**Inégalité entre les hommes et les femmes en matière de rémunération liée à la performance: une lacune dans le programme de l’UE en matière d’égalité salariale**

*Kalina Arabadjieva et Wouter Zwysen* Politique économique, sociale et de l’emploi européenne

**Note d’orientation de l’ISE 2022.03**

La recherche montre que la rémunération liée à la performance est de plus en plus répandue dans l’UE et qu’elle contribue aux inégalités salariales entre les hommes et les femmes. Les hommes sont plus susceptibles de recevoir une rémunération liée à la performance, et en montants plus élevés, parce qu’elle tend à être disponible dans les grandes entreprises, à l’extrémité supérieure de la répartition des salaires, pour un travail à temps plein plutôt qu’à temps partiel, et dans certains secteurs et professions.• Ce problème croissant a reçu peu d’attention de la part des décideurs politiques, y compris au niveau de l’UE. Le cadre juridique actuel de l’UE en matière d’égalité de rémunération, ainsi que la proposition de directive sur la transparence des salaires, pourraient être d’une aide certaine, quoique limitée, pour lutter contre les inégalités entre les hommes et les femmes découlant de la rémunération liée aux performances. Les lacunes dans les cadres juridiques et politiques peuvent donc laisser les effets sexospécifiques de ces systèmes de rémunération largement incontestés.• Étant donné que l’utilisation de la rémunération liée à la performance est susceptible d’augmenter encore, cette question ne doit pas être ignorée. Les partenaires sociaux et les décideurs politiques aux niveaux européen et national devraient s’efforcer de développer des solutions efficaces, y compris la collecte de données, la recherche et la sensibilisation sur les causes des différences entre les sexes en matière de rémunération liée aux performances; les dispositions légales et les conventions collectives qui exigent que ces systèmes de rémunération soient transparents et sensibles au genre; • Tout cela devrait être poursuivi parallèlement aux efforts accrus pour s’attaquer aux causes de l’écart de rémunération entre les hommes et les femmes, qui sous-tendent les effets sexospécifiques de la rémunération liée aux performances, tels que la ségrégation professionnelle verticale et horizontale, ou les facteurs sous-jacents à la participation des femmes au travail à temps partiel et atypique.

Introduction

Les inégalités salariales entre les sexes ont figuré en bonne place à l’ordre du jour de l’UE ces dernières années, et plus encore à la lumière de la pandémie de Covid-19. L’écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans l’UE reste à un niveau significatif de 14,1 %, après s’être réduit de moins de deux points de pourcentage au cours de la dernière décennie, comme le montrent les données d’Eurostat. Combler cet écart est l’un des objectifs centraux de la stratégie de l’UE en faveur de l’égalité entre les femmes et les hommes 2020-2025 (Commission européenne 2020). Une initiative majeure à cet égard est la proposition de directive de la Commission européenne visant à améliorer l’efficacité du cadre juridique de l’UE en matière d’égalité de rémunération grâce à une plus grande transparence et à une meilleure application. Il fait actuellement son chemin à travers la procédure législative (Commission européenne 2021).

La rémunération liée à la performance, en tant que facteur contribuant à l’écart de rémunération entre les hommes et les femmes, a reçu peu d’attention particulière au niveau de l’UE. Des recherches récentes montrent que ces systèmes de rémunération sont de plus en plus répandus dans l’UE et qu’ils contribuent aux inégalités salariales, y compris les inégalités entre les hommes et les femmes (Zwysen 2021). Cette question croissante semble avoir échappé à l’attention des décideurs politiques de l’UE jusqu’à présent, sans mention explicite ni dans la stratégie pour l’égalité entre les femmes et les hommes 2020-2025 ni dans le plan d’action de l’UE 2017-2019 sur la lutte contre l’écart de rémunération entre les hommes et les femmes (Commission européenne 2017). Celles-ci se concentrent sur certaines des questions sous-jacentes aux effets disparates de la rémunération liée à la performance, telles que la ségrégation professionnelle horizontale et verticale, mais sans reconnaître les façons dont la prévalence croissante de la rémunération liée à la performance pourrait exacerber les inégalités entre les sexes liées à ces facteurs.

Cette note d’orientation esquisse, tout d’abord, comment la croissance des systèmes de rémunération liés à la performance peut contribuer à l’écart de rémunération entre les sexes. Il examine ensuite dans quelle mesure le cadre actuel de l’UE en matière d’égalité de rémunération et la proposition de directive sur la transparence salariale pourraient être appliqués pour résoudre certaines des questions qui se posent. Il soutient que bon nombre des facteurs qui sous-tendent les effets disparates de la rémunération liée au rendement sur les hommes et les femmes dépassent le cadre des cadres législatifs et ne sont pas non plus identifiés dans les programmes politiques. Une plus grande attention devrait être accordée à ce sujet au niveau de l’UE et au niveau national, et des solutions appropriées devraient être élaborées.

