se manifester avant l'embauche de son collègue.
- La banque invoque la qualité, la nature et la charge de travail de la salariée pour justifier l'écart de salaire.

21

Brunnhofer

- La banque ne peut invoquer la qualité du travail de la réclamante ou des éléments liés à la performance pour justifier un écart de salaire au moment de l'embauche.
- Le fait d'être embauché au même niveau de classification n'est pas suffisant pour établir que deux salariés exécutent un travail comparable.
- Des éléments dont il n'est pas tenu compte par la convention collective peuvent être pris en considération s'ils sont objectifs, non discriminatoires et proportionnés.

22

Brunnhofer §43

- Définition de la notion de situations comparables:
- Test: 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, les personnes peuvent être considérés comme se trouvant dans une situation comparable

23

CJCE 1^{er} juillet 1986 C-237/85

Gisela Rummler

- Système de classification fondé sur l'effort physique prenant en considération la fatigue musculaire et le degré de pénibilité physique du travail
- 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).

24

Lawrence, 17 septembre 2002 C-320/00

- La House of Lords a décidé que les demanderessees avaient le droit, aux fins d'obtenir l'égalité de rémunération sans discrimination fondée sur le sexe, de se comparer à des hommes employés par le Conseil municipal, dans d'autres secteurs d'activité, dont le travail avait été reconnu comme équivalent sur la base de l'étude relative à l'évaluation des tâches.
- Le Conseil municipal a ensuite fait passer un marché pour que des entreprises extérieures remplissent cette tâche, entreprises qui ont repris certaines employées et en ont employé d'autres. La rémunération pour ces tâches a baissé.
- Recours des employées pour demander l'égalité de rémunération avec les employés masculins actuels du Conseil qui remplissent cette même tâche reconnue comme comparable
- Le principe d'égalité de rémunération peut s'appliquer à des situations de multiplicité d'employeurs- comme pour les conventions collectives – si elles relèvent d'une source unique i.e. qu'une autorité est susceptible de mettre en œuvre le principe d'égalité. Sinon, les situations ne sont pas comparable au sens de l'article 141 du Traité.

25

Application

Illustrations

26

Salaire égal pour travail de valeur comparable - Définition

Article L. 3221 - 4 Code du travail français

- Sont considérés comme 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 responsabilités et de charge physique ou nerveuse.". (1972)

Entend surmonter le problème de la ségrégation occupationnelle des emplois.

27

Situation individuelle

Mme B.

Cass. Soc.6 juillet 2010

Responsable RH et responsable des services juridiques

vs

Directeurs financiers, commerciaux et informatiques

28

Mme B.

Valeur équivalente de l'emploi féminin

Au delà du titre et du marché:

L'analyse du contenu de l'emploi

29

Mme B.

Au delà du titre et du marché

Niveau dans la hiérarchie (tous au niveau directeur)

Classification

Responsabilités (partie du comité de direction)

Importance (combinaison de fonctions stratégiques)

Capacité

Niveau d'éducation

Expérience

Ancienneté

Contribution à l'organisation, et

Stress

30

Conventions collectives

- Convention collective inter- professionnelle de 2004 prévoit des négociations sur l'écart de rémunération hommes femmes
- Aucune méthodologie
- Aucune formation juridique des experts et acteurs
- Isolement des experts
- Besoin de construire une grille d'analyse commune

31

5 emplois féminins et masculins

- Par exemple entre :
 - Infirmières et agent de maîtrise dans un hôpital,
 - Assistante et technicien de maintenance,
 - Ingénieur informatique et commercial

32

Emplois masculins :

- ❑ 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...

33

❑ Emplois féminins :

- ❑ Un titre pour divers contenus (ex: assistante administrative),
- ❑ Définition et description d'emploi imprécises,
- ❑ Contenu personnalisé,
- ❑ 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 ...

34

Biais de genre dans les critères d'évaluation des emplois

Définition des tâches multiples :

Capacité à travailler à différents postes de travail (emplois masculins)

VS

Cumuler divers rôles et attentes au sein d'un même emploi (emplois féminins).

35

Evaluation des compétences relationnelles comme compétences professionnelles

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

36

Responsabilités :

Responsabilités avec une valeur qui doit être compensée ne sont pas que financières et économiques,

Quelle est la valeur liée au fait d'assumer des responsabilités auprès des gens, de la confidentialité, de la communication...

Contribution à la valeur de l'activité de l'unité de travail

37

La valeur attribuée aux conditions de travail

Elles doivent prendre en considération:

- La charge émotionnelle,
- L'environnement humain ...

et non que la valeur industrielle du travail

38

