

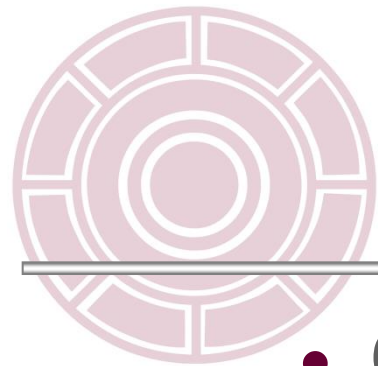
ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION

Cadre juridique de l'UE et jurisprudence de la CJUE

Dr Sabine Wagner

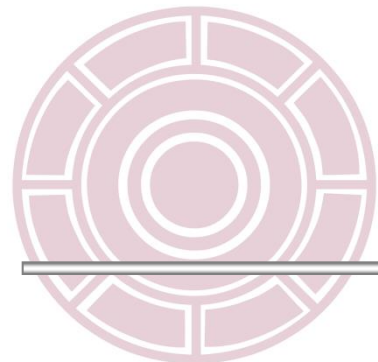
Gleichbehandlungsanwaltschaft Österreich

25.11.2014



Gleichbehandlungs- anwaltschaft Österreich

- Organisme de médiation autrichien pour l'égalité
- Tâche principale : fourniture de conseils juridiques aux victimes de discrimination
- Demandes auprès de la Commission pour l'égalité de traitement
- Procédure spécifique préalable à l'action judiciaire / Droits d'information
- Cas de référence, p. ex. Brunnhofer



