Informations de base

2021/0050(COD) COD - Procédure législative ordinaire (ex-procedure codécision) Directive	Procédure terminée
Égalité de salaire entre hommes et femmes pour un travail identique (transparence des rémunérations et mécanismes d'exécution) **Subject** 4.15.08 Travail, emploi et salaire: égalité homme femme et entre les personnes **Priorités législatives** Déclaration commune 2021 Déclaration commune 2022	

Acteurs principaux

	Commissions conjointes compétentes au fond	Rapporteur(e)	Date de nomination
Parlement européen	EMPL Emploi et affaires sociales	PETER-HANSEN Kira Marie (Greens/EFA)	07/06/2021
	FEMM Droits de la femme et égalité des genres	RAFAELA Samira (Renew)	07/06/2021
		Rapporteur(e) fictif/fictive PIETIKÄINEN Sirpa (EPP) WALSH Maria (EPP) REGNER Evelyn (S&D) ANGEL Marc (S&D) BRUNET Sylvie (Renew) REINTKE Terry (Greens /EFA) WIŚNIEWSKA Jadwiga (ECR) DE LA PISA CARRIÓN Margarita (ECR) LIZZI Elena (ID) ANDERSON Christine (ID) MODIG Silvia (The Left) RODRÍGUEZ PALOP Eugenia (The Left)	

Conseil de l'Union européenne	
Commission européenne	DG de la Commission: Justice et consommateurs — Commissaire: DALLI Helena
Comité économique et social européen	

Evénements clés

Date	Evénement	Référence	Résumé
04/03/2021	Publication de la proposition législative	COM(2021)0093	Résumé
11/03/2021	Annonce en plénière de la saisine de la commission, 1ère lecture		
10/06/2021	Annonce en plénière de la saisine d'une commission jointe		
17/03/2022	Vote en commission,1ère lecture		
17/03/2022	Décision de la commission parlementaire d'ouvrir des négociations interinstitutionnelles à travers d'un rapport adopté en commission		
22/03/2022	Dépôt du rapport de la commission, 1ère lecture	A9-0056/2022	Résumé
23/03/2022	Décision de la commission parlementaire d'engager des négociations interinstitutionnelles annoncée en plénière (Article 72)		
05/04/2022	Décision de la commission parlementaire d'engager des négociations interinstitutionnelles confirmée par la plénière (Article 72 - vote)		
25/01/2023	Approbation en commission du texte adopté en négociations interinstitutionnelles de la 1ère lecture	PE740.543 GEDA/A/(2023)000029	
30/03/2023	Décision du Parlement, 1ère lecture	T9-0091/2023	Résumé
30/03/2023	Résultat du vote au parlement		
30/03/2023	Débat en plénière		
24/04/2023	Adoption de l'acte par le Conseil après la 1ère lecture du Parlement		
10/05/2023	Signature de l'acte final		
17/05/2023	Publication de l'acte final au Journal officiel		

Informations techniques

Référence de la procédure	2021/0050(COD)
Type de procédure	COD - Procédure législative ordinaire (ex-procedure codécision)
Sous-type de procédure	Note thématique
Instrument législatif	Directive
Base juridique	Règlement du Parlement EP 59 Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne TFEU 157-p3
Consultation obligatoire d'autres institutions	Comité économique et social européen
État de la procédure	Procédure terminée

Dossier de la commission	CJ21/9/06231

Portail de documentation

Parlement Européen

Type de document	Commission	Référence	Date	Résumé
Projet de rapport de la commission		PE693.798	02/09/2021	
Amendements déposés en commission		PE699.041	20/10/2021	
Amendements déposés en commission		PE699.048	20/10/2021	
Amendements déposés en commission		PE699.049	20/10/2021	
Rapport déposé de la commission, 1ère lecture/lecture unique		A9-0056/2022	22/03/2022	Résumé
Texte convenu lors de négociations interinstitutionnelles		PE740.543	21/12/2022	
Texte adopté du Parlement, 1ère lecture/lecture unique		T9-0091/2023	30/03/2023	Résumé

Conseil de l'Union

Type de document	Référence	Date	Résumé
Lettre de la Coreper confirmant l'accord interinstitutionnel	GEDA/A/(2023)000029	21/12/2022	
Projet d'acte final	00081/2022/LEX	10/05/2023	

Commission Européenne

Type de document	Référence	Date	Résumé
Document de base législatif	COM(2021)0093	04/03/2021	Résumé
Document annexé à la procédure	SEC(2021)0101	04/03/2021	
Document annexé à la procédure	SWD(2021)0041	04/03/2021	
Document annexé à la procédure	SWD(2021)0042	04/03/2021	
Réaction de la Commission sur le texte adopté en plénière	SP(2023)227	12/05/2023	

Parlements nationaux

Type de document	Parlement /Chambre	Référence	Date	Résumé
Contribution	ES_PARLIAMENT	COM(2021)0093	29/04/2021	
Contribution	ES_PARLIAMENT	SWD(2021)0041	29/04/2021	
Contribution	ES_PARLIAMENT	SWD(2021)0042	29/04/2021	
Contribution	PT_PARLIAMENT	COM(2021)0093	06/05/2021	

