COMMISSION
EUROPÉENNE

Bruxelles, le 4.3.2021
COM(2021) 93 final

2021/0050 (COD)

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

{SEC(2021) 101 final} - {SWD(2021) 41 final} - {SWD(2021) 42 final}

EXPOSÉ DES MOTIFS

1. CONTEXTE DE LA PROPOSITION

• Motivation de la proposition

Le droit à l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur entre hommes et femmes est l'un des principes fondateurs de l'UE consacrés par le traité de Rome. L'obligation de garantir l'égalité de rémunération est énoncée dans la directive 2006/54/CE (ci-après la «directive de refonte»)[1], complétée en 2014 par une recommandation de la Commission sur la transