FEVRIER 2015

BON À SAVOIR N4…

La notion de « *travail de valeur égale* »

Extrait du « *guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine* », Le Défenseur Des Droits, mars 2013.

Le principe d'égalité de rémunérations entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale parcourt le droit international, européen et français[1]. **Il s'applique aussi bien au secteur privé qu'au secteur public.**

Plus large que le principe à travail égal, salaire égal, le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale permet d'assurer une égalité de rémunération entre salariés de sexes différents, y compris lorsqu'ils occupent des emplois radicalement différents, **dès lors que ces emplois sont considérés comme étant d'égale valeur ou de valeur comparable.**

L'intérêt de ce principe est qu'il tient compte de la ségrégation professionnelle et qu'il impose de comparer la valeur du travail réalisé par les uns et par les autres en fonction du travail effectivement accompli. Un processus d'évaluation de la valeur des emplois concernés doit donc être mis en œuvre.

☞ Ce processus implique d'évaluer la nature des tâches et des exigences imposées aux travailleurs en termes de qualification, effort, responsabilité ou conditions de travail, dans le cadre de l'exécution de leur emploi, selon le BIT.

Le principe d'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale pose la question de l'évaluation des emplois, **il *« vise à contrebalancer la sous-évaluation des emplois exercés en majorité par les femmes »*[2].**

LE CADRE INTERNATIONAL

- **La Convention n° 100 de l'OIT** consacrant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et féminine pour un travail de valeur égale *« Le principe du salaire égal, sans distinction de sexe, pour un travail de valeur égale »* fait son apparition dès la création de l'Organisation internationale du travail (OIT) en 1919.

☞ Toutefois, il faut attendre la Convention n° 100 de l'OIT sur l'égalité de rémunération de 1951, ratifiée par la France en 1953, pour qu'un socle juridique international plus précis et contraignant, vienne consacrer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale.

---

[1] - *Grésy B., Lanquetin M.T., Regard sur le droit, L'égalité des rémunérations en hommes et femmes,* Retraite et société *n°63, août 2012.*

[2] - *Commission des Communautés Européennes : « Mémorandum sur l'égalité des rémunérations pour un travail de valeur régale » COM(94) 6 final, Bruxelles, 23.06.1994, note 4 CJCE c. 43/75, Gabrielle Defrenne contre société anonyme belge de navigation aérienne Sabena (1976), recueil page 455.*

Ainsi, son article 2, d'applicabilité directe en droit interne, prévoit :

« Chaque Membre devra, par des moyens adaptés aux méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération, encourager et, dans la mesure où ceci est compatible avec lesdites méthodes, assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale ».

- **La Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes**

La notion de travail de valeur égale se trouve également affirmée à l'article 11 (paragraphe 1, point d) de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes adoptée le 18 décembre 1979 par l'Assemblée Générale des Nations Unies, qui stipule que : *« Les États parties s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits, et en particulier : […] Le droit à l'égalité de rémunération, y compris de prestation, à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur aussi bien qu'à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité du travail ».*

LE CADRE EUROPEEN

Le principe

- **L'article 119 du Traité de Rome**

L'affirmation du principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes s'inscrit à l'origine dans la construction du marché économique européen. Elle est d'abord liée à la volonté d'éviter une distorsion de concurrence entre les travailleurs des différents pays de la Communauté Economique Européenne (CEE). En 1957, lors de la signature du Traité de Rome instituant la CEE, la France craint en effet la concurrence au regard de la situation de l'emploi et de la rémunération des femmes dans les autres États membres et demande que soit inséré le principe de l'égalité entre femmes et hommes en matière de rémunération.

L'article 119 stipule que les États membres doivent assurer une égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail égal. Il n'est alors fait référence qu'à l'égalité de rémunération pour « un même travail ». Ce principe ne s'applique qu'aux emplois occupés en même temps et au même titre par des hommes et des femmes. Il ne tient pas compte de l'utilisation différente qui est faite de la main-d'œuvre féminine et masculine. Or, les hommes et les femmes n'occupent pas toujours les mêmes emplois.

