

Observations de la Commission européenne

L'union européenne a été invitée, par l'intermédiaire de la Commission européenne, à donner son point de vue concernant la violation de la charte sociale européenne révisée au Comité européen des droits sociaux. Cela fait suite aux 15 réclamations collectives faites par l'association University Women of Europe (UWE) versus la Belgique, la Bulgarie, la Croatie, Chypre, la république tchèque, la Finlande, la France, la Grèce, l'Irlande, l'Italie, les Pays Bas, la Norvège, le Portugal, la Slovénie et la Suède.

Le 25 mai 2018, la Commission européenne a envoyé les observations suivantes :

UWE a déposé une réclamation contre 15 pays qui ont accepté qu'on leur envoie des réclamations collectives. Cette réclamation collective concerne :

- 1 Le manque de mesures appropriées pour parvenir à l'égalité de salaire pour un travail égal.
- 2 Le manque d'efficacité des contrôles sur l'égalité et des inspections du travail.
- 3 Le manque d'évaluation des actions d'égalité de genre, y compris l'absence de données statistiques fiables.
- 4 Les déficiences structurelles.
- 5 Les normes biaisées par le genre et les stéréotypes.
- 6 Le manque d'évaluation de l'impact de la prise de congé parentalité sur l'écart de salaires.
- 7 La sous-représentation des femmes dans la prise de décision.
- 8 La non application de la législation concernant la participation des femmes aux conseils d'administration.

UWE trouve les mêmes problèmes dans les 15 pays à part quelques différences sur la disponibilité des statistiques sur l'écart de salaires dans chaque pays. UWE conclut que ces pays sont en violation de certains articles de la Charte sociale européenne et des textes subséquents.

La Commission européenne n'a pas de compétence pour donner son opinion sur des violations possibles de la Charte sociale Elle se limitera donc à mettre en lumière le cadre législatif de l'Union européenne et des actions de politique relevant des sujets soulevés dans les réclamations.

I Le Contexte

Dans l'UE, le principe de l'égalité de salaire entre femmes et hommes a été inscrit dans les traités depuis 1957. Le principe d'égalité de salaire pour travail égal ou de valeur égale a été inscrit dans le traité de la Communauté économique européenne dès l'origine en 1957, dans l'article 119, devenu par la suite article 141 du traité de la Communauté européenne. Depuis le traité de Lisbonne de 2009, ce principe est incarné dans l'article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne. Selon l'article 157, le mot « salaire » se rapporte au salaire ou traitement de base ou minimum et toute autre contrepartie que ce soit en

espèces ou en nature, que la.le travailleur.euse reçoit directement ou indirectement de son employeur en fonction de son emploi. L'article 157 inscrit le principe de salaire égal pour un travail de valeur égale et a un effet horizontal direct.

La législation de l'UE rappelée ci-dessous est relative à l'objet de la réclamation en question.

- La Directive 2006/54/EC du Parlement et du Conseil européen : égalité des chances et de traitement pour femmes et hommes en matière d'emploi et de carrière.
- La Directive 2010/41/EU du Parlement et du Conseil européen sur l'égalité de traitement entre femmes et hommes pour les travailleur.euse.s auto-entrepreneur.euse.s.

Au niveau de l'UE, l'écart de salaires en fonction du genre est traité à la fois par la législation et par les initiatives politiques.

II Les initiatives de politique non législatives

L'écart de salaires entre femmes et hommes est la différence entre la rémunération moyenne des femmes et des hommes exprimée en pourcentage de la rémunération moyenne des hommes par heure de travail.

Éliminer l'écart de salaires est un objectif majeur pour atteindre l'égalité et est une priorité politique de la Commission. **L'écart de salaires dans l'UE est toujours autour de 16%.**

Les femmes font plus d'études que les hommes dans tous les pays. Et sauf en Allemagne, cela réduit l'écart de salaires. Mais les femmes sont surreprésentées dans les industries à faibles niveaux de rémunération. La ségrégation sectorielle continue à être un des facteurs qui contribue le plus à l'écart de salaires dans l'Union.

Une des 5 priorités dans **l'Engagement stratégique pour l'égalité de genre 2016-2019** est de réduire cet écart de salaires et de retraites et ainsi lutter contre la pauvreté des femmes. Des mesures pour éliminer les écarts de salaires sont également nécessaires pour la réussite du **Pilier européen des droits sociaux** déclaré par le Parlement, le Conseil et la Commission en novembre 2017.

L'écart de salaires est un des trois indicateurs de l'égalité de genre inclus dans la grille d'évaluation que la Commission utilise pour gérer ce Pilier, y compris dans le contexte du Semestre européen. Celui-ci a été introduit en 2010 pour que les pays coordonnent leurs politiques économiques dans l'année et répondent aux défis économiques auquel l'UE fait face. Ce Semestre européen consiste en une évaluation des plans gouvernementaux dans chaque pays et leur fait un ensemble de recommandations spécifiques. Ces recommandations peuvent concerner les finances publiques, les mesures pour créer des emplois et combattre le chômage, mais aussi la question particulière de l'inégalité.

En novembre 2017, la Commission a adopté une **Communication : Plan d'action européen 2017-2019 s'attaquant à l'écart de salaires**. Ce Plan présente les mesures en cours et à venir de la Commission pour combattre l'écart de salaires.