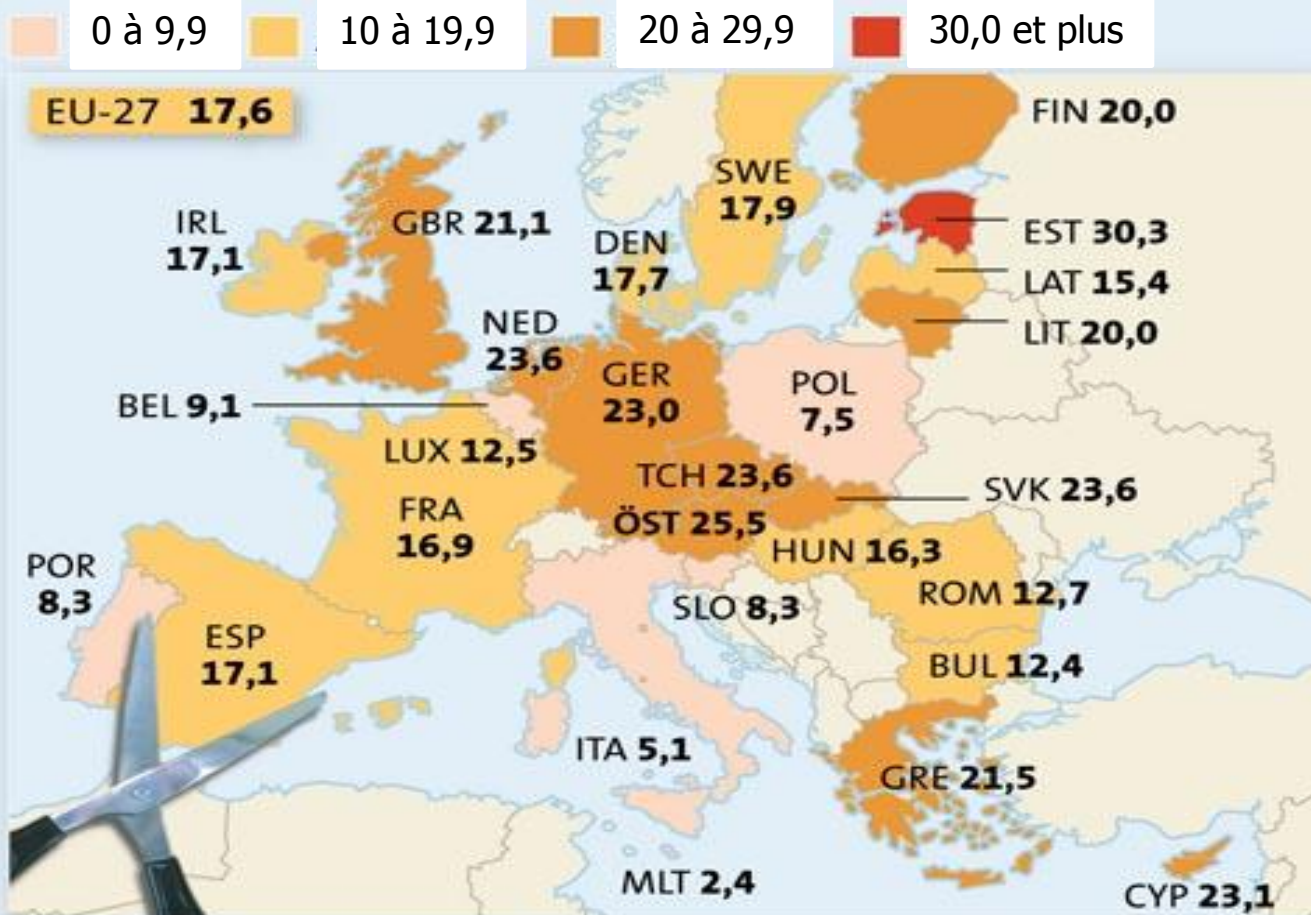
Aperçu de la présentation

1. Contexte du sujet
2. Bases juridiques
3. Jurisprudence de la CJUE
 - Définitions et notions essentielles applicables en matière d'égalité de rémunération
 - Procédure préjudicielle en cours
4. Conclusion

