

TABLE DES MATIÈRES

Remerciements	5
Préface	7
Liste des abréviations utilisées dans l'ouvrage	11
Introduction générale	13

PARTIE I

Les causes de l'écart salarial	15
---	----

I

L'écart salarial et ses causes : aperçu général	19
--	----

2

L'écart salarial et ses causes : aperçu spécifique	21
---	----

SECTION 1

Secteur privé-secteur public : le système de relations collectives et son effet structurant sur les salaires	21
--	----

SECTION 2

Les causes relevant de la sphère professionnelle des travailleurs	22
---	----

§ 1. Ségrégation sur le marché du travail	22
--	----

I. <i>Les secteurs</i>	23
------------------------------	----

II. <i>Les commissions paritaires</i>	23
---	----

III. <i>Les professions</i>	24
-----------------------------------	----

IV. <i>Plafond de verre</i>	24
-----------------------------------	----

§ 2. Travail à temps partiel	25
---	----

I. <i>Contexte, chiffres et causes</i>	25
--	----

II. <i>Conséquences en termes de salaires</i>	26
---	----

III. <i>Ségrégation ou discrimination ?</i>	27
---	----

§ 3. Avantages extralégaux	27
---	----

SECTION 3

Les causes liées aux caractéristiques individuelles des travailleurs et non liées au travail	29
--	----

SECTION 4

Le cas des discriminations fondées sur le sexe dans les classifications de fonctions utilisées	31
§ 1. L'évaluation des fonctions : définition	31
§ 2. Deux types d'évaluation de fonctions : système analytique ou système comparatif	32
I. <i>Méthode analytique</i>	32
II. <i>Méthode comparative</i>	33
III. <i>Choix entre les deux systèmes</i>	33
§ 3. Situation en Belgique	34
I. <i>Commissions paritaires et entreprises</i>	34
II. <i>Discrimination dans les classifications de fonctions ?</i>	35
A. Classification de fonctions obsolète	35
B. Classification de fonctions discriminatoire	36
C. Position opposée des différents acteurs	37
D. Conclusions	38

PARTIE 2

Corpus législatif et jurisprudence en matière d'égalité salariale

39

I

Les outils juridiques antérieurs à la loi du 22 avril 2012 – « à travail égal, salaire égal : l'égalité de rémunération »	41
--	----

SECTION 1

L'égalité salariale au niveau international et au niveau européen : une véritable impulsion	41
§ 1. Textes internationaux	41
§ 2. Droit primaire : les articles 119 C.E.E., 141 C.E. et 157 T.F.U.E. ..	43
§ 3. Droit dérivé : les directives européennes	45
I. <i>Avant la directive « refonte »</i>	45
II. <i>La directive « refonte »</i>	46

A. Objectif de la refonte	46
B. Principe de l'égalité de rémunération et interdiction des discriminations directes et indirectes	47
C. Collaboration entre les partenaires sociaux	48
SECTION 2	
L'égalité salariale au niveau national : un corpus juridique relativement complet	49
§ 1. L'égalité des sexes : un principe d'ordre constitutionnel	49
§ 2. La C.C.T. n° 25 : un accord qui vise à réaliser l'égalité salariale ...	50
I. <i>Origine de la convention collective de travail</i>	50
II. <i>Objectif principal</i>	51
A. Interdiction de la discrimination salariale basée sur le genre	51
B. Le principe de l'égalité de rémunération : le rôle des partenaires sociaux et l'évaluation des fonctions	52
III. <i>Partenaires sociaux et autres acteurs : le projet EVA et la Check-list non-sexisme</i>	55
A. EVA ou évaluation analytique (2001-2006)	55
B. <i>Check-list de non-sexisme (2010)</i>	57
IV. <i>Réflexions</i>	57
A. Aspects positifs et négatifs de la C.C.T. n° 25	58
B. De multiples modifications	59
V. <i>Instruments spécifiques : données sexuées à présenter au Conseil d'entreprise</i>	60
A. L'arrêté royal du 14 juillet 1987	60
B. La C.C.T. n° 9 du 9 mars 1972	61
C. L'arrêté royal du 27 novembre 1973	62
D. Le bilan social	63
§ 3. La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes	64
§ 4. La C.C.T. n° 35 et la loi du 5 mars 2002 : le travail à temps partiel	66
I. <i>C.C.T. n° 35</i>	67
II. <i>Loi du 5 mars 2002</i>	68
SECTION 3	
Conclusions	69
2	
La jurisprudence comme instrument de mesure de l'effectivité de la législation	71
SECTION 1	
Jurisprudence communautaire	71

