

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

2021/0050(COD) - 30/03/2023 - Texte adopté du Parlement, 1ère lecture/lecture unique

Le Parlement européen a adopté par 427 voix pour, 79 contre et 76 abstentions, une résolution législative sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'exécution.

La position du Parlement européen adoptée en première lecture dans le cadre de la procédure législative ordinaire modifie la proposition de la Commission comme suit :

Même travail et travail de même valeur

Les États membres devront prendre les mesures nécessaires pour que les employeurs disposent de structures de rémunération garantissant l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur.

Des outils ou des méthodes analytiques devront être disponibles et facilement accessibles pour soutenir et guider l'évaluation et la comparaison de la valeur du travail. Ces outils devront permettre aux employeurs et/ou aux partenaires sociaux de mettre en place et d'utiliser aisément **des systèmes non sexistes d'évaluation et de classification des emplois** qui excluent toute discrimination en matière de rémunération fondée sur le sexe.

Les structures de rémunération doivent permettre d'évaluer si des travailleurs se trouvent dans une situation comparable au regard de la valeur du travail, en fonction de critères objectifs non sexistes convenus avec les représentants des travailleurs, lorsqu'il en existe.

Ces critères – non fondés sur le sexe des travailleurs – doivent comprendre les compétences, les efforts, les responsabilités et les conditions de travail, ainsi que, s'il y a lieu, tout autre facteur pertinent pour l'emploi ou le poste concerné. Ils devront être appliqués **de manière objective et non sexiste** excluant toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe.

Transparence des rémunérations avant l'embauche

Les informations devront être communiquées aux candidats à un emploi de manière à garantir une négociation éclairée et transparente en matière de rémunération, par exemple dans un avis de vacance d'emploi publié, avant l'entretien d'embauche ou d'une autre manière. Les employeurs devront **veiller à ce que les offres d'emploi et les dénominations de postes soient non sexistes** et à ce que les processus de recrutement soient menés de façon non discriminatoire de manière à ne pas compromettre le droit à l'égalité des rémunérations.

Les employeurs devront mettre à la disposition de leurs travailleurs, d'une manière facilement accessible, les critères objectifs et non sexistes qui sont utilisés pour déterminer la rémunération, les niveaux de rémunération et la progression de la rémunération des travailleurs. Les employeurs dont les effectifs comptent moins de 50 travailleurs pourront être exemptés de l'obligation relative à la progression de la rémunération.

Droit à l'information

Les travailleurs auront le droit de demander et de recevoir **par écrit** des informations sur leur niveau de rémunération individuel et sur les niveaux de rémunération moyens, ventilées par sexe, pour les catégories de travailleurs accomplissant le même travail qu'eux ou un travail de même valeur que le leur. Si les informations reçues sont inexactes ou incomplètes, les travailleurs auront le droit de demander, personnellement ou par l'intermédiaire de leurs représentants, des précisions et des détails supplémentaires raisonnables et de recevoir une réponse circonstanciée.

Les employeurs devront fournir toute information partagée avec les travailleurs ou les candidats à un emploi dans un format accessible aux personnes handicapées.

Communication de données relatives à l'écart de rémunération entre travailleurs féminins et travailleurs masculins

Les employeurs dont les effectifs comptent **250 travailleurs** ou plus devront fournir au plus tard quatre ans après la date d'entrée en vigueur de la directive et chaque année par la suite les informations sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Les employeurs dont les effectifs comptent **entre 150 et 249 travailleurs** devront fournir ces informations au plus tard quatre ans après la date d'entrée en vigueur de la directive et tous les trois ans par la suite. Les employeurs dont les effectifs comptent **entre 100 et 149 travailleurs** fourniront ces informations au plus tard huit ans après la date d'entrée en vigueur de la directive et tous les trois ans par la suite.

Les États membres pourront exiger des employeurs dont les effectifs comptent **moins de 100 travailleurs** qu'ils fournissent des informations sur les rémunérations.

Évaluation conjointe des rémunérations

Les employeurs soumis à l'obligation de communication de données sur les rémunérations devront procéder à une évaluation conjointe des rémunérations lorsque les conditions suivantes sont réunies:

- a) les données communiquées concernant les rémunérations révèlent une différence de niveau de rémunération moyen d'au moins **5%** entre les travailleurs féminins et les travailleurs masculins quelle que soit la catégorie de travailleurs;
- b) l'employeur n'a pas justifié cette différence de niveau de rémunération moyen par des critères objectifs non sexistes;
- c) l'employeur n'a pas remédié à cette différence injustifiée de niveau de rémunération moyen dans un délai de six mois à compter de la date de communication des données sur les rémunérations.

Dialogue social

Les États membres devront prendre les mesures appropriées pour promouvoir le rôle des partenaires sociaux et encourager l'exercice du droit à la négociation collective sur les mesures visant à lutter contre la discrimination en matière de rémunération et ses effets négatifs sur l'évaluation des emplois occupés majoritairement par des travailleurs d'un seul sexe.

Sanctions

Les États membres détermineront le régime des **sanctions effectives, proportionnées et dissuasives** applicables en cas de violation des droits et obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations.

Ces sanctions doivent garantir un effet dissuasif réel en cas de violation des droits et obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations. Elles doivent comprendre des amendes fixées sur la base du droit national. Elles doivent également tenir compte de toute circonstance aggravante ou atténuante pertinente applicable aux circonstances de la violation, dont peut notamment faire partie la discrimination intersectionnelle.

Statistiques

Les États membres devront fournir chaque année à la Commission (Eurostat) des données nationales actualisées pour le calcul de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes sous une forme non ajustée. Ces statistiques seront ventilées selon le sexe, le secteur économique, le temps de travail (temps plein/temps partiel), le contrôle économique (public/privé) et l'âge, et seront calculées selon une périodicité annuelle. Les données seront transmises **à partir du 31 janvier 2028** pour l'année de référence 2026.