1. Contexte

Écart salarial entre hommes et femmes dans l'UE

Différence entre les salaires des hommes et des femmes en 2007 en %*

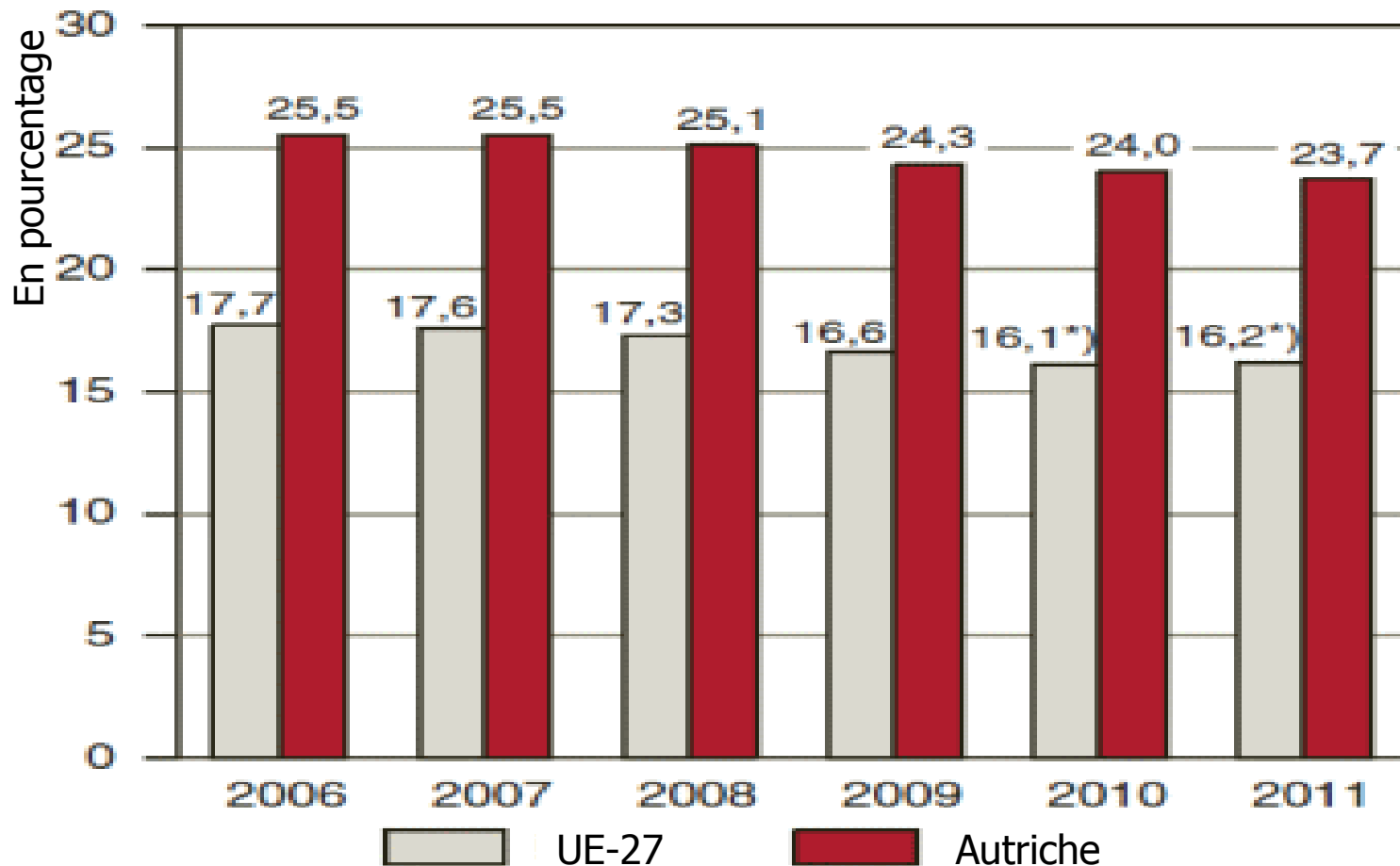


* Dans les entreprises employant au moins 10 personnes

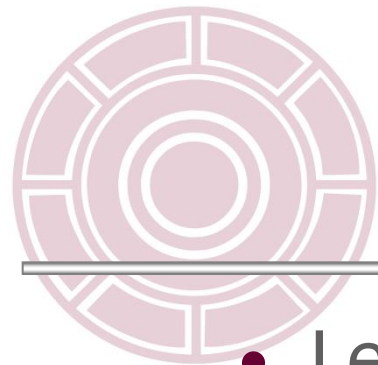
Graphique : © APA, source : APA/Eurostat

1. Contexte

Écart salarial entre les sexes de 2006 à 2011

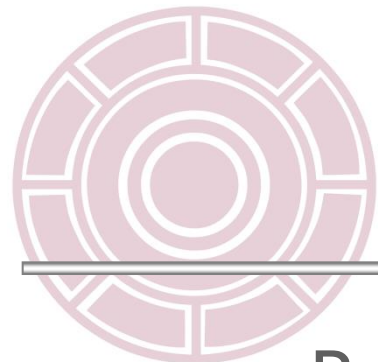


Source : Eurostat. Différences de rémunération en fonction du sexe, hors ajustements. Graphique réalisé le 28.2.2013. *) Données provisoires.



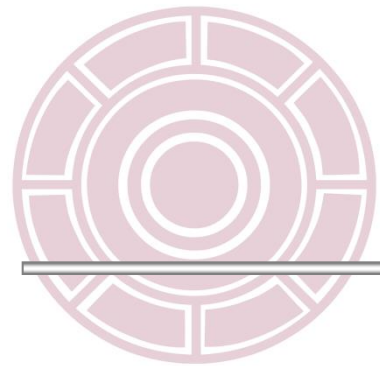
1. Contexte

- Les graphiques illustrent les données brutes
- L'écart salarial se comble très lentement
- Mise au net des données selon le temps de travail, la formation, le secteur, l'âge, l'ancienneté, etc.
- Écart résiduel inexplicable - discriminatoire
- « Facteurs de mise au net » : discriminatoires, mais seule une partie est couverte juridiquement, p. ex. aspects discriminatoires en cas de travail à temps partiel



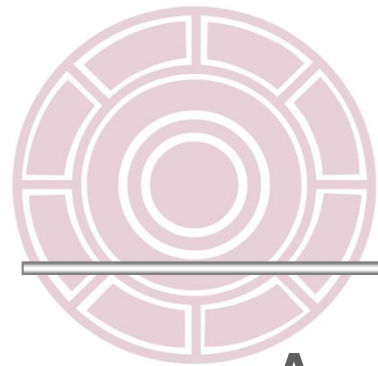
1. Contexte

- Rapport sur l'application de la directive 2006/54/CE : quels sont les obstacles à la mise en œuvre effective de l'égalité salariale ?
 - Manque de clarté et de sécurité juridique à propos du concept de travail de valeur égale
 - Manque de transparence dans les systèmes de rémunération
 - Obstacles procéduraux



2. Bases juridiques : Droit primaire

- Art. 157 TFUE (ex-art. 119 et 141) : l'égalité des rémunérations est le seul aspect de l'égalité de traitement inscrit dans le droit primaire
- À l'origine, l'objectif de cette disposition était lié au droit de la concurrence



2. Bases juridiques : Double finalité de l'art. 157

Arrêt Defrenne II (1976)

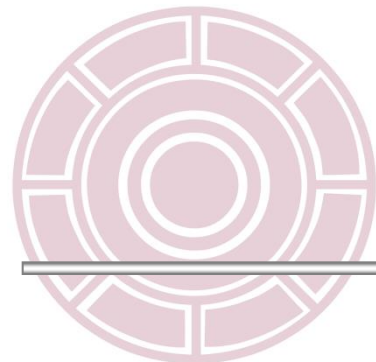
- L'art. 119 CEE est directement applicable
- Double finalité : économique et sociale
- Le principe de l'égalité de rémunération fait partie des fondements de l'ordre juridique de la Communauté
- Cette disposition a le « caractère d'un droit fondamental »



2. Bases juridiques : Primauté de la finalité sociale

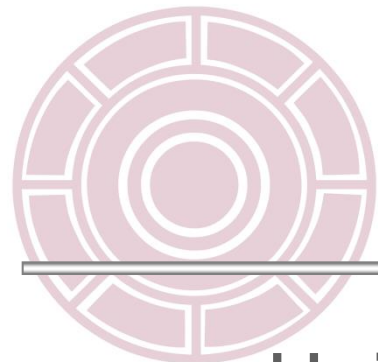
Entre autres, arrêt Schröder (2000) :

- « La finalité économique de l'article 119, consistant en l'élimination des distorsions de concurrence, revêt un caractère secondaire par rapport à l'objectif social visé par la même disposition »
- L'égalité de rémunération figure désormais également à l'article 23 de la Charte des droits fondamentaux



2. Bases juridiques : Droit secondaire - directives

- Directive 75/117/CEE sur l'égalité des rémunérations
- Directives 76/207/CEE et 2002/73/CE sur l'égalité de traitement
- Directives 86/378/CE et 96/97/CE sur la sécurité sociale (arrêt Bilka de 1986)
- Directive 97/80/CE sur la charge de la preuve (arrêts Danfoss de 1989 et Enderby de 1993)



2. Bases juridiques : Droit secondaire

Unification de toutes ces directives dans la « nouvelle directive sur l'égalité de traitement » :

- 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 (refonte)



2. Bases juridiques : Directive sur l'égalité de traitement

Article 4, 1^e phrase, de la directive :

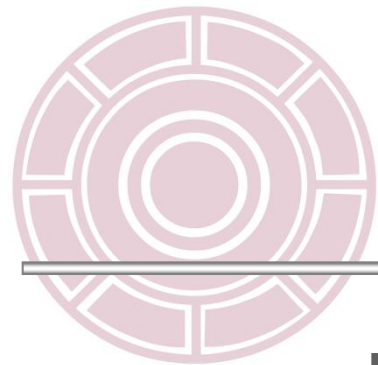
- La discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe,
- pour un même travail ou un travail auquel est attribuée une valeur égale,
- est éliminée dans l'ensemble des éléments et conditions de rémunération.



