



Un même salaire pour un travail de même valeur
Cadre juridique de l'UE et jurisprudence de la CJUE

Petra Foubert, Université d'Hasselt
ERA, Bruxelles, le 12 mai 2015

universiteit
hasselt
KNOWLEDGE IN ACTION

L'égalité de rémunération dans l'UE - Point de vue juridique

- **Législation de l'UE**
 - Article 157 TFUE (ex-article 141 TCE, ex-article 119 CEE)
 - Directive 75/117 (égalité des rémunérations) - remplacée par la directive 2006/54 (refonte)
- Principe inscrit dans la législation nationale des 28 États membres, 3 pays de l'EEE et 2 pays candidats
- Jurisprudence importante de la CJUE
 - P. ex. arrêt Defrenne II (1976) : l'article 119 CEE a un effet direct

Petra Foubert - ERA - 12 mai 2015

universiteit
hasselt
KNOWLEDGE IN ACTION

Législation européenne

- Article 157 TFUE
 - Égalité de rémunération pour un même travail / un travail de même valeur
 - Rémunération ?
 - ✓ Salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum
 - ✓ Tous autres avantages payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de son emploi
 - Même valeur ?
 - ✓ Importance de systèmes de classification professionnelle
 - ✓ Risque de reproduction d'effets discriminatoires fondés sur le sexe

Législation européenne

- Directive 2006/54 (refonte)
 - Facilite la mise en œuvre du principe d'un même salaire pour un même travail ou un travail de même valeur
 - Remplace la directive 75/117 et assure la mise en œuvre de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (plus générale)
 - Régit :
 - ✓ L'accès à l'emploi
 - ✓ Les conditions de travail, y compris la rémunération
 - ✓ Les régimes professionnels de sécurité sociale

Législation européenne

- Directive 2006/54, 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. »

Malgré tout, inégalités persistantes

- Infractions au droit de l'UE et à la jurisprudence de la CJUE
- Salaire différent pour un même travail ou un travail de même valeur
 - Niveau macro : écart de rémunération persistant entre hommes et femmes
 - Niveau micro : arrêts récents de la CJUE sur l'égalité de rémunération

Niveau macro : écart de rémunération entre hommes et femmes

- Écart salarial entre les sexes
 - Beaucoup de confusion sur la signification précise du concept
 - Dans l'UE: différence relative entre les salaires horaires bruts moyens des hommes et des femmes dans l'ensemble de l'économie (écart salarial non ajusté / absolu / brut entre les sexes)
 - Causes de cette différence relative :
 - ✓ Facteurs autres qu'une discrimination = « explications »
 - ✓ Discrimination salariale au sens juridique strict

Niveau macro : écart de rémunération entre hommes et femmes

- « Explications » fréquentes de l'écart salarial non ajusté :
 - Travail à temps partiel
 - Travail à durée déterminée
 - Ségrégation horizontale et verticale (plafond de verre) des marchés du travail
 - Interruptions fréquentes de la carrière - conciliation du travail et des obligations familiales
- Ces facteurs ramènent l'écart salarial « non ajusté » à l'écart salarial « ajusté » entre le sexes (c.-à-d. le pur produit d'une discrimination)

Niveau macro : écart de rémunération entre hommes et femmes

▪ Faits en 2013

- Écart salarial entre les sexes persistant de 16,4 % en moyenne dans les 28 États membres (données Eurostat de 2013 - valeur provisoire)
- Profondes différences entre pays : de 3,2 % en Slovaquie à 29,9 % en Estonie (données Eurostat de 2013)
- Dans certains pays, l'écart salarial entre les sexes recommence même à se creuser (p. ex. Islande, Italie et Norvège - données Eurostat de 2013)

Niveau macro : écart de rémunération entre hommes et femmes

▪ Commission européenne :

- Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres
 - ✓ Rapport sur les aspects juridiques de l'écart salarial entre hommes et femmes (2010) (seulement en anglais) - http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gpg_legal_perspective_2010_en.pdf
- Lutter contre l'écart salarial entre les sexes dans l'Union européenne - http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_en.pdf
- Journée européenne de l'égalité salariale
 - ✓ Depuis le 5 mars 2011
 - ✓ Indique combien de temps en plus que les hommes les femmes doivent travailler pour gagner la même chose
 - ✓ La date change chaque année en fonction des derniers chiffres de l'écart salarial entre les sexes