La rémunération liée à la performance enracine l’inégalité entre les sexes

La rémunération liée à la performance lie les salaires à la performance individuelle des travailleurs, ou à celle de leur équipe ou de l’entreprise dans laquelle ils travaillent. Ces composantes salariales variables peuvent être utilisées pour encourager l’effort, mais elles permettent également plus de flexibilité et peuvent faire l’objet de négociations pour un ensemble de salaires plus attractif, conduisant à une plus grande différenciation entre les travailleurs (Zwysen 2021).

Alors que la rémunération liée à la performance pourrait en principe briser les inégalités existantes dans les systèmes de rémunération et améliorer l’écart de rémunération entre les sexes, elle aggrave généralement ces écarts, même au sein des entreprises (Fabling et al. 2012). Les estimations vont de la rémunération liée au rendement qui contribue relativement peu à l’écart de rémunération entre les sexes (Manning et Saidi, 2010) à un effet négatif beaucoup plus important, les écarts entre les sexes dans la rémunération variable étant considérablement plus élevés que ceux du salaire de base (de la Rica et coll., 2015; Sockin et Sockin 2021).

/2

C’est important en Europe, car l’utilisation de la rémunération liée à la performance est passée de moins d’un cinquième des travailleurs en 2000 à environ un tiers en 2015 (Zwysen 2021). À mesure que la rémunération liée au rendement est devenue plus répandue, elle est également devenue moins également répartie également entre les hommes et les femmes (figure 1 et figure 2). L’écart entre les sexes s’est creusé principalement par rapport aux primes en équipe ou en entreprise, qui sont plus étroitement liées à la participation aux bénéfices et peuvent refléter en moyenne le moindre pouvoir de négociation des femmes (Card et al., 2016).



Note Figure 1 : Prévalence des différents types de rémunération liée à la performance pour les hommes et les femmes

Rémunération au rendement/base performance individuelle/base performance par équipe/base entreprise/

Prévalence moyenne de la rémunération liée à la performance dans les pays européens. Source: CEE 2000-2015.

Note Figure 2 :

Évolution des écarts entre les sexes en matière de rémunération liée à la performance -/ Prime de performance individuelle/ Rémunération au rendement basée sur l’équipe/ Prime d’entreprise

Différences entre les femmes et les hommes en termes de différents types de rémunération liée au rendement, en tenant compte des effets sociodémographiques, des caractéristiques du travail, de l’industrie, du pays et de l’année. Source: CEE 2000-2015.

/3

Non seulement les femmes sont-elles directement moins susceptibles que les hommes de recevoir une rémunération liée au rendement dans des emplois similaires, mais elles sont également beaucoup plus susceptibles de travailler dans des postes où la rémunération liée à la performance est moins susceptible de faire partie du paquet (Zwysen 2021). Cette ségrégation horizontale – où les femmes travaillent dans des emplois/professions/secteurs différents de ceux des hommes – contribue également à l’écart salarial lui-même. Les femmes sont plus susceptibles de travailler sous contrats à temps partiel et temporaires, qui connaissent moins souvent une rémunération liée au rendement que les contrats standard. Les femmes sont également plus susceptibles de travailler dans des entreprises plus petites que dans de grandes entreprises, qui sont beaucoup plus susceptibles d’avoir des systèmes de rémunération liés au rendement en place. Enfin, la rémunération liée au rendement est moins utilisée dans les services publics et autres services, ainsi que dans les activités d’hébergement et de restauration, où les femmes ont tendance à être fortement représentées; tandis que l’utilisation de la rémunération liée au rendement est la plus élevée dans les mines et les services publics, qui sont dominés par les hommes, ainsi que dans les services financiers et les activités d’assurance, qui sont plus équilibrés entre les sexes. En moyenne, cependant, la proportion de femmes est plus élevée dans les secteurs qui utilisent moins la rémunération liée au rendement. La rémunération liée à la performance – en particulier sous la forme de primes de productivité des entreprises – est également davantage utilisée à l’extrémité supérieure de la répartition des salaires au sein des entreprises. Dans la mesure où les femmes n’accèdent pas à des postes plus élevés au même rythme que les hommes – ségrégation verticale – elles bénéficieront également moins de ces primes.