2. Bases juridiques : Directive sur l'égalité de traitement

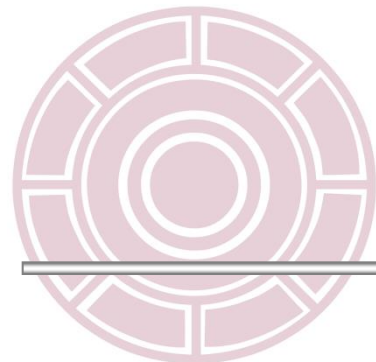
Article 4, 2^e phrase, de la directive :

- Tout système de classification professionnelle servant à déterminer les rémunérations
- est fondé sur des critères communs aux travailleurs masculins et féminins et
- il est établi de manière à exclure les discriminations.



3. Jurisprudence de la CJUE - Notions essentielles

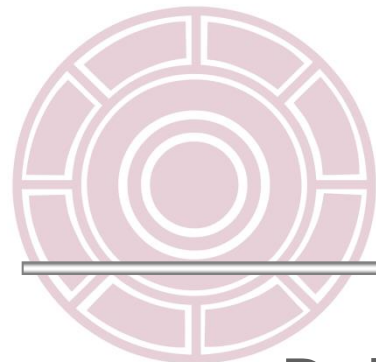
- a. Rémunération
- b. Champ d'application personnel
- c. Travail de valeur égale
- d. Inversion de la charge de la preuve
- e. Discrimination directe
- f. Discrimination indirecte
- g. Justifications



3. Jurisprudence de la CJUE - a. Rémunération

La notion de rémunération de l'article 157 inclut :

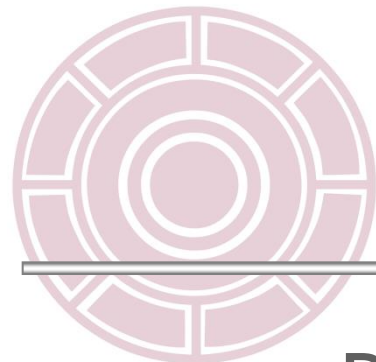
- Le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum
- et tous autres avantages
- que l'employeur paie en raison de l'emploi
- au travailleur, directement ou indirectement,
- en espèces ou en nature.



3. Jurisprudence de la CJUE -

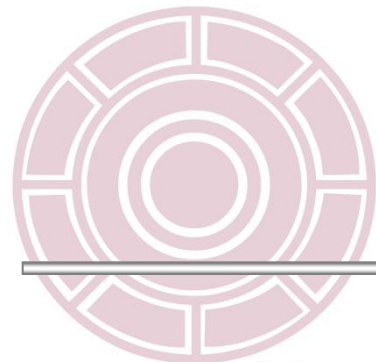
a. Rémunération

- Paiements, suppléments, primes ou gratifications non prévus dans les conventions collectives
- Indemnités de congédiement / de départ (arrêts Kowalska et Gruber)
- Imputations pour service militaire (arrêt ÖGB)
- Allocations de maladie (arrêt Rinner-Kühn)
- Allocations de maladie en cas d'absence liée à la grossesse (arrêt Pedersen)



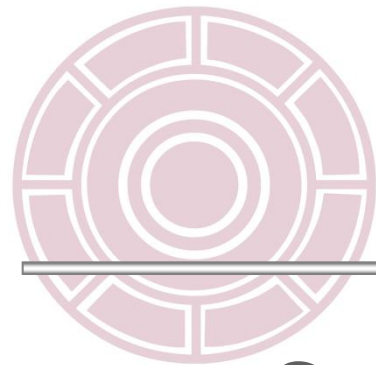
3. Jurisprudence de la CJUE - a. Rémunération

- Pension de transition en cas de chômage (arrêt Hlozek)
- Indemnisations des membres d'un comité d'entreprise (arrêt Bötzel)
- Pensions d'entreprise (entre autres, arrêts Bilka et Barber)
- PAS les pensions des régimes légaux de sécurité sociale



3. Jurisprudence de la CJUE - b. Champ d'application

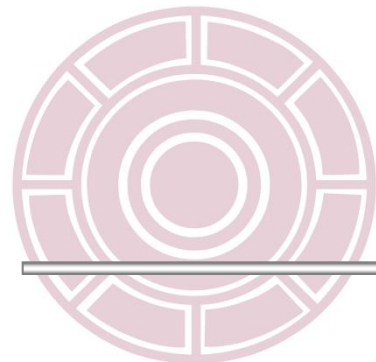
- Notion de travailleur dans le droit européen (arrêt Lawrie Blum)
- Y compris relations d'emploi de droit public (arrêt Gerstner)
- Employeurs : les différences de rémunération doivent avoir une source unique. Entité permettant de réaliser l'égalité de traitement (arrêts Lawrence et Allonby)