§ 1. Discrimination directe	72
I. Comparaison des situations en matière de rémunération	72
A. Comparaison d'un même travail ou d'un travail de valeur égale sur la base de la technique du faisceau d'indices	72
B. Spécificité : comparaison d'emplois de même valeur	74
II. Preuve et justification	76
§ 2. Discrimination salariale indirecte	78
I. Cas spécifique de la discrimination indirecte	78
A. Situation antérieure	78
B. Situation actuelle	79
II. Situation jugée contraire au principe de l'égalité de rémunération (sous réserve de justification objective)	80
A. Règle générale	80
B. Arrêts	80
C. Facteurs objectivement justifiés et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe	84
D. Test de proportionnalité	86
E. Appréciation par la juridiction nationale	86
SECTION 2	
Jurisprudence belge	87
§ 1. Le juge national face à un arsenal législatif peu et parfois mal maîtrisé	87
I. L'arrêt du 9 février 2011 de la Cour du travail de Liège	87
II. L'arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 4 janvier 2005	88
III. Le jugement du Tribunal du travail d'Anvers du 27 mars 1984	89
§ 2. Exemple d'application	90
I. Faits	90
II. Raisonement de la cour en deux temps	91
A. 1 ^{er} temps – Rémunération des travailleurs au moment de l'embauche : discrimination ?	91
B. 2 ^e temps – Passage automatique de grade : discrimination ?	92
III. Conclusions	93
SECTION 3	
Réflexion sur l'effectivité des instruments juridiques existants	94
§ 1. Manque de transparence et d'information, et les obstacles procéduraux	95
§ 2. Notion de « travail de même valeur » : manque de clarté et de sécurité juridique	95

PARTIE 3

L'action politique de l'Union européenne97

I

De 2001 à 2010 : des stratégies globales de la Commission101

SECTION 1

Stratégie communautaire (2001-2005) et programme PROGRESS (2007-2013) 101

SECTION 2

Stratégie communautaire, feuille de route 2006-2010 et ses programmes de travail annuels 102

2

Vers un début de mesures plus précises 105

SECTION 1

Communication de la Commission de 2007 105

SECTION 2

Une stratégie pour l'égalité des hommes et des femmes a été mise en place pour 2010-2015 106

3

Contrôle conjoint et effectif des mesures adoptées par l'Union européenne 109

SECTION 1

Conseil de l'Union européenne 109

SECTION 2

Parlement européen..... 110

4

Vers toujours plus de transparence113

5

Réflexions117

6

Conclusions	121
--------------------------	-----

PARTIE 4

Analyse et critique de la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre les hommes et les femmes.	123
---	-----

I

Analyse de la loi du 22 avril 2012	125
---	-----

SECTION 1

Contexte et origine de la loi du 22 avril 2012	126
§ 1. Propositions de résolution et de loi de 2010	126
I. Résolutions	126
II. Propositions de loi	127
§ 2. Proposition de loi du 12 juillet 2011 : les travaux préparatoires ..	130
I. Contexte et objet de la proposition de loi	130
II. Avis des organisations syndicales (C.S.C. et F.G.T.B.) et de la F.E.B.	132