À l'occasion d'un arrêt fondateur, la Cour de justice des Communautés européennes[3] va reconnaître l'effet direct[4] de l'article 119 et préciser l'interprétation qui doit en être faite. Ainsi, celui-ci doit être compris *« dans le sens d'un élargissement du critère strict d'"un même travail", en conformité notamment avec les dispositions de la convention n° 100 sur l'égalité de rémunération de l'OIT, dont l'article 2 envisage l'égalité de rémunération pour un travail « de valeur égale »*[5].

[3] - *Devenue depuis 2009 la Cour de Justice de l'Union européenne.*

[4] - *L'effet direct permet aux particuliers d'invoquer directement le droit de l'Union européenne devant les tribunaux, indépendamment de l'existence de textes issus du droit national.*

[5] - *CJCE, 8 avril 1976, C-43/75, Defrenne II.*

- **La directive de 75/117/CEE[6] relative au principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins**.

☞ Cette directive intègre *« la notion de travail de valeur égale»*.

Dorénavant, une législation nationale qui prévoit l'obligation de verser un même salaire entre hommes et femmes seulement ***« pour un même travail»*** **et non** ***« pour un travail auquel est attribuée une valeur égale»*** **manque à ses obligations[7].**

- **L'article 141 du Traité d'Amsterdam, puis l'article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne**

Ces articles reprennent l'article 119 du Traité de Rome en y intégrant la notion de travail de valeur égale : *« 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.»*[8]

Ce principe est considéré comme un droit fondamental de la personne humaine[9].

- **La 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)**

Elle met à jour les anciennes directives relatives à l'égalité hommes/femmes et réaffirme ce principe à l'article 4, alinéa 1er : *« 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 ».*

La directive précise par ailleurs que la rémunération doit être entendue comme *« le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimal et tout autre avantage, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier ».*

Quelques interprétations de ce principe par la Cour de justice de L'Union Européenne

Bien que l'article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'UE (TFUE) et la Directive refonte de 2006 ne donnent pas d'orientation sur la façon d'apprécier la valeur à attribuer à un travail, la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union Européenne a apporté des précisions. Cette interprétation des règles de droit par la Cour de justice s'impose aux États membres.

- **Appliquer le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale doit conduire à comparer des emplois différents**

C'est ainsi que des emplois d'orthophonistes ont pu être comparés à des emplois de pharmaciens et de physiothérapeutes au sein du service national de santé du Royaume-Uni[10].

Une employée en qualité d'orthophoniste estimait être victime d'une discrimination de rémunération fondée sur son sexe. Pour un même niveau de responsabilité et d'ancienneté, les

---

[6] - *Directive du 10/02/1975 n° 75/117/CEE.*

[7] - *CJCE, 30 janvier 1985, C-143/83, Commission/Danemark.*

[8] - *Il est d'effet impératif et d'application directe dans les États membres depuis l'arrêt Defrenne II CJCE du 8/04/1976 C-43/75.*

[9] - *CJCE, 10 février 2000, C-270/97 et C-271/97, Deutsche Telekom & Deutsche Post, §57.*

[10] - *CJCE 27 octobre 1993, C-127/92, Pamela Mary Enderby.*

membres de sa profession, principalement exercée par des femmes, étaient sensiblement moins bien rémunérés que les membres de professions comparables (pharmacien et physiothérapeute) occupées principalement par des hommes.

La Cour de justice a répondu qu'une telle situation révèle une apparence de discrimination fondée sur le sexe dès lors, du moins, que les deux fonctions ont une valeur égale et que les données statistiques mettent valablement en évidence la prédominance des femmes dans les emplois d'orthophonistes et des hommes dans les emplois de pharmaciens et physiothérapeutes.

☞ Même si la différence de rémunérations résulte de négociations collectives menées séparément et que, prises isolément, elles n'ont pas d'effet discriminatoire au sein de chacun de ces deux groupes, la Cour constate cependant que ces négociations font apparaître une différence de traitement entre ces deux catégories d'emploi qui relèvent d'un *même* employeur[11].

- **La valeur comparable d'emplois différents doit s'apprécier de manière concrète en fonction de la nature du travail effectivement accompli et des exigences de l'emploi**

La Cour de Justice de l'Union Européenne propose une méthode de comparaison entre le travail réalisé par une femme et celui de son homologue masculin, en retenant la technique dite du **« faisceau d'indices »** qui prend en compte les diverses exigences requises pour accomplir la tâche et la nature de celle-ci.