Non seulement les femmes reçoivent moins souvent une rémunération liée au rendement, mais lorsqu’elles le font, elles en bénéficient moins en termes de gains. Les primes pour ceux qui reçoivent une rémunération liée au rendement au niveau de l’équipe ou de l’entreprise ne sont en réalité disponibles que pour les hommes et sont quatre fois plus élevées ou plus que ce que les femmes reçoivent (Fabling et al. 2012; de la Rica et al. 2015). La figure 3 montre que ces rendements sexospécifiques de la rémunération liée au rendement contribuent aux désavantages des femmes dans l’obtention des postes les mieux rémunérés; les rendements sont inférieurs à ceux des hommes des 70ième percentile du revenu à partir de là.



Note Figure 3 : Écart estimé entre les sexes dans le rendement de la rémunération liée au rendement par rapport à la répartition des salaires

Gap des femmes aux hommes (%-point)Percentile des gains

Régression des quantiles inconditionnels (RIF) des gains logarithmiques sur l’interaction entre le sexe et la réception de toute rémunération liée au rendement, en tenant compte du secteur, du pays, de l’éducation, de l’âge, du statut de migrant, du fait d’avoir un enfant, de la cohabitation, des compétences professionnelles, du contrat temporaire, des heures travaillées, de la taille de l’entreprise, du contenu des tâches. Les modèles sont pondérés. Source: CEE 2015.

/4

Il y a plusieurs raisons possibles aux inégalités décrites ci-dessus. Les femmes peuvent ne pas choisir de travailler aussi souvent que les hommes dans les emplois les plus compétitifs, où les salaires sont plus élevés et où ces systèmes sont utilisés. Ils peuvent également être évalués moins positivement lors de ce travail. Cependant, bien qu’il y ait des indications que la sélection joue un rôle, la plupart des études n’ont pas révélé que les femmes évitent ces emplois (Manning et Saidi 2010; de la Rica et al. 2015). Une explication plus probable est que ces systèmes de rémunération liés au rendement sont plus ouverts à la discrétion de la direction, en particulier lorsque le rendement est difficile à mesurer, et peuvent ainsi enraciner les stéréotypes. Ils sont en outre donnés dans le cadre d’un programme de récompense et vont principalement aux travailleurs qui gagnent déjà plus: ceux qui ont des contrats standard et des professions hautement qualifiées, les plus instruits et les hommes (Zwysen 2021).

Cadre de l’UE en matière d’égalité de rémunération

Le cadre juridique actuel de l’UE en matière d’égalité de rémunération pourrait être d’une certaine aide, quoique limitée, pour remédier aux différences de rémunération entre les sexes découlant de la rémunération liée aux performances. L’article 4 de la directive 2006/54/CE sur l’égalité entre les hommes et les femmes interdit la discrimination directe et indirecte fondée sur le sexe en ce qui concerne tous les aspects de la rémunération – c’est-à-dire y compris la rémunération liée aux performances – pour le même travail ou un même travail auquel une valeur égale est attribuée. Étant donné que les systèmes de rémunération liés aux performances ne placent généralement pas certains travailleurs dans une situation (dés)avantageuse du seul fait de leur sexe, ils ne sont pas directement discriminatoires, mais pourraient constituer une discrimination indirecte. Selon la directive, cela se produit « lorsqu’une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement les personnes d’un sexe par rapport aux personnes de l’autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens d’atteindre cet objectif soient appropriés et nécessaires » [article 3, paragraphe 1, sous b)]. Le concept se rapporte à l’impact disparate entre les hommes et les femmes, abordant certains aspects de l’inégalité structurelle entre les sexes plutôt que la discrimination manifeste (Mulder 2021).

Cette disposition pourrait entrer en considération lorsqu’un régime de rémunération lié aux performances « désavantage un pourcentage beaucoup plus élevé de femmes que d’hommes » (C-332/98 Kachelmann). Il s’agit notamment d’une situation dans laquelle « un pourcentage considérablement plus faible de femmes que d’hommes » est en mesure de satisfaire à des exigences qui leur donnent droit à un élément particulier de rémunération (affaire 96/80, Jenkins). Cela pourrait être le cas lorsqu’un régime appliqué par un employeur profite moins aux femmes qu’aux hommes, car il ne s’applique pas aux travailleurs à temps partiel effectuant le même travail ou à un travail de valeur égale, ni ne récompense les emplois à prédominance masculine par opposition aux emplois à prédominance féminine impliquant un travail de valeur égale. Par exemple, plusieurs arrêts de la CJUE considèrent que les différences de rémunération entre les travailleurs à temps plein et à temps partiel pourraient constituer une discrimination salariale indirecte (par exemple, l’affaire 96/80 Jenkins, l’affaire 170/84 Bilka-Kaufhaus). L’interdiction de la discrimination salariale ne s’appliquera toutefois pas lorsque moins de femmes que d’hommes reçoivent une rémunération liée au rendement parce qu’elle est accordée à ceux qui occupent des postes plus élevés, car les groupes comparés n’effectuent pas de travail de valeur égale. Il peut également ne pas être pertinent pour les différences qui surviennent parce que la rémunération liée au rendement est plus susceptible d’être attribuée dans de grandes entreprises ou dans certains secteurs, à moins que les différences de rémunération ne soient imputables à une « source unique », telle qu’une société holding ou un conglomérat (C-320/oo Lawrence, voir également conclusions de l’avocat général).