Niveau macro : écart de rémunération entre hommes et femmes

- Parlement européen :
 - Rapport Bauer (résolution du 24 mai 2012)
 - Plusieurs recommandations adressées à la Commission européenne, notamment :
 - Renforcement de la transparence sur la composition des salaires (statistiques...)
 - Classifications des fonctions neutres du point de vue du genre
 - Attribution d'un plus grand pouvoir aux organismes pour l'égalité
 - Surveillance du dialogue social
 - Prévention de la discrimination (article 26 de la directive 2006/54)

Niveau macro : écart de rémunération entre hommes et femmes

- Indications précises pour l'intégration de la dimension de genre (article 29 de la directive 2006/54)
- Renforcement de la législation existante sur les sanctions (en plus des articles 18 et 25 de la directive 2006/54)
- Évaluation, et éventuellement, révision de la directive sur le travail à temps partiel (97/81)

Niveau micro : arrêts sur l'égalité de rémunération

- La jurisprudence de la CJUE en matière d'égalité salariale n'est pas abondante
 - Sphère de comparaison problématique
 - ✓ La comparaison entre entreprises/secteurs est interdite (source unique)
 - ✓ Comparateur théorique ?
 - Manque d'information sur les salaires
 - ✓ Les informations sont personnelles et confidentielles
 - ✓ Lois nationales sur la divulgation d'informations salariales
 - Manque de ressources pour les plaignants
 - Craintes pour la sécurité de l'emploi

Niveau micro : arrêts sur l'égalité de rémunération

- Arrêts « récents » :
 - Affaires de discrimination indirecte
 - ✓ Affaires sur le paiement des heures supplémentaires aux travailleurs à temps partiel et à temps plein
 - ✓ Affaires sur la notion de même travail/travail comparable et la justification objective d'une discrimination salariale

Niveau micro : arrêts sur l'égalité de rémunération

- Discrimination indirecte : différentes mesures devant la CJUE (C-381/99, Brunnhofer)
 - Apparence de discrimination indirecte fondée sur le sexe
 - Deux groupes de travailleurs font le même travail ou un travail similaire
 - Dans un groupe, majorité de femmes ; dans l'autre groupe, majorité d'hommes
 - Rémunération différente
 - Obligations de l'employeur
 - Démontrer que les activités des deux groupes ne sont pas comparables
 - Fournir une justification objective à la différence salariale excluant la discrimination fondée sur le sexe

Niveau micro : arrêts sur l'égalité de rémunération

- Paiement des heures supplémentaires (C-399/92, Helmig e.a., C-285/02, Elsner, et C-300/06, Voß)
 - Le même traitement est appliqué aux travailleurs à temps partiel et à temps plein
 - ✓ Helmig : paiement supérieur des heures supplémentaires seulement pour les heures dépassant un horaire normal (à temps plein) (pas de discrimination indirecte)
 - ✓ Elsner : heures supplémentaires seulement payées si elles dépassent 3 heures (discrimination indirecte)
 - ✓ Voß : heures supplémentaires payées à un taux inférieur au taux horaire normal (discrimination indirecte)

Niveau micro : arrêts sur l'égalité de rémunération

- Critique concernant Helmig et Voß
 - ✓ Illustration de la sphère de comparaison problématique
 - ✓ Approche strictement formelle de l'égalité : même rémunération pour le même nombre d'heures de travail
 - ✓ Mais les heures supplémentaires sont traitées différemment pour les travailleurs à temps plein et à temps partiel
 - ✓ Renforcement de la norme (masculine) du travail à temps plein
- Elsner : notion de proportionnalité - voir la directive sur le travail à temps partiel

Petra Foubert - ERA - 12 mai 2015

17

Niveau micro : arrêts sur l'égalité de rémunération

- Arrêt Kenny (C-427/11)
 - Apparence de discrimination indirecte ?
 - D'après la juridiction nationale : oui
 - ✓ Deux groupes de travailleurs font le même travail ou un travail similaire
 - ✓ Dans un groupe, majorité de femmes ; dans l'autre groupe, majorité d'hommes
 - ✓ Rémunération différente
 - Obligations de l'employeur
 - ✓ Démontrer que les activités des deux groupes ne sont pas comparables
 - ✓ Fournir une justification objective : la juridiction nationale met l'accent sur ce point et saisit la CJUE à ce sujet

Petra Foubert - ERA - 12 mai 2015

18

Niveau micro : arrêts sur l'égalité de rémunération

➤ Que fait la CJUE ?

