

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

2021/0050(COD) - 17/05/2023 - Acte final

OBJECTIF : améliorer et rendre plus efficace l'application du principe de l'égalité des rémunérations par l'établissement d'exigences minimales communes qui devraient s'appliquer à toutes les entreprises et organisations dans l'ensemble de l'Union.

ACTE LÉGISLATIF : Directive (UE) 2023/970 du Parlement européen et du Conseil visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit (directive sur la transparence salariale).

CONTENU : la directive établit des **exigences minimales** en vue de renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur et de l'interdiction de toute discrimination, notamment par la **transparence des rémunérations** et le renforcement des mécanismes d'application du droit. Elle s'applique aux employeurs des secteurs public et privé.

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**. Ils devront prendre les mesures nécessaires pour veiller à ce que des outils ou des méthodes analytiques soient disponibles et facilement accessibles pour soutenir et guider l'évaluation et la comparaison de la valeur du travail. Ces outils ou méthodes doivent 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.

Accès à l'information

Les candidats à un emploi auront le droit de recevoir, de l'employeur potentiel, des informations sur le **salaire de départ** ou la **fourchette de rémunération** initiale des postes publiés, que ce soit dans l'avis de vacance ou avant l'entretien. Les employeurs ne pourront pas interroger les candidats sur **l'historique** de leurs rémunérations. Ils devront veiller à ce que les offres d'emploi et les dénominations de postes soient **non sexistes**.

Les travailleurs auront le droit de demander à leur employeur et de **recevoir par écrit des informations** sur les niveaux de rémunération moyens, ventilés par sexe, pour les catégories d'employés effectuant le même travail ou un travail de valeur égale. Les travailleurs auront également accès aux **critères** utilisés pour déterminer la rémunération et la progression de carrière, qui doivent être objectifs et non sexistes.

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 à l'autorité nationale compétente au plus tard le 7 juin 2027 et **chaque année** par la suite, des informations sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes au sein de leur organisation. Pour les organisations comptant entre 150 et 249 travailleurs, l'obligation de déclaration s'appliquera tous les trois ans. Pour les employeurs dont les effectifs comptent entre 100 et 149 travailleurs, l'obligation de déclaration s'appliquera tous les trois ans à partir du 7 juin 2031.

Si les données communiquées révèlent un **écart de rémunération supérieur à 5%** qui ne peut être justifié par des critères objectifs et non sexistes, les entreprises seront tenues de prendre des mesures sous la forme d'une **évaluation conjointe des rémunérations** réalisée en coopération avec les représentants des travailleurs.

Voies de recours et droit à une indemnisation

Les États membres devront veiller à ce que, après un éventuel recours à une conciliation, tous les travailleurs qui s'estiment lésés par un défaut d'application du principe de l'égalité des rémunérations aient accès à des procédures judiciaires visant à faire appliquer les droits et obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations. Ces procédures doivent être **facilement accessibles** aux travailleurs et aux personnes qui agissent en leur nom, même après la fin de la relation de travail dans laquelle la discrimination est présumée s'être produite.

En vertu de la nouvelle directive, les travailleurs victimes de discrimination salariale fondée sur le sexe pourront recevoir une **indemnisation**, y compris le recouvrement intégral des arriérés de salaire et des primes ou paiements en nature qui y sont liés.

Renversement de la charge de preuve

Dès lors qu'un travailleur s'estime lésé par un défaut d'application, à son égard, du principe de l'égalité des rémunérations et qu'il établit, devant une autorité compétente ou une juridiction nationale, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, **il incombera au défendeur** de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination directe ou indirecte en matière de rémunération.

Les sanctions en cas d'infraction doivent être effectives, proportionnées et dissuasives et comprendront des amendes.

Élargissement du champ d'application

Les femmes handicapées, les femmes de race ou d'origine ethnique différente, y compris les femmes roms, et les femmes jeunes ou âgées font partie des groupes susceptibles d'être confrontés à une **discrimination intersectionnelle**. La directive précise que, dans le contexte de la discrimination en matière de rémunération fondée sur le sexe, il sera possible de prendre en considération une telle combinaison, de manière à permettre aux juridictions et aux autres autorités compétentes sur le plan national de tenir compte de toute situation de discrimination intersectionnelle.

Rapport et réexamen

Au plus tard le 7 juin 2031, les États membres devront informer la Commission de la mise en œuvre de la présente directive et de ses effets dans la pratique. Au plus tard le 7 juin 2033, la Commission présentera un rapport sur la mise en œuvre de la directive. La Commission proposera, le cas échéant, toute modification législative qu'elle considère nécessaire sur la base de ce rapport.

ENTRÉE EN VIGUEUR : 6.6.2023.

TRANSPOSITION : 7.6.2026 au plus tard.