SECTION 2

La loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre les hommes et les femmes et ses arrêtés d'exécution ...	134
§ 1. L'objet de la loi du 22 avril 2012	134
I. Au niveau interprofessionnel	135
II. Au niveau sectoriel	135
A. La conclusion d'accords au niveau sectoriel	135
B. Contrôle du caractère neutre de la classification sur le plan du genre ...	136
III. Au niveau de l'entreprise	141
A. La ventilation des données salariales	141
B. Conclusion d'un rapport d'analyse bisannuel et élaboration d'un plan d'action	143
C. Désignation d'un médiateur	146
§ 2. Arrêtés d'exécution	148
I. Contexte de l'adoption des arrêtés d'exécution	148
II. Projet d'arrêté royal et arrêté royal fixant les modalités pour la transmission du rapport d'analyse sur la structure de la rémunération des travailleurs aux membres du conseil d'entreprise et projet de formulaire devant servir de base au rapport d'analyse	150

A. Projet d'arrêté royal	150
B. Arrêté royal et arrêté ministériel du 25 avril 2014 relatifs au rapport d'analyse sur la structure de la rémunération des travailleurs	153
C. Réflexions	155
III. <i>Projet d'arrêté royal et arrêté royal relatif au médiateur en matière de lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes</i>	156
A. Projet d'arrêté royal	156
B. Arrêté royal	160
C. Réflexions	162
§ 3. Conclusions	163
2	
Critique de la loi du 22 avril 2012	165
SECTION 1	
Avantages à intégrer les femmes sur le marché du travail	165
SECTION 2	
La nouvelle loi apporte-t-elle des éléments nouveaux et efficaces par rapport à l'arsenal législatif antérieur ?	166
§ 1. Arsenal législatif antérieur : principe de l'égalité de rémunération et système d'évaluation de fonctions neutre sur le plan du genre	166
§ 2. La loi du 22 avril 2012	167
I. <i>Au niveau interprofessionnel</i>	167
II. <i>Au niveau sectoriel</i>	169
A. Révision des classifications de fonctions pour une neutralité effective. ...	169
B. Contrôle du caractère neutre des systèmes d'évaluation et de classifications de fonctions	169
C. Communiquer les raisons, oui mais après ?	171
III. <i>Au niveau de l'entreprise</i>	171
A. Le bilan social	172
B. Le rapport	174
C. Le médiateur	177
SECTION 3	
Critiques quant aux mesures adoptées par le législateur à la suite des études empiriques et des constats tirés par les acteurs de lutte contre l'écart salarial sur les causes de celui-ci et au regard de la jurisprudence et de l'action de l'Union européenne	178
§ 1. 1 ^{re} analyse : l'écart salarial expliqué par la discrimination salariale	178

I.	<i>Une réponse globalement aboutie en ce qui concerne les entreprises</i> ..	178
II.	<i>Une réponse non aboutie : les discriminations fondées sur le sexe dans les classifications de fonctions</i>	180
III.	<i>Obstacles procéduraux pour les victimes de discrimination salariale : le médiateur et les syndicats</i>	181
	A. Contexte	181
	B. Médiateur	183
	C. Syndicats : renforcer l'accompagnement des victimes en cas de dépôt de plaintes	183
IV.	<i>Autres propositions</i>	184
	A. Rôle des inspecteurs sociaux	184
	B. Activer ou réactiver la commission paritaire spécialisée : expertise.	185
§ 2.	2° analyse : l'écart salarial expliqué par les autres causes	186
I.	<i>Une réponse globalement aboutie : le travail à temps partiel, la ségrégation, la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, et les avantages extralégaux</i>	186
	A. Bilan social	186
	B. Rapport	187
SECTION 4		
	Mais encore ?	188
	§ 1. Temps partiel et flexibilité	188
	§ 2. Ségrégation	190
Conclusion finale		
		193
Bibliographie		
		195