/5

En outre, la notion de discrimination indirecte a fait l’objet d’une certaine controverse et peut être difficile à appliquer dans la pratique, tant en ce qui concerne la création des groupes de comparaison appropriés que la présence d’un désavantage particulier (Mulder 2021; voir C-167/97 Seymour-Smith). Le concept est généralement mal compris au niveau national, et il existe peu de jurisprudence nationale (Mulder 2021). En outre, il est loisible aux employeurs de faire valoir qu’un régime en cause est « objectivement justifié ». Les besoins et les objectifs des entreprises peuvent constituer des objectifs légitimes à cet égard, bien qu’il n’y ait pas de justification objective si des mesures moins discriminatoires pour atteindre ces objectifs sont disponibles. Compte tenu de certains de ces obstacles à l’obtention d’une réclamation, les travailleurs peuvent réfléchir à deux fois avant de contester les systèmes de rémunération liés au rendement sur la base de dispositions relatives à la discrimination salariale indirecte, bien que cela puisse être un sujet intéressant pour un litige stratégique. Quoi qu’il en soit, ces dispositions constituent un outil limité qui n’offre pas une approche systématique pour aborder les aspects sexospécifiques de la rémunération liée au rendement.

Certains aspects de la proposition de directive sur la transparence salariale pourraient contribuer dans une certaine mesure à mettre en évidence les effets sexospécifiques de la rémunération liée aux performances. La proposition contient des obligations pour les employeurs comptant au moins 250 travailleurs de rendre compte des écarts de rémunération dans l’organisation, de la proportion de travailleurs féminins et masculins recevant des composantes complémentaires ou variables et de l’écart de rémunération entre les hommes et les femmes entre les catégories de travailleurs effectuant un travail de valeur égale, ventilé par salaire de base et par composantes complémentaires ou variables (article 8, paragraphe 1), bien que cela ne sépare pas la rémunération liée au rendement des autres composantes variables. Il est également nécessaire de procéder à une évaluation conjointe de la rémunération lorsque les rapports sur la rémunération révèlent un écart entre les sexes de plus de 5 %, ce qui, selon les détails de l’enquête, peut aider à identifier les impacts disparates de la rémunération liée au rendement sur les hommes et les femmes.

Toutefois, comme ces obligations ne s’appliquent qu’aux grands employeurs, elles excluent environ les deux tiers de la main-d’œuvre de l’UE et 99 % de toutes les entreprises (Eurostat 2021). Il est intéressant de noter qu’une étude américaine montre que deux mesures politiques qui ont eu un impact sur la réduction de l’écart de rémunération entre les sexes dans le salaire de base – à savoir les interdictions d’historique des salaires (également incluses dans la directive proposée) et les lois sur la transparence salariale – n’ont pas réduit les écarts de rémunération entre les sexes en matière de rémunération variable (Sockin et Sockin 2021). La raison en est que la comparaison est plus difficile, car il y a plus de variations entre les personnes et les entreprises, ce qui rend plus difficile l’identification des écarts de rémunération réels ou de la discrimination.

Recherche de solutions

Les cadres juridiques et politiques laissent des lacunes lorsqu’il s’agit d’identifier et de traiter les inégalités entre les sexes en matière de rémunération liée à la performance. Étant donné que l’utilisation de cette rémunération est susceptible d’augmenter encore, cette question ne doit pas être ignorée. Les partenaires sociaux et les décideurs politiques, tant au niveau européen qu’au niveau national, devraient chercher à développer des solutions efficaces.