3. Jurisprudence de la CJUE - c. Travail de valeur égale

Considérant 9 de la directive 2006/54 :
Égalité de valeur si :

- Les travailleurs se trouvent dans une situation comparable en ce qui concerne :
 - la nature du travail
 - les conditions de formation
 - les conditions de travail



3. Jurisprudence de la CJUE - c. Travail de valeur égale

Critères individuels :

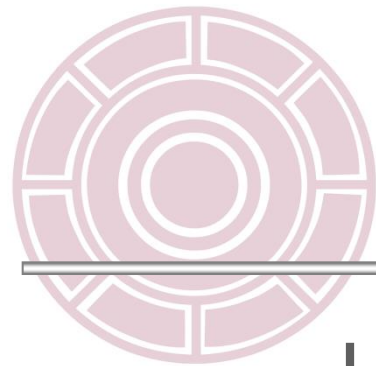
- Prédécesseurs (arrêt Smith)
- Activités de valeur moindre (arrêt Murphy)
- Le regroupement dans la même catégorie salariale a seulement un caractère indicatif
- Une rémunération différente d'activités identiques ne peut être justifiée à l'avance par le rendement individuel (arrêt Brunnhofer)



3. Jurisprudence de la CJUE - c. Travail de valeur égale

Critères collectifs :

- Examen global d'un système de rémunération propre à l'entreprise ou d'un critère spécifique de rémunération des hommes et des femmes
- Cet examen revient souvent à un contrôle de l'égalité de valeur
- En principe, prérogative des autorités nationales



3. Jurisprudence de la CJUE - c. Travail de valeur égale

- Les critères doivent assurer dans leur globalité une rémunération égale pour un travail de valeur égale
- Si seul le critère d'« effort musculaire » donne lieu à un supplément, et aucun autre critère d'efforts typiquement féminins n'est pris en compte, le système de rémunération est contraire au principe de l'égalité (arrêt Rummler)



3. Jurisprudence de la CJUE - c. Travail de valeur égale

Égalité de valeur (arrêt Wiener Gebietskrankenkasse) :

- Activités de psychologues et de médecins
- Chargés dans les deux cas de l'accompagnement de patients
- CJUE : la valeur n'est pas égale car la formation et l'habilitation professionnelles sont différentes



3. Jurisprudence de la CJUE - d. Inversion de la charge de la preuve

Les affaires au principal portaient sur des systèmes collectifs :

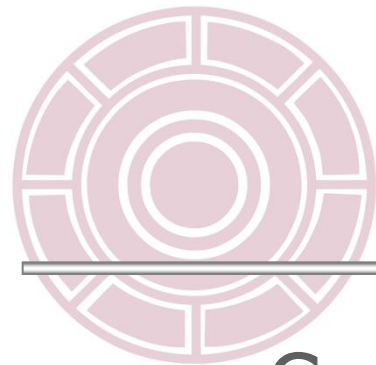
- Les femmes obtenaient en moyenne une majoration salariale inférieure aux hommes et l'entreprise ne publiait aucune information sur l'attribution des majorations individuelles (arrêt Danfoss)
- Les composants fixes et variables de la rémunération étaient mélangés (arrêt Royal Copenhagen)



3. Jurisprudence de la CJUE - d. Inversion de la charge de la preuve

La charge de la preuve est inversée :

- si les travailleurs qui sont victimes de discrimination apparente,
- qui le prouvent par la présentation d'éléments,
- seraient autrement privés de tout moyen efficace de faire respecter le principe de l'égalité des rémunérations
- Arrêt Enderby



