

HEUKING KÜHN LÜER WOJTEK



Un salaire égal pour un travail de valeur égale
Prof. Martin Reufels, LL.M

7 septembre 2023
14:15

 Financé dans le cadre du programme « Droits, égalité et citoyenneté » 2021-2027 de la Commission européenne

RECHTSANWÄLTE UND STEUERBERATER

1

HEUKING KÜHN LÜER WOJTEK

Aperçu

- Terminologie
- Statistiques
- Fondements juridiques européennes
- Jurisprudence de la CJCE
- Mesures de transparence des salaires

13.06.2023 - Heuking Kühn Lüer Wojtek - Prof. Martin Reufels LL.M. 2

2

Terminologie



- Écart de rémunération entre les sexes non corrigé

Différence entre les salaires moyens bruts des femmes et des hommes -

Y compris les données basées sur des "raisons objectives" (non directement discriminatoires)

- Écart salarial ajusté en fonction du sexe

Différence entre les salaires moyens - raisons objectives exclues

3

Statistiques



- Différence du salaire horaire brut moyen en 2020
- Écart de rémunération entre les sexes non corrigé
- De grandes différences entre les États membres
- Ø EU 2019 : 14,1
- Ø EU 2020 : 13,0



4

"Raisons objectives"

- Un taux d'emploi plus faible chez les femmes
- Nombre d'heures plus faible (*travail à temps partiel*)
- Ségrégation horizontale (*rémunération souvent plus élevée dans les professions/secteurs à prédominance masculine*)
- Ségrégation verticale (*les hommes occupent plus souvent des postes élevés que les femmes - les femmes sont moins souvent promues "plafond de verre"*)

5

Cadre juridique européen

§

- Art 157 TFUE (*ex art 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 minimal 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.

Égalité de rémunération, sans discrimination fondée sur le sexe,

a) que la rémunération d'un même travail payé à la tâche soit fixée sur la base de la même unité de mesure,

b) que pour un travail rémunéré au temps, la rémunération soit la même pour un même poste de travail.

6

Cadre juridique européen



■ DIRECTIVE 2006/54/CE

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

Art 4 Interdiction de la discrimination

pour un même travail ou pour un travail reconnu comme équivalent, la discrimination directe et indirecte fondée sur le sexe doit être éliminée en ce qui concerne **tous les éléments et conditions de rémunération**

En particulier, lorsqu'un **système de classification professionnelle est** utilisé pour déterminer la rémunération, ce système doit être fondé sur des critères communs aux travailleurs masculins et féminins et être conçu de manière à exclure toute discrimination fondée sur le sexe.

7

Décisions fondamentales - CJCE



■ Defrenne II

(Le principe d'égalité fait partie des fondements de la Communauté Européenne - Effet direct de l'article 119 CEE)

■ Danfoss

(la charge de la preuve incombe à l'employeur)

■ Enderby

(Principe d'égalité de traitement en matière de négociations et de conventions collectives)

8



Décisions fondamentales - CJCE

■ Kenny

(Pour comparer un travail identique ou de valeur égale, il faut se fonder sur des facteurs objectifs, par exemple le type de travail, les exigences en matière de formation et les conditions de travail)

■ Dansk Industri

(Les juridictions nationales doivent répondre à la question de savoir si le principe d'égalité de rémunération est respecté ou s'il existe un travail égal ou de valeur égale).

9



CJUE : "Tesco Stores" 03.06.2021

Les faits :

- Tesco Stores Détaillant - distribution en ligne et au Royaume-Uni, 250.000 salariés
- Les femmes travaillent principalement comme vendeuses
- Hommes travaillant principalement dans des centres de distribution

10

 HEUKING KÜHN LÜER WOJTEK



CJUE : "Tesco Stores" 03.06.2021

- 6.000 travailleurs (hommes et femmes) ont porté plainte à Watford en février 2018

- Exigence d'égalité de rémunération entre hommes et femmes conformément à l'article 157 du TFUE

- Argument : le travail dans la vente et la distribution est équivalent

13.06.2023 - Heuking Kühn Lüer Wojtek - Prof. Martin Reufels LL.M. 11

11

 HEUKING KÜHN LÜER WOJTEK



CJUE : "Tesco Stores" 03.06.2021

Les arguments des magasins Tesco :

- En cas de travail de valeur égale, l'article 157 TFUE n'a pas d'effet direct

- En outre, pas de travail équivalent comparable, les magasins Tesco ne sont pas une "source unique".

