



FACULTY OF LAW
Charles University

Égalité de rémunération pour un travail

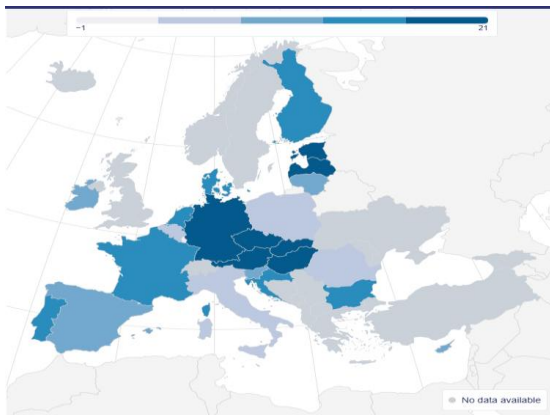
Jakub Tomšej



Funded by the European Union

1

Écart de rémunération entre les hommes et les femmes



Source: Eurostat
Note: No data available for Greece
Access the data



FACULTY OF LAW
Charles University

2

Écart de rémunération entre les hommes et les femmes

Facteurs susceptibles d'influencer les données :

- Caractéristiques individuelles (âge, niveau d'études, expérience, performances)
- Travail à temps partiel ou flexible
- Ségrégation horizontale du marché du travail
- Ségrégation verticale du marché du travail
- Répartition asymétrique du travail non rémunéré et des tâches familiales
- ... écart de rémunération entre les hommes et les femmes, ajusté x non ajusté



FACULTY
OF LAW
Charles University

3

Droit primaire de l'UE

- Art. 157 du TFUE (anciennement art. 141 du TCE) : Chaque État membre veille à l'application du principe de l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et féminins pour un travail identique ou un travail de valeur identique.
- Affaire C-43/75 Defrenne II – objectif économique et social de l'Union (suite dans l'affaire C-50/96 Schröder : l'objectif économique est subordonné à l'objectif social – droit humain fondamental)
 - Effet direct vertical et horizontal !



FACULTY
OF LAW
Charles University

4

Droit dérivé de l'UE

Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil 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) :

Article 4

Interdiction de la discrimination

- Pour un travail identique ou pour un travail auquel est attribuée une valeur égale, il convient d'éliminer toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe en ce qui concerne tous les aspects et conditions de rémunération.
- Plus particulièrement, lorsqu'on utilise un système de classification des emplois pour déterminer la rémunération, il convient de se fier aux mêmes critères pour les hommes et les femmes et de veiller à exclure toute discrimination fondée sur le sexe.



FACULTY
OF LAW
Charles University

5

Discrimination directe

- Voir l'article 2 de la directive refondue : lorsqu'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
- + le sexe est la raison (mais reportez-vous à votre législation nationale pour prendre connaissance d'autres motifs de non-discrimination / le principe d'égalité plus large)
- Voir C-43/75 Defrenne II



FACULTY
OF LAW
Charles University

6

Discrimination indirecte

- Voir l'article 2 de la Directive refondue : lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible de désavantager fortement les personnes d'un sexe par rapport à celles de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié(e) par un objectif légitime et que les moyens mis en œuvre pour atteindre cet objectif ne soient appropriés et nécessaires
 - Test de discrimination indirecte :
 - Y a-t-il un objectif légitime ? (Non = discrimination)
 - Les moyens mis en œuvre pour atteindre cet objectif sont-ils appropriés et nécessaires ? (Non = discrimination)
-



FACULTY
OF LAW
Charles University

7

Discrimination indirecte

- C-96/80 Jenkins : salaires horaires inférieurs des employés à temps partiel (principalement des femmes)
 - C-170/84 Bilka : régime de retraite favorisant les employés ayant travaillé à temps plein pendant au moins 15 ans sur une période de 20 ans d'ancienneté
 - C-109/88 Danfoss : critères d'adaptabilité, de formation et d'ancienneté ; conséquence : les femmes sont moins bien rémunérées
-



FACULTY
OF LAW
Charles University

8

La notion de rémunération

- Art. 157, alinéa 2, du TFUE : « [p]ar rémunération, on entend le salaire ou traitement de base ou minimum ordinaire ainsi que toute autre contrepartie, en espèces ou en nature, que le travailleur reçoit directement ou indirectement de son employeur en raison de son emploi.
- À interpréter de manière très large, critères clés – salaire versé en lien avec la relation de travail (et non les salaires versés au titre du travail effectué)