Contribution	DK_PARLIAMENT	COM(2021)0093	06/05/2021	
Contribution	IT_SENATE	COM(2021)0093	07/06/2021	
Contribution	IT_CHAMBER	COM(2021)0093	15/07/2021	
Contribution	IT_SENATE	COM(2021)0093	16/09/2021	

Autres Institutions et organes

Institution/organe	Type de document	Référence	Date	Résumé
EESC	Comité économique et social: avis, rapport	CES1493/2021	09/06/2021	

Informations complémentaires		
Source	**Document**	**Date**
Parlement européen	Briefing	21/02/2022
Commission européenne	EUR-Lex	

Réunions avec des représentant(e)s d'intérêts, publiées conformément au règlement intérieur

Rapporteur(e)s, rapporteur(e)s fictifs/fictives et président(e)s des commissions

Transparence				
Nom	**Rôle**	**Commission**	**Date**	**Représentant(e)s d'intérêts**
RAFAELA Samira	Rapporteur(e)	FEMM	13/12/2022	Vereniging VNO-NCW
WALSH Maria	Rapporteur(e) fictif/fictive	EMPL	07/12/2022	European Women's Lobby
PETER-HANSEN Kira Marie	Rapporteur(e)	EMPL	22/11/2022	Swedish perm rep
PETER-HANSEN Kira Marie	Rapporteur(e)	EMPL	17/11/2022	Ligestillingskomiteen
PETER-HANSEN Kira Marie	Rapporteur(e)	EMPL	25/10/2022	FH Følgegruppe
PETER-HANSEN Kira Marie	Rapporteur(e)	EMPL	05/07/2022	ETUC
PETER-HANSEN Kira Marie	Rapporteur(e)	EMPL	05/07/2022	Latvian government
RAFAELA Samira	Rapporteur(e)	FEMM	17/06/2022	European Confederation of Independent Trade Unions
PETER-HANSEN Kira Marie	Rapporteur(e)	EMPL	14/06/2022	Norges Arbejdsminister
RAFAELA Samira	Rapporteur(e)	FEMM	30/05/2022	Vereniging VNO-NCW
PETER-HANSEN Kira Marie	Rapporteur(e)	EMPL	06/05/2022	Beskæftigelsesministeren
PETER-HANSEN Kira Marie	Rapporteur(e)	EMPL	08/04/2022	FH Følgegruppe
PETER-HANSEN Kira Marie	Rapporteur(e)	EMPL	07/03/2022	Beskæftigelsesministeren

PETER-HANSEN Kira Marie	Rapporteur(e)	EMPL	03/03/2022	FH
WALSH Maria	Rapporteur(e) fictif/fictive	EMPL	10/02/2022	EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION
RAFAELA Samira	Rapporteur(e)	FEMM	31/01/2022	EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION
REGNER Evelyn	Rapporteur(e) fictif/fictive	FEMM	26/01/2022	EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION
PETER-HANSEN Kira Marie	Rapporteur(e)	EMPL	07/01/2022	Emma Holten
RAFAELA Samira	Rapporteur(e)	FEMM	17/11/2021	Swedish Permanent Representation
WALSH Maria	Rapporteur(e) fictif/fictive	EMPL	10/11/2021	Irish Congress of Trade Unions
RAFAELA Samira	Rapporteur(e)	FEMM	14/10/2021	German Trade Unions
RAFAELA Samira	Rapporteur(e)	FEMM	13/10/2021	Swedish Trade Union Confederations
RAFAELA Samira	Rapporteur(e)	FEMM	17/05/2021	Vereniging VNO-NCW
RAFAELA Samira	Rapporteur(e)	FEMM	22/04/2021	ETUC
RAFAELA Samira	Rapporteur(e)	FEMM	20/04/2021	FNV

Autres membres

Transparence		
Nom	**Date**	**Représentant(e)s d'intérêts**
FRANSSEN Cindy	19/12/2022	Vrouw & Maatschappij
JONGERIUS Agnes	14/11/2022	TU Eindhoven
JONGERIUS Agnes	05/07/2022	ETUC
JONGERIUS Agnes	04/04/2022	ETUC
BISCHOFF Gabriele	16/02/2022	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.
REGNER Evelyn	28/01/2022	ÖGB Austrian Trade Union
REGNER Evelyn	28/01/2022	Arbeiterkammer AK EUROPA
JONGERIUS Agnes	08/09/2021	Ministry of Social Affairs of the Netherlands

Acte final	
Directive 2023/0970 JO L 132 17.05.2023, p. 0021	Résumé

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

2021/0050(COD) - 22/03/2022 - Rapport déposé de la commission, 1ère lecture/lecture unique

La commission de l'emploi et des affaires sociales et la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres ont adopté le rapport de Kira Marie PETER-HANSEN (Greens/EFA, DK) et de Samira RAFAELA (Renew Europe, NL) sur la 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 grâce à la transparence salariale et à des mécanismes d'exécution.

