

Égalité de salaire entre hommes et femmes pour un travail identique (transparence des rémunérations et mécanismes d'exécution)

2021/0050(COD) - 04/03/2021 - Document de base législatif

OBJECTIF : établir des exigences minimales en vue de renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes et de l'interdiction de toute discrimination fondée sur le sexe par la transparence des rémunérations et le renforcement des mécanismes d'exécution.

ACTE PROPOSÉ : Directive du Parlement européen et du Conseil

RÔLE DU PARLEMENT EUROPÉEN : le Parlement européen décide conformément à la procédure législative ordinaire et sur un pied d'égalité avec le Conseil.

CONTEXTE : l'article 2 et l'article 3, paragraphe 3, du traité sur l'Union européenne consacrent le droit à l'égalité entre les femmes et les hommes, qui constitue l'une des valeurs et missions essentielles de l'Union. Le socle européen des droits sociaux, proclamé conjointement par le Parlement européen, le Conseil et la Commission, intègre parmi ses principes l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, ainsi que le droit à une même rémunération pour un travail de valeur égale.

Malgré la [directive 2006/54/CE](#), complétée en 2014 par une [recommandation](#) de la Commission sur la transparence des rémunérations, la mise en œuvre effective du principe d'égalité de rémunération reste, dans les faits, problématique au sein de l'UE. L'écart de rémunération entre hommes et femmes dans l'UE continue de se situer aux alentours de 14%. La pandémie de COVID-19 et ses conséquences économiques et sociales sur les travailleuses rendent encore plus pressante la nécessité d'affronter cette problématique.

Le Parlement européen a demandé à plusieurs reprises que davantage d'actions soient entreprises au niveau de l'UE pour améliorer l'application des dispositions relatives à l'égalité de rémunération. Le Conseil a appelé tant les États membres que la Commission à agir. À la suite de l'évaluation du cadre existant sur l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur, la [stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes](#) 2020-2025 a annoncé des mesures contraignantes en matière de transparence salariale.

CONTENU : la proposition de directive vise à remédier à l'inadéquation persistante observée dans l'application du droit fondamental à l'égalité de rémunération et à garantir le respect de ce droit dans l'ensemble de l'UE, en établissant des normes en matière de transparence des rémunérations afin de permettre aux travailleurs de faire valoir leur droit à l'égalité de rémunération. Les États membres pourraient prévoir un niveau de protection plus élevé que celui garanti par la directive.

Même travail et travail de même valeur

La proposition impose aux États membres de mettre en place des outils ou des méthodes permettant aux employeurs et aux travailleurs d'évaluer et de comparer la valeur du travail à l'aune d'un ensemble de critères objectifs incluant les exigences en matière de parcours éducatif, d'expérience professionnelle et de formation, les compétences, le niveau d'efforts requis et les responsabilités, le travail entrepris et la nature des tâches à accomplir.

Grâce à la définition de critères clairs au niveau national, les travailleurs disposeraient d'un élément de comparaison valable qui les aidera à déterminer s'ils sont traités de manière moins favorable, selon la grille de comparaison, pour le même travail ou un travail de même valeur.

Transparence des rémunérations

Concrètement, la proposition :

- exige que les employeurs fournissent, avant l'entretien d'embauche, des informations sur le niveau de rémunération initial ou une fourchette correspondante (sur la base de critères objectifs et non sexistes) à verser au futur travailleur en rapport avec un poste ou un emploi spécifique. Les employeurs n'auraient pas le droit de demander aux candidats leurs antécédents en matière de rémunération dans le cadre de leur ancienne relation de travail;
- impose aux employeurs de mettre à la disposition des travailleurs une description des critères non sexistes utilisés pour définir leur rémunération et leur progression de carrière;
- accorde aux travailleurs le droit de demander à leur employeur des informations sur leur niveau de rémunération individuel et sur les niveaux de rémunération moyens, ventilés par sexe, pour les catégories de travailleurs accomplissant le même travail ou un travail de même valeur;
- exige des employeurs comptant au moins 250 travailleurs qu'ils rendent publiques et accessibles certaines informations telles que l'écart de rémunération entre les travailleurs féminins et masculins dans leur organisation. Sur la base des informations fournies, les travailleurs et leurs représentants auraient le droit de demander à l'employeur des éclaircissements sur ces informations;
- oblige les employeurs concernés à procéder à une évaluation des rémunérations en coopération avec les représentants des travailleurs lorsque les informations sur la rémunération indiquent un écart de rémunération entre hommes et femmes d'au moins 5%, que l'employeur ne peut justifier sur la base de facteurs objectifs et non sexistes.

Meilleur accès à la justice pour les victimes de discriminations en matière de rémunération

En ce qui concerne les voies de recours et l'application du droit, la proposition :

- impose aux États membres de veiller à la disponibilité de procédures judiciaires pour faire respecter les droits et obligations relevant de la directive;
- introduit le droit pour les organismes pour l'égalité de traitement et les représentants des travailleurs d'agir dans le cadre de procédures judiciaires ou administratives au nom des travailleurs, ainsi que la possibilité d'introduire des recours collectifs en matière d'égalité de rémunération;
- oblige les États membres à veiller à ce que tout travailleur victime d'une discrimination en matière de rémunération fondée sur le sexe puisse obtenir une indemnisation intégrale du préjudice causé;
- renforce la charge de la preuve pesant sur l'employeur : ce serait à l'employeur, et non au travailleur, de prouver l'absence de discrimination en matière de rémunération;
- prévoit que le délai de prescription pour introduire une réclamation en vertu de la proposition de directive devrait être d'au moins trois ans;

- impose aux États membres d'établir des sanctions spécifiques en cas de violation de la règle relative à l'égalité de rémunération, et notamment un montant minimum d'amendes.