13.06.2023 - Heuking Kühn Lüer Wojtek - Prof. Martin Reufels LL.M. 12

12

CJUE : "Tesco Stores" 03.06.2021



CJCE :

- L'article 157 du TFUE a un effet direct même en cas de travail de valeur égale
- Premier jugement concernant le travail de valeur égale
- "Travail de valeur égale" ? La question de l'appréciation des faits par le juge national

13

CJUE : "Fogasa" 03.03.2021



Les faits :

- Le Fonds de garantie salariale (Fogasa) paie en cas d'insolvabilité de l'employeur, avec un plafond fixé par la loi espagnole
- Le Fogasa abaisse proportionnellement le plafond pour les emplois à temps partiel
- La juridiction de renvoi considère qu'il s'agit d'une discrimination indirecte par le biais d'une double réduction (réduction de la rémunération en raison du temps partiel + réduction par abaissement du plafond)

14

CJUE : "Fogasa" 03.03.2021



CJUE :

- Réduction des plafonds compatible avec l'article 2, paragraphe 1, et l'article 4 de la directive 2006/54/CE
- Pas de discrimination indirecte, car la "double réduction" (en plus de la réduction due au travail à temps partiel) n'est pas évidente

15

Mesures de transparence des salaires

- Malgré des directives juridiques claires et une jurisprudence, la différence de salaire entre sexe persiste
 - Pas de transparence des salaires
-
- Proposition de directive de la Commission européenne visant à renforcer le principe de l'égalité des rémunérations par la transparence des salaires et des mécanismes de mise en œuvre du 04.03.2021

16

Mesures de transparence des salaires

Proposition de la Commission :

➔ Transparence des salaires - niveau du travailleur

- Fournir des informations sur les salaires de départ et leur fourchette, interdire aux employeurs de demander les salaires antérieurs
- Droit d'accès du travailleur au revenu individuel et moyen (art. 7)


17

Mesures de transparence des salaires

➔ Transparence des salaires - niveau de l'employeur

- Obligation de faire un rapport sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (art. 9)
- Évaluation conjointe des rémunérations avec les représentants des travailleurs si l'écart de rémunération est d'au moins 5 % (et non justifié par des facteurs objectifs) (art. 10)

18

 HEUKING KÜHN LÜER WOJTEK


Mesures de transparence des salaires

➔ Meilleure applicabilité juridique ➔

- Charge de la preuve pour l'employeur (art. 18)
- Actions collectives
- Définition des notions clés telles que la rémunération, le travail égal et de valeur égale (art. 3 - 4)

13.06.2023 - Heuking Kühn Lüer Wojtek - Prof. Martin Reufels LL.M. 19

19

 HEUKING KÜHN LÜER WOJTEK

Mesures de transparence des salaires

- Indemnisation des travailleurs en plus du versement de l'intégralité de la rémunération
- Les États membres prévoient des sanctions spécifiques (par exemple, des amendes) en cas de violation du principe de l'égalité de rémunération.

13.06.2023 - Heuking Kühn Lüer Wojtek - Prof. Martin Reufels LL.M. 20

20

Mesures de transparence des salaires



Le 30 mars 2023, la directive a été adoptée par le Parlement européen et le 24 avril 2023 par le Conseil de l'Union européenne. Les États membres ont maintenant **trois ans** pour transposer les directives dans leur droit national.

21

Merci pour votre attention !
Thank you for your attention !

www.heuking.de
Berlin

Kurfürstendamm 32
10719 Berlin
T +49 30 88 00 97-0
F +49 30 88 00 97-99

Düsseldorf

Georg-Glock-Straße 4
40474 Düsseldorf
T +49 211 600 55-00
F +49 211 600 55-050

Hamburg

Neuer Wall 63
20354 Hamburg
T +49 40 35 52 80-0
F +49 40 35 52 80-80

München

Prinzregentenstraße 48
80538 München
T +49 89 540 31-0
F +49 89 540 31-540

Chemnitz

Weststraße 16
09112 Chemnitz
T +49 371 38 203-0
F +49 371 38 203-100

Frankfurt

Goetheplatz 5-7
60313 Frankfurt am Main
T +49 69 975 61- 0
F +49 69 975 61-200

Köln

Magnusstraße 13
50672 Köln
T +49 221 20 52-0
F +49 221 20 52-1

Stuttgart

Augustenstraße 1
70178 Stuttgart
T +49 711 22 04 579-0
F +49 711 22 04 579-44

Zürich

Bahnhofstrasse 69
8001 Zürich/Schweiz
T +41 44 200 71-00
F +41 44 200 71-01

22