Le principe de l'égalité de rémunération est énoncé à l'article 157 du TFUE. Cependant, dans l'Union européenne, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes persiste et **s'élève à environ 14%**, avec des variations importantes entre les États membres; il n'a que très peu diminué au cours des dix dernières années.

En outre, les conséquences économiques et sociales de la pandémie de COVID-19 ont un impact disproportionné sur les femmes et l'égalité des sexes, et les pertes d'emploi se sont concentrées dans les secteurs faiblement rémunérés et à prédominance féminine. Les effets de la pandémie de COVID-19 vont donc accentuer les inégalités entre les sexes et l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, à moins que la réponse dans le cadre de la reprise ne tienne compte de la dimension de genre. Ces conséquences ont rendu encore plus pressante la nécessité de s'attaquer à la question de l'égalité de rémunération pour un travail égal ou de valeur égale.

La commission a recommandé que 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:

Travail égal et travail de valeur égale

Les députés ont proposé que les États membres prennent, en coopération avec les partenaires sociaux, les mesures nécessaires, après consultation des organismes de promotion de l'égalité, pour veiller à ce que les employeurs disposent de structures salariales garantissant **l'égalité de rémunération pour un travail égal ou de valeur égale**, sans discrimination fondée sur le sexe, le genre, l'identité de genre, l'expression de genre ou les caractéristiques sexuelles.

Transparence salariale avant l'embauche

Les employeurs devraient veiller à ce que les avis de vacance, les titres des postes et les processus de recrutement soient neutres du point de vue du genre et que les informations soient fournies d'une manière accessible aux travailleurs handicapés, sur demande, conformément aux actes juridiques harmonisés de l'Union en matière d'accessibilité.

Droit à l'information

Le texte modifié prévoit que les travailleurs et leurs représentants auraient le droit de recevoir des **informations claires et complètes sur leur niveau de rémunération individuel** et les niveaux de rémunération moyens, **ventilés par sexe**, pour les catégories de travailleurs effectuant le même travail qu'eux ou un travail de valeur égale au leur, ainsi que l'écart de rémunération entre les sexes et l'écart de rémunération médian entre les travailleurs employés par le même employeur, mais pas plus de deux fois par an et à condition que ces informations ne leur aient pas déjà été communiquées par l'intermédiaire de leurs représentants des travailleurs.

Divulgation des informations sur le salaire

Les travailleurs ne devraient pas être empêchés de divulguer leur salaire. À cette fin, les États membres devraient mettre en place des mesures visant à **interdire les clauses contractuelles** consistant à empêcher les travailleurs de divulguer des informations sur leur rémunération.

Label

Les députés proposent que la Commission crée un label officiel pour tous les employeurs qui ne présentent pas d'écart de rémunération entre les sexes, sur la base des informations reçues par les organes de surveillance concernant l'écart de rémunération entre les sexes et l'écart médian de rémunération entre les sexes.

Divulgation des informations sur l'écart de rémunération entre les travailleurs féminins et masculins

Les députés demandent que les entreprises de l'UE comptant **au moins 50 employés** (au lieu de 250 comme proposé initialement) soient tenues de divulguer des informations permettant aux personnes travaillant pour le même employeur de comparer plus facilement les salaires et de mettre en évidence tout écart de rémunération entre les sexes existant au sein de l'organisation.

Si le rapport sur les salaires révèle un écart de rémunération entre les sexes **d'au moins 2,5%** (contre 5% dans la proposition initiale), les États membres devraient veiller à ce que les employeurs, en coopération avec les représentants de leurs travailleurs, procèdent à une évaluation conjointe des salaires et élaborent un plan d'action en faveur des femmes.

Suivi et sensibilisation

Les États membres devraient veiller à ce que les tâches de l'organe de surveillance comprennent les éléments suivants : i) sensibiliser les entreprises et organisations publiques et privées, les partenaires sociaux et le grand public afin de promouvoir le principe de l'égalité de rémunération et le droit à la transparence salariale; ii) concevoir des outils et des orientations pour aider à analyser et à évaluer les inégalités salariales afin de lutter contre la discrimination, y compris les causes de l'écart de rémunération entre les sexes; iii) agréger les données reçues des employeurs et publier ces données de manière accessible et conviviale.

Plans de l'Union pour l'égalité salariale

Un nouvel article prévoit que la Commission élaborera un plan de l'Union pour l'égalité salariale définissant des priorités et des objectifs pour mettre en œuvre des mesures concrètes et des mesures correctives fondées sur des données sur la ségrégation sur le marché du travail et les biais liés à l' égalité de rémunération pour un travail égal ou un travail de valeur égale dans l'Union et le marché unique. Le plan de l'Union pour l'égalité salariale serait présenté pour une période de cinq ans.

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.

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.

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.