



Recueil de la jurisprudence

Affaire C-427/11

**Margaret Kenny e.a.
contre
Minister for Justice, Equality and Law Reform e.a.**

[demande de décision préjudicielle, introduite par la High Court (Irlande)]

«Article 141 CE — Directive 75/117/CEE — Égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et féminins — Discrimination indirecte — Justification objective — Conditions»

Sommaire – Arrêt de la Cour (troisième chambre) du 28 février 2013

1. *Politique sociale — Travailleurs masculins et travailleurs féminins — Égalité de rémunération — Charge de la preuve dans les cas de discrimination*

(Art. 141 CE; directive du Conseil 75/117)

2. *Politique sociale — Travailleurs masculins et travailleurs féminins — Égalité de rémunération — Travailleurs effectuant un même travail ou un travail de valeur égale — Critères d'appréciation — Charge de la preuve dans les cas de discrimination — Justification d'une différence de rémunération — Critères d'appréciation*

(Art. 141 CE; directive du Conseil 75/117)

1. Conformément aux règles normales en matière d'administration de la preuve, il incombe, en principe, au travailleur qui s'estime victime d'une discrimination de rémunération fondée sur le sexe d'établir, devant la juridiction nationale, que les conditions permettant de présumer l'existence d'une inégalité de rémunération interdite par l'article 141 CE et par la directive 75/117, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, sont réunies.

Il appartient, en conséquence, audit travailleur de prouver par toute voie de droit qu'il perçoit une rémunération inférieure à celle versée par son employeur à ses collègues de référence et qu'il exerce en réalité un même travail ou un travail de valeur égale, comparable à celui effectué par ces derniers, de sorte qu'il est ainsi, à première vue, victime d'une discrimination qui ne s'explique que par la différence de sexe.

Dans l'hypothèse où le travailleur rapporterait la preuve que les critères relatifs à l'existence d'une différence de rémunération entre un travailleur féminin et un travailleur masculin ainsi que d'un travail comparable sont remplis en l'espèce, il existerait une apparence de discrimination. Il incomberait alors à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité des rémunérations, en établissant par toute voie de droit, notamment, que les activités réellement exercées

par les deux travailleurs concernés ne sont en fait pas comparables ou que la différence de rémunération constatée est justifiée par des facteurs objectifs et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe.

À cet égard, la formation professionnelle ne constitue pas seulement l'un des facteurs susceptibles de justifier objectivement une différence dans les rémunérations attribuées à des travailleurs effectuant un même travail. Elle figure également au nombre des critères permettant de vérifier si les travailleurs effectuent ou non un même travail.

(cf. points 18-20, 29)

2. L'article 141 CE et la directive 75/117, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, doivent être interprétés en ce sens que:

- des travailleurs exercent un même travail ou un travail de valeur égale si, compte tenu d'un ensemble de facteurs, tels que la nature du travail, les conditions de formation et les conditions de travail, ils peuvent être considérés comme se trouvant dans une situation comparable, ce qu'il appartient à la juridiction nationale d'apprécier;
- dans le cadre d'une discrimination salariale indirecte, il appartient à l'employeur de fournir une justification objective concernant la différence de rémunération constatée entre les travailleurs qui s'estiment discriminés et les personnes de référence;
- la justification par l'employeur de la différence de rémunération qui révèle une apparence de discrimination fondée sur le sexe doit se rapporter aux personnes de référence qui, en raison du fait que la situation de ces personnes est caractérisée par des données statistiques valables portant sur un nombre suffisant de personnes, qui ne sont pas l'expression de phénomènes purement fortuits ou conjoncturels et qui, d'une manière générale, apparaissent significatives, ont été prises en considération par la juridiction nationale pour constater ladite différence, et
- l'intérêt de bonnes relations sociales ne saurait donc constituer, en tant que tel, le seul fondement justifiant une telle discrimination dans la rémunération des travailleurs masculins et féminins. Cet intérêt peut être pris en considération par la juridiction nationale parmi d'autres éléments lui permettant d'apprécier si des différences entre les rémunérations de deux groupes de travailleurs sont dues à des facteurs objectifs et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe ainsi que conformes au principe de proportionnalité. Il appartient à la juridiction nationale, seule compétente pour constater et apprécier les faits, de déterminer également dans quelle mesure ledit intérêt peut être pris en considération dans le cadre du litige pendant devant elle pour justifier une apparente discrimination salariale indirecte fondée sur le sexe.

(cf. points 27, 31, 41, 45, 48, 50-52, et disp.)