- ✓ Le dossier de la juridiction nationale émet simplement l'hypothèse que le travail des deux groupes est comparable
- ✓ Toutefois : d'après l'arrêt Enderby (C-127/92), la CJUE peut statuer sur la justification sans déterminer l'équivalence des fonctions
- ✓ En l'espèce, la vérification de la comparabilité est nécessaire au cas où la différence de rémunération ne serait pas objectivement justifiée
- ✓ La CJUE peut donner des indications à ce sujet :

Niveau micro : arrêts sur l'égalité de rémunération

- ✓ La CJUE conseille de prendre en considération :
 - La nature du travail (CJUE : activité « apparemment identique »)
 - Les exigences de formation (CJUE : « habilitation ou qualification professionnelle » différente)
 - Les conditions de travail
- Après cette vérification seulement : renvoi de questions sur la justification objective
 - ✓ La justification peut être diverse
 - ✓ L'intérêt de bonnes relations sociales est-il une justification objective ?
 - ✓ Il ne peut constituer en tant que tel le seul fondement de la justification

Niveau micro : arrêts sur l'égalité de rémunération

- Point 49 : « Néanmoins, la Cour a déjà eu l'occasion de constater que le fait que les éléments de rémunération ont été fixés par voie de négociations collectives ou par voie de négociations sur le plan local peut être pris en considération par la juridiction nationale en tant qu'élément lui permettant d'apprécier si des différences entre les rémunérations moyennes de deux groupes de travailleurs sont dues à des facteurs objectifs et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe (voir arrêt Royal Copenhagen, précité, point 46). »
- Est-ce la bonne voie ?

Niveau micro : arrêts sur l'égalité de rémunération

- Arrêt Leone (C-173/13)
 - Retraite anticipée des fonctionnaires civils qui ont 3 enfants et ont interrompu leur carrière pour chaque enfant
 - Interruption de carrière = congé de maternité, congé de paternité, congé d'adoption, congé parental...
 - M. Leone : 3 enfants, mais pas d'interruptions de carrière
 - M. et Mme Leone : discrimination indirecte en raison du sexe (article 157 TFUE) - les mères biologiques sont automatiquement qualifiées

Niveau micro : arrêts sur l'égalité de rémunération

➤ Rappel : arrêt C-366/99, Griesmar

✓ régime français de retraite des fonctionnaires accordant aux femmes (mais pas aux hommes) une bonification d'une année pour chaque enfant

✓ CJUE :

- Discrimination directe en ce que ce régime exclut du bénéfice de la bonification les fonctionnaires masculins qui sont à même de prouver avoir assumé l'éducation de leurs enfants
- Pas de justification : ce régime n'est pas une action positive car il n'a rien fait pour compenser les désavantages rencontrés par les femmes dans leur carrière

➤ Le régime français a par la suite été modifié pour respecter l'arrêt de la CJUE

Niveau micro : arrêts sur l'égalité de rémunération

➤ Avocat général Jääskinen

- Pas de discrimination indirecte
- En ce qui concerne le congé de maternité, les hommes et les femmes ne sont pas dans une situation comparable
- Même si discrimination indirecte : ces mesures compensent les désavantages que rencontrent les femmes dans leur carrière

Niveau micro : arrêts sur l'égalité de rémunération

➤ CJUE

- ✓ N'a pas suivi l'avocat général
- ✓ En ce qui concerne l'inclusion du congé de maternité : beaucoup plus facile pour les femmes que pour les hommes de satisfaire aux critères
- ✓ Justification ?
 - But légitime ? Fournir une compensation financière aux désavantages que subissent dans leur carrière les travailleurs qui prennent du temps pour éduquer leurs enfants
 - MAIS : ce but est-il poursuivi de façon cohérente et systématique ? La CJUE a émis quelques observations...
 - Exemple : la bonification est aussi accordée aux femmes fonctionnaires qui ont eu un enfant pendant leurs études, avant leur recrutement...