/6

Il peut s’agir de la collecte de données et de recherches visant à mieux comprendre les causes des différences entre les sexes en matière de rémunération liée au rendement; la sensibilisation des employeurs aux effets sexospécifiques de la rémunération liée au rendement; les dispositions juridiques (voir, par exemple, l’alinéa 8(1)c) de la Loi sur l’équité salariale de l’Ontario de 1990, chapitre P.7) et les conventions collectives qui exigent que les régimes de rémunération liés au rendement soient transparents et sensibles au genre, et qu’ils fassent l’objet d’une analyse d’impact selon le sexe; et l’échange de bonnes pratiques entre les États membres. À cet égard, il convient de noter que la couverture par des conventions collectives est généralement corrélée à des inégalités salariales plus faibles résultant de la rémunération liée au rendement (Zwysen 2021).

Bien entendu, tout cela s’ajoute au renforcement des efforts visant à éliminer d’autres causes de l’écart de rémunération entre les sexes qui sous-tendent les effets sexospécifiques de la rémunération liée au rendement, tels que la ségrégation verticale et horizontale sur le marché du travail, et l’engagement des femmes dans des formes de travail atypiques pour tenir compte du fait qu’elles assument une plus grande part des responsabilités familiales que les hommes. Ces questions continuent d’avoir une forte incidence sur la carrière des femmes et leur situation économique, et doivent être abordées par un ensemble complet de mesures qui tiennent compte des diverses dimensions des désavantages structurels de longue date qui touchent les femmes.

Références

Card D., Cardoso A.R. et Kline P. (2016) Bargaining, sorting, and the gender wage gap: quantifying the impact of firms on the relative pay of women, The Quarterly Journal of Economics, 131 (2), 633–686.

Commission européenne (2017) Plan d’action de l’UE 2017-2019: lutter contre l’écart de rémunération entre les hommes et les femmes, COM(2017) 678 final, 20 novembre 2017.

Commission européenne (2020) Une Union de l’égalité: stratégie pour l’égalité entre les femmes et les hommes 2020-2025. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152

Commission européenne (2021) Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil visant à renforcer l’application du principe de l’égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale entre hommes et femmes au moyen de mécanismes de transparence salariale et d’application, COM(2021) 93 final du 4 mars 2021.

Eurostat (2021) Statistiques expliquées. Statistiques sur les petites et moyennes entreprises. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics\_on\_small\_and\_medium-sized\_enterprises

Fabling R., Grimes A. and Maré D.C. (2012) Performance pay systems and the gender wage gap, Motu Working Paper 12-12, Wellington, Motu Economic and Public Policy Research.

Manning A. et Saidi F. (2010) Understanding the gender pay gap: what’s competition got to do with it?, ILR Review, 63 (4), 681-698.

Mulder J. (2021) Discrimination indirecte fondée sur le sexe dans l’emploi: analyse théorique et réflexions sur la jurisprudence de la CJUE et l’application nationale du concept de discrimination indirecte fondée sur le sexe, Luxembourg, Office des publications de l’Union européenne.

de la Rica S., Dolado J.J. et Vegas R. (2015) Gender gaps in performance pay: new evidence from Spain, Annals of Economics and Statistics, 117-118, 41–59.

Sockin J. et Sockin M. (2021) A pay scale of their own: gender differences in performance pay. https://doi.org/10.2139/ssrn.3512598

Zwysen W. (2021) Performance pay across Europe: drivers of the increase and the link with wage inequality, Working Paper 2021.06, Bruxelles, ETUI.

Tous les liens ont été vérifiés le 18 janvier 2022.

/7

Les publications de l’ETUI sont publiées pour susciter des commentaires et encourager le débat. Les opinions exprimées sont celles du ou des auteurs seuls et ne représentent pas nécessairement les vues de l’ETUI ni celles des membres de son assemblée générale.

La série ETUI Policy Brief est éditée conjointement par Nicola Countouris, Jan Drahokoupil, Philippe Pochet, Aída Ponce Del Castillo, Kurt Vandaele et Sigurt Vitols. L’éditeur responsable de ce numéro est Nicola Countouris, ncountouris@etui.org

Cette publication électronique, ainsi que les numéros précédents des Notes d’orientation de l’ETUI, sont disponibles à l’adresse www.etui.org/publications. Vous trouverez de plus amples informations sur l’ETUI sur www.etui.org.

© ETUI aisbl, Bruxelles, février 2022Tous droits réservés. ISSN 2031-8782

L’ETUI est soutenu financièrement par l’Union européenne. L’Union européenne n’est pas responsable de l’utilisation qui est faite des informations contenues dans cette publication.

/8

Langue source

[Gender inequality in performance-related pay: a gap in the EU equal pay agenda](https://www.etui.org/fr/publications/inegalite-des-genres-dans-la-remuneration-liee-aux-performances)