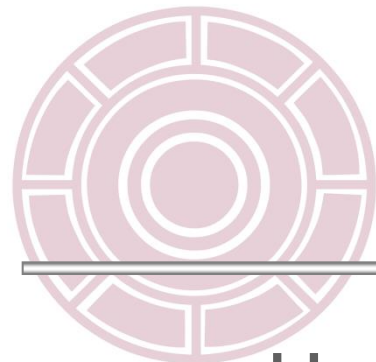
3. Jurisprudence de la CJUE - e. Discrimination directe

Caractéristiques de fait :

- Situation comparable
- Désavantage
- Motif : sexe

Justification seulement si :

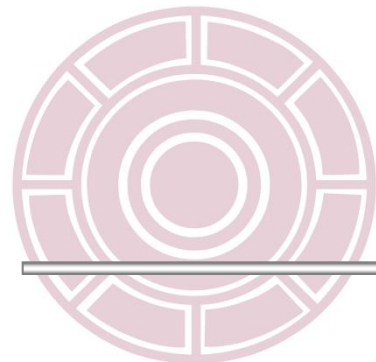
- Pas de situation comparable
- Mesure positive



3. Jurisprudence de la CJUE - e. Discrimination directe

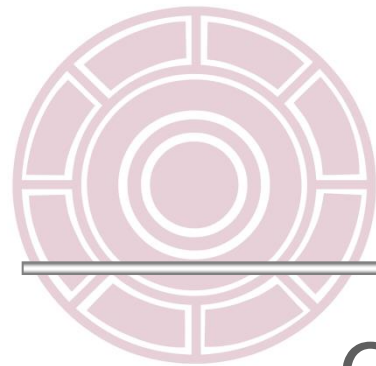
Un désavantage résultant de la grossesse ou de la maternité constitue toujours une discrimination directe

- Arrêts Gillespie et Mc Kenna
- Dans un tel cas, une personne de comparaison n'est pas nécessaire



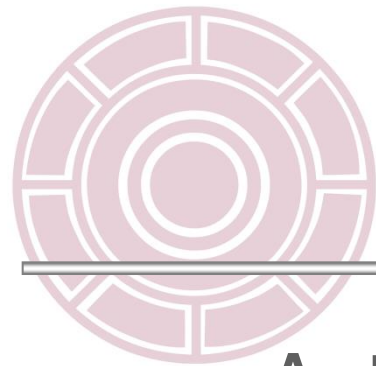
3. Jurisprudence de la CJUE - f. Discrimination indirecte

- Prescriptions / Critères apparemment neutres
- Effet défavorable sur un sexe
- Justification possible dans des conditions déterminées
- Obligation de proportionnalité



3. Jurisprudence de la CJUE - f. Discrimination indirecte

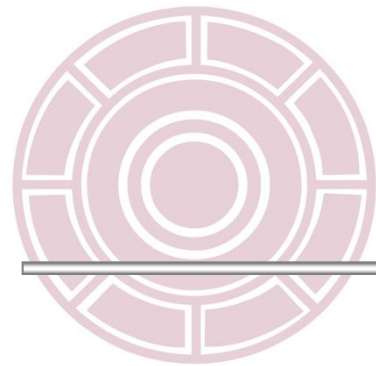
- Cas les plus fréquents : travail à temps partiel
- Arrêts Jenkins et Bilka
- Preuves :
 - dans le passé, statistiques
 - aujourd'hui, aussi comparaison théorique afin de déterminer si des prescriptions ou critères apparemment neutres peuvent exercer un effet particulièrement défavorable sur les femmes



3. Jurisprudence de la CJUE - f. Discrimination indirecte

Autres aspects :

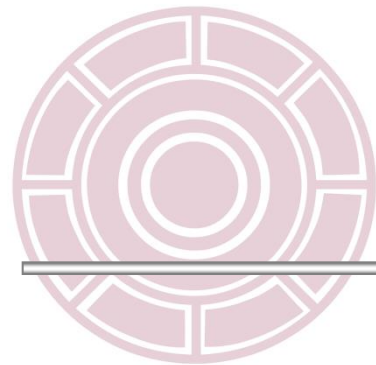
- Récompense pour la présence, pas de gratification pendant la carence (arrêt Lewen)
- Calcul différent des durées d'absence - service militaire et civil et carence (arrêt ÖGB)