Il identifie 8 domaines :

- Améliorer l'application du principe d'égalité de salaire.
- Combattre les différences entre les sexes dans les métiers et secteurs.
- Briser le plafond de verre pour combattre la ségrégation verticale.
- Traiter la « pénalité des soins ».
- Mieux valoriser les compétences, travaux et responsabilités des femmes.
- Combattre les stéréotypes et dévoiler les inégalités
- Alerter et informer sur l'écart de salaires.
- Améliorer les partenariats pour s'attaquer à l'écart de salaires.

Les causes de l'écart de salaires sont complexes : elles incluent un manque de politiques suffisantes pour l'articulation travail-vie privée, les stéréotypes de genre assignant à des rôles pré-déterminés, les limites à la liberté de choisir les parcours scolaires et les filières professionnelles, une application insuffisante du principe d'égalité de salaires, un manque de transparence des salaires qui cache les inégalités de salaires et les biais de genre, empêchant les femmes de réclamer leurs droits.

D'autres actions de la Commission sont reliées directement à quelques éléments de la plainte

- Attitudes patriarcales et stéréotypes : la Commission combat les différences de traitement sexuées dans les métiers et filières en aidant des projets transnationaux qui traitent des stéréotypes et des différences de traitement dans l'éducation, la formation, et le marché du travail. Elle organise des conférences sur les résultats de ces projets et subventionne des projets remettant en cause les stéréotypes dans l'éducation et les enseignements.
- La Commission européenne coordonne les législations nationales et politiques des Etats membres concernant l'égalité de salaires. Elle est un des trois indicateurs d'égalité de genre dans la grille d'évaluation utilisée pour gérer l'application du **Pilier** et dans le contexte du **Semestre européen**.
- La Commission fait prendre conscience de l'écart de salaires, publie les résultats des projets subventionnés, publie un Guide sur la jurisprudence concernant le principe de l'égalité de salaires et prépare un guide sur les bonnes pratiques. Une des initiatives est la célébration de **l'Equal Pay Day**, jour où les femmes cessent d'être payées en comparaison avec leurs collègues masculins. La Commission fait des rapports réguliers sur l'évolution de l'écart de salaires entre femmes et hommes, de rémunérations et de retraites. **L'Eurobaromètre** sur l'écart de salaires et la transparence des salaires fournit une aide importante.
- Concernant les inégalités de salaires pour un travail égal ou similaire et les régimes professionnels de sécurité sociale, la Commission soutient la collecte de données sur les traitements des enseignant.e.s et recommande aux Etats de prendre des mesures pour éliminer la sous-rémunération dans ce secteur.
- Sur le problème de la sous-représentation des femmes dans des postes de management, conseils d'administration et le manque de représentant.e.s des salarié.e.s pour les

thématiques concernant les inégalités de genre, la Commission a pour but de combattre la ségrégation verticale en travaillant pour l'adoption d'une directive dans ce domaine ; elle suit la mise en œuvre de la politique de diversité de genre dans les conseils d'administration des entreprises les plus importantes de l'Union et subventionne des projets qui cherchent à améliorer l'équilibre de genre dans les postes de haut niveau.

- Concernant la protection de la grossesse, de la maternité, de la paternité et de la vie familiale, ainsi que les licenciements de travailleuses enceintes ou revenant de congés parentaux , la Commission engage de initiatives pour s'attaquer à la « pénalisation des soins ». En appliquant **l'Initiative équilibre travail-vie privée**, en lançant une étude par le réseau juridique pour juger de la situation dans les Etats membres et en finançant des lieux dédiés aux soins des enfants ou des personnes âgées à travers les Fonds structurels et d'investissement.
- Enfin, la réclamation collective lance le défi de l'existence de recours juridiques et de recours par le droit civil sur les droits du travail des femmes. La charge de la preuve qui est présumée être à la charge de la partie la plus fiable. En 2018, la commission évaluera le besoin de clarifier les recommandations sur l'égalité de salaire, y compris celles de la directive de 2006, une évaluation de l'efficacité des sanctions et compensation pour les victimes.

III La législation de l'UE et la jurisprudence

Une impulsion importante en pratique est apportée par la Directive d'égalité de salaires de 75/117/EEC, remplacée ensuite par la Directive 2006/54/EC qui définit l'application du principe d'égalité de traitement ainsi que l'élimination de la discrimination basée sur le sexe en matière d'emploi et de carrière. Elle interdit la discrimination de salaire directe et indirecte.

L'article 4 spécifie que, là où il ya des plans de classification des emplois, ils doivent être basés sur les mêmes critères pour les femmes et les hommes afin d'exclure toute discrimination. L'article 23 de la directive demande que, dans les accords liés à l'emploi, accords collectifs et contrats, règlements intérieurs, règlements gouvernant les professions indépendantes, les organisations d'employé.e.s et d'employeurs, les Etats membres doivent s'assurer que tous les textes en contradiction avec le principe d'égalité de salaires soient déclaré nuls.

Il est important de souligner que le principe d'égalité de salaires pour un même travail entre femmes et hommes et pour un travail de valeur égale, inscrits dans les mesures de l'UE et la jurisprudence du CJEU qui les interprète, ne garantit pas l'absence d'un écart de salaires dû au genre. Car les causes de l'écart de salaires dû au genre sont multiples : stéréotypes, ségrégation sectorielle...

La complexité de sujets en question et les nombreux éléments qui conduisent finalement à un écart de salaires dû au genre peuvent être considérés à partir de points de vue différents, sociologique, économique, juridique. Il faut donc prendre tout ceci en compte.