FACULTY
OF LAW
Charles University

9

La notion de rémunération

- Prestations versées en lien avec la cessation de la relation de travail (C-109/91 Ten Oever)
- Indemnités de licenciement fixées par la loi, convention collective (C-33/89 Kowalska)
- Indemnité de salaire en cas d'absence pour cause de maladie (C-171/88 Rinner-Kühn)
- Salaire versé pendant les formations (C-360/90 Bötel)
- Salaire versé pendant les activités du comité d'entreprise (C-278/93 Freers Speckmann)
- Indemnité de maternité versée par l'employeur (C-342/93 Gillespie)
- Indexation des salaires pendant le congé de maternité (C-147/02 Alabaster)
- Indemnités de déplacement (C-12/81 Garland)
- Primes de Noël (C-281/97 Krueger)



FACULTY
OF LAW
Charles University

10

Rémunération en cas d'incapacité de travail

- Considérant 21 : La notion de rémunération devrait englober non seulement le salaire, mais également les composantes complémentaires ou variables de la rémunération. Par « composantes complémentaires ou variables », on entend toute prestation s'ajoutant au salaire de base ou au salaire minimum ordinaire, que le travailleur perçoit directement ou indirectement, en espèces ou en nature. Ces composantes complémentaires ou variables peuvent inclure, sans s'y limiter, les primes, les indemnités d'heures supplémentaires, les indemnités de déplacement, les indemnités de logement et de repas, les indemnités de formation, les indemnités en cas de licenciement, les indemnités légales de maladie, les indemnités prévues par la loi et les retraites professionnelles. La notion de rémunération doit inclure toutes les composantes de rémunération dues en vertu de la loi, des conventions collectives et/ou des pratiques en vigueur dans chaque État membre.



FACULTY
OF LAW
Charles University

11

Un travail identique ?

- C-43/75 Defrenne II – hôtesse de l'air contre steward
- C-129/79 Macarthys – responsable d'entrepôt (homme et femme)
- C-381/99 Brunnhofer – service juridique/service des opérations de change d'une banque



FACULTY
OF LAW
Charles University

12

Un travail de valeur égale ?

- C-236/98 JämO – sage-femme et technicien clinique
- C-127/92 Enderby – orthophoniste contre psychologue clinicien et pharmacien principal
- C-157/86 Murphy – un travail de moindre valeur ne peut être mieux rémunéré !



FACULTY
OF LAW
Charles University

13

Constituer un dossier juridique...

- Obtenir des informations suffisantes sur la rémunération
- Se concentrer globalement sur la rémunération, et pas seulement sur le salaire de base
- Déterminer un comparateur – il n'est pas nécessaire qu'il s'agisse d'un collègue actuel au sein du même établissement (PTD – source unique)
- Se concentrer sur le contenu réel du travail, et non sur l'intitulé du poste ou la catégorie de la convention collective



FACULTY
OF LAW
Charles University

14

Constituer un dossier juridique...

- Établir une présomption de discrimination – par exemple, au moyen de données statistiques montrant qu'un groupe majoritairement féminin gagne moins qu'un groupe majoritairement masculin effectuant un travail de valeur égale
- Une fois cette présomption établie, la charge de la preuve incombe à l'employeur (C-109/88 Danfoss, C-127/92 Enderby) – l'employeur doit démontrer que la différence est justifiée par des facteurs objectifs non liés au sexe, et que les moyens mis en œuvre sont appropriés et nécessaires
- Anticiper les moyens de défense de l'employeur – forces du marché, ancienneté, expérience – et préparer des arguments expliquant pourquoi ceux-ci ne justifient pas objectivement la différence dans le cas d'espèce



FACULTY
OF LAW
Charles University

15

Étude de cas

- Une grande entreprise de distribution exploite à la fois des magasins et des centres de distribution dans votre pays. Environ 80 % des employés travaillant en magasin (caissiers, manutentionnaires, conseillers de vente) sont des femmes. La plupart des travailleurs des centres de distribution (magasiniers, personnel logistique) sont des hommes. Les employés des magasins gagnent en moyenne 15 % de moins par heure que les travailleurs des centres de distribution.
- Un groupe de femmes employées dans les magasins vous contacte, faisant valoir que leur travail est assorti d'une valeur égale à celle du personnel des centres de distribution et que l'écart de rémunération constitue une discrimination fondée sur le sexe au sens de l'article 157 du TFUE et de la directive refondue.



FACULTY
OF LAW
Charles University

16

Étude de cas

- C-624/19 K et autres demandeurs c. Tesco Stores Ltd
- Art. 157 du TFUE – effet direct horizontal pour un travail de valeur égale
- Ce qui constitue ou non un travail de valeur égale reste une question complexe – une juridiction nationale est toutefois susceptible de rechercher activement une réponse !
- Les employeurs ne peuvent se soustraire aux demandes d'égalité de rémunération en se contentant d'organiser le travail sur différents sites ou dans différentes divisions



FACULTY
OF LAW
Charles University

17

Merci de votre attention !

Jakub Tomšej

tomsej@prf.cuni.cz



FACULTY
OF LAW
Charles University

18