3. Jurisprudence de la CJUE - g. Justifications

L'ancienneté et l'expérience professionnelle sont en principe admissibles (arrêt Danfoss)

- Car l'expérience permet en général de mieux s'acquitter de ses prestations
- L'employeur ne doit fournir une preuve que si la travailleuse établit qu'une plus longue ancienneté ne permet pas de mieux s'acquitter de ses prestations (arrêt Cadman)

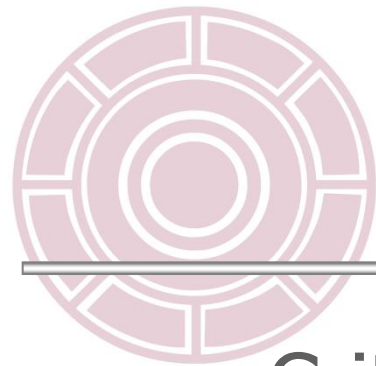


3. Jurisprudence de la CJUE - g. Justifications

Prestations supplémentaires en cas de travail à temps partiel :

Arrêts en partie contradictoires :

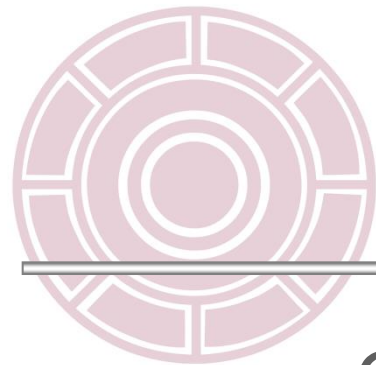
- Rémunération égale pour un nombre absolu égal d'heures de travail (arrêt Helmig)
- Calcul au prorata temporis de la rémunération des heures supplémentaires à temps plein en cas de travail à temps partiel (arrêt Elsner-Lakeberg)



3. Jurisprudence de la CJUE - g. Justifications

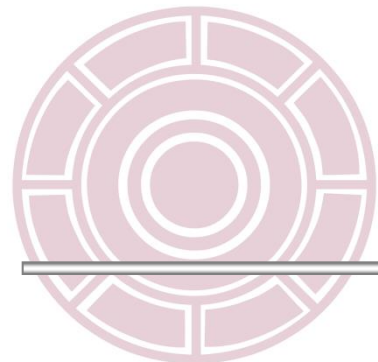
Critères non admissibles :

- Considérations budgétaires (arrêts Hill & Stapleton et Schönheit)
- Objectifs de politique sociale et de l'emploi (arrêt Krüger)
- Litigieux : arguments relatifs à la valeur sur le marché



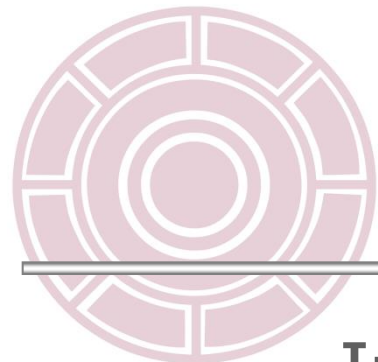
3. Jurisprudence de la CJUE - Procédure en cours

- Calcul au prorata temporis des allocations familiales pour les travailleurs à temps partiel
- Question préjudicielle soumise à la CJUE par l'Autriche
- Calcul au prorata temporis de tous les éléments de la rémunération ?
- Procédure actuellement en cours, décision le 5.11.2014



4. Conclusion

- L'égalité de rémunération est un pilier du droit européen en matière d'égalité de traitement
- Intérêt politique également important
- Les structures discriminatoires ne peuvent qu'en partie être combattues juridiquement
- L'adoption de mesures supplémentaires est donc indispensable



4. Conclusion

- Interprétation très large de la notion de rémunération par la CJUE
- Création de théories juridiques par la CJUE pour l'ensemble du droit relatif à l'égalité de traitement sur la base d'affaires liées à la rémunération (p. ex. discrimination indirecte)
- Marge d'interprétation encore considérable, p. ex. pour définir un travail de valeur égale