☞ Pour apprécier si des travailleurs exercent un même travail ou un travail auquel une valeur égale peut être attribuée, il convient de rechercher si, compte tenu d'un ensemble de facteurs tels que la nature du travail, les conditions de formation et les conditions de travail, ces travailleurs peuvent être considérés comme se trouvant dans une situation comparable[12].

- **Le périmètre dans lequel est effectuée la comparaison peut être élargi au-delà de l'entreprise**

Lorsqu'hommes et femmes effectuent leur travail pour un même employeur, les comparaisons doivent se faire dans le périmètre de l'entreprise ou du service concerné[23].

Cependant, l'applicabilité du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale ne se limite pas aux situations dans lesquelles des hommes et des femmes effectuent leur travail pour un même employeur. Des comparaisons peuvent également être effectuées dans les situations où l'inégalité de rémunération trouverait sa source dans des dispositions législatives ou des conventions collectives[13].

En réalité, les différences observées dans les conditions de rémunération de travailleurs effectuant un même travail ou un travail de même valeur doivent pouvoir être attribuées à une source unique : employeur, loi, convention collective.

---

[11] *- Recueil sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et sur la non-discrimination dans l'Union européenne, troisième édition, Commission européenne.*

[12] *- CJCE, 31 mai 1995, C-400/93, Royal Copenhagen ; CJCE, 26 juin 2001, C-381/99, Susanna Brunnhofer.* 23- *CJCE, 27 mars 1980, C-129/79, Macarthys Ltd c/ Wendy Smith.*

[13] *- CJCE, 17 septembre 2002, C-320/00, A. G. Lawrence.*

- **Le principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale s'applique, y compris lorsque les travailleurs discriminés à raison de leur sexe occupent un travail de valeur supérieure à leurs comparants**

Mme Murphy et vingt-huit autres femmes étaient employées en qualité d'ouvrières d'usine. Leur travail consistait, notamment, à démonter, à nettoyer, à huiler et à remonter des téléphones et d'autres matériels. Elles revendiquaient le droit d'être rémunérées au même tarif qu'un employé masculin spécialisé travaillant dans le même établissement en qualité de magasinier et dont le travail consistait à nettoyer, à rassembler et à livrer du matériel et des composants (et plus généralement à apporter une aide selon les besoins).

☞ À l'occasion de cette affaire, la Cour de justice précise qu'il est possible de revendiquer une rémunération égale lorsqu'un salarié accomplit un travail de valeur supérieure à celui mieux payé de la personne retenue comme base de comparaison[14].

- **L'appréciation de la valeur égale de deux emplois peut s'établir contre la volonté de l'employeur**

En cas de litige, il appartient aux juridictions nationales de trancher la question de savoir si un travail a la même valeur qu'un autre, après avoir éventuellement recueilli tous les renseignements utiles[15].

☞ Rappelons qu'il est obligatoire de tenir compte des textes européens tels qu'ils sont interprétés par le juge européen (CJUE). Le droit européen de l'égalité entre les femmes et les hommes doit être considéré comme faisant partie intégrante du droit interne.

LE CADRE FRANÇAIS

Le principe

En France dès 1972, le législateur s'inspire de l'article 2 de la Convention n° 100 de l'OIT et introduit la notion de travail de valeur égale dans le Code du travail à l'article L. 3221-2[16] :

« Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

Le principe « à travail égal, salaire égal» et celui de « l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale » doivent être distingués. Si la première notion permet de comparer la situation de personnes placées dans une situation identique, et ce, quel que soit leur sexe, la seconde notion permet de comparer la situation de personnes de sexe différent exerçant un travail dont on peut considérer qu'il est de valeur égale, sur le fondement de critères définis par la loi.

Le législateur décide ainsi dès 1983[17], de préciser les critères de comparaison devant être retenus pour apprécier la valeur d'un emploi (article L. 3221-4 du Code du travail) :

« Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse ».

---

[14] - *CJCE, 4 février 1988, C-157/86, Murphy.*

[15] - *CJCE, 6 juillet 1982, C-61/81, CEE contre Royaume-Uni.*

[16] - *Anciennement L. 140-2 du Code du travail, issu de la loi n° 72-1143 du 22/12/1972.*

[17] - *La loi n°83-635 du 13 juillet 1983 portant modification du Code du travail et du Code pénal en ce qui concerne l'égalité entre les hommes et les femmes.*

Applications concrètes : quelques décisions de jurisprudence

La jurisprudence de la Cour de Cassation s'inscrit dans la continuité de la jurisprudence européenne.

- **L'appréciation de la valeur égale d'un travail impose de prendre en compte tous les facteurs qui caractérisent l'emploi y compris ceux de la charge nerveuse**.

Treize ouvrières sur presse appartenant à la catégorie 2 et classées au coefficient 145 avaient fait l'objet d'une inégalité de rémunération par rapport à leurs collègues masculins de même catégorie et coefficient et effectuant un travail de valeur égale.

Pour l'employeur, cet écart de rémunération était dû au caractère plus pénible du travail des ouvriers qui devaient porter des charges lourdes et au fait que leur polyvalence nécessitait une formation plus longue que celle des femmes.

☞ La Cour de cassation confirme la Cour d'appel qui, sur le fondement de l'article L. 3221-4 du Code du travail définissant les critères à prendre en compte pour évaluer l'existence d'un travail d'égale valeur (connaissances, capacités, responsabilités, charges physique ou nerveuse), a considéré que :

« La fatigue nerveuse subie par les ouvrières équivalait aux contraintes physiques imposées aux hommes, qu'il ne résultait des pièces versées aux débats aucun élément de nature à établir que la durée de formation de ces derniers était plus longue que celle des premières, enfin que la polyvalence invoquée ne correspondait pas à l'exercice de tâches exigeant des qualifications différentes, mais ne consistait que dans l'accomplissement d'un même travail de manipulation dans des secteurs différents de l'atelier »[18].

Dans une autre affaire, l'employeur justifiait la différence de rémunération entre les femmes et les hommes manutentionnaires classés au même coefficient de la même catégorie, du fait que les femmes se bornaient à réaliser des tâches ne nécessitant pas l'emploi de la force, tandis que les hommes effectuaient un travail de force consistant à charger et à décharger les camions ou à porter des charges lourdes. Les femmes alléguaient, aux moyens d'attestations, exercer également une activité physiquement pénible de ramassage, de port et de tri.

☞ L'argument de l'employeur n'est pas retenu. Il est en effet constaté que les hommes qui occupaient le même emploi de manutentionnaire que les femmes étaient systématiquement payés davantage et que cette différence n'était justifiée par aucun élément objectif en ce qui concerne la valeur du travail effectué et le caractère pénible des tâches accomplies par les uns et par les autres[19].

- **La valeur d'un emploi ne se mesure pas au regard de son intitulé, ni de sa valeur supposée sur le marché du travail**

À l'occasion d'une affaire très remarquée, la Cour de Cassation est venue rappeler l'interprétation qui doit être faite du principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale dans des termes extrêmement clairs[20].

Cette « pédagogie » était nécessaire, un précédent arrêt de la Cour de Cassation du 26 juin 2008 ayant suscité un vif débat : sa rédaction laissait à penser que le principe d'égalité de

---

[18] - *Cass. Soc. 6 novembre 1990, Bocama, n°89-86.526.*

[19] - *Cass. Soc. 12 février 1997, SARL USAI Champignons, n°95-41.694.*

[20] - *Cass. Soc. 6 juillet 2010, TMS CONTACT contre Madame B, n°09-40.021.*

rémunération entre les hommes et les femmes ne s'appliquait pas aux salariés qui exerçaient des fonctions différentes.

☞ **Par cet arrêt du 6 juillet 2010**, la Cour de Cassation réaffirme que l'application de ce principe impose de ne pas s'arrêter à l'intitulé des fonctions, mais de se livrer à une analyse comparée des fonctions et responsabilités effectivement exercées par les salariés de sexe différent et de rechercher si ces fonctions, bien que différentes, sont de valeur égale.

En l'espèce, il s'agissait de comparer la valeur des fonctions d'une femme cadre, responsable des ressources humaines s'estimant victime d'une discrimination en matière de rémunération, avec celles des autres cadres masculins (directeur financier, directeur commercial), de même niveau hiérarchique, ayant également la qualité de membre du comité de direction et relevant de la même classification.

La chambre sociale de la Cour de cassation rappelle la nécessité, pour apprécier la valeur d'un emploi, de se référer à l'article L. 3221-4 du Code du travail.

La Cour approuve la manière dont la Cour d'appel a procédé pour apprécier la valeur respective des emplois en relevant que : *« entre les fonctions exercées d'une part, par Mme B et d'autre part, par les collègues masculins, membres comme elle du comité de direction, avec lesquels elle se comparait, une identité de niveau hiérarchique, de classification, de responsabilités, leur importance comparable dans le fonctionnement de l'entreprise, chacune d'elles exigeant en outre des capacités comparables et représentant une charge nerveuse du même ordre ; qu'en l'état de ses constatations caractérisant l'exécution par les salariés d'un travail de valeur égale, elle en a exactement déduit que Mme B qui, pour une ancienneté plus importante et un niveau d'études similaire, percevait une rémunération inférieure à celles de ses collègues masculins avait été victime d'une inégalité de traitement ».*

La Cour d'appel a écarté l'affirmation de l'employeur selon laquelle le poste de Mme B ne peut être comparé à des postes qui sont reconnus sur le marché du travail comme étant plus élevés que celui de Mme B, au motif que l'employeur n'apporte aucun élément objectif sur ce point. Elle a considéré que les compétences et responsabilités organisationnelles et de ressources humaines étaient, en l'espèce, comparables aux compétences et responsabilités commerciales : *« S'il est exact que des fonctions de directeur commercial apparaissent essentielles dans le développement d'une entreprise, dans la mesure où le chiffre d'affaires de celle-ci dépend largement de cette fonction, pour autant, l'aspect commercial des activités de la société n'est rendu possible que si un certain nombre d'autres fonctions, à caractère plus organisationnel et administratif, sont correctement tenues : finance, organisation administrative, développement informatique. Un tel ensemble ne peut également fonctionner que grâce à des ressources humaines appropriées, bien gérées et, dans le cadre juridique, sécurisées ».*

• La comparaison d'emplois peut intervenir dans des secteurs d'activité différents

Dans un arrêt du 16 novembre 2010[21], la chambre sociale de la Cour de cassation s'est prononcée sur la comparaison possible entre des emplois de chargés de mission intervenant dans des secteurs d'activités différents.

En l'espèce, Mme R, chargée de mission « Espace industriel » revendiquait une égalité de rémunération avec son collègue masculin, chargé de mission « Développement Endogène du secteur entreprises », considérant qu'elle effectue un travail de valeur égale.

[21] *- Cass. Soc. 16 novembre 2010, n° 09-42.956.*

L'employeur justifiait l'écart de rémunération au motif notamment que les deux salariés n'exerçaient pas les mêmes missions.

☞ **La chambre sociale de la Cour de cassation** rejette l'argument de l'employeur. Elle considère que si les différents chargés de mission ont des attributions et des secteurs d'activités différents, ils se situent bien sur le même plan hiérarchique et disposent tous d'un statut cadre niveau 5 et de diplôme de même nature. Ils occupent des postes nécessitant des capacités, compétences, connaissances professionnelles, responsabilités et une charge physique ou nerveuse de même niveau.

Dans un arrêt du 22 octobre 2014[22], la Cour de cassation considère qu'un même travail ou des travaux de valeur égale sont ceux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Une salariée, engagée en 2004, a été titularisée en tant que cadre, directeur des ressources humaines, puis licenciée pour faute grave en 2009. Elle a saisi le conseil de prud'hommes de plusieurs demandes, dont une relative à des rappels de salaires en raison d'une inégalité salariale.

Pour la Cour de Cassation, l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre hommes et femmes, pour un même travail ou un travail de valeur égale : sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse (**C. trav., art. L.3221-4**).

Pour la Haute juridiction, avant de débouter la salariée de sa demande, les juges du fond auraient dû se livrer à une analyse comparée de la situation, des fonctions et des responsabilités de la salariée avec celles des autres salariés, membres du comité de direction, et auraient dû rechercher si les fonctions respectivement exercées par ces membres n'étaient pas de valeur égale à celles de la salariée.

[22] Cass. soc., 22 oct. 2014, n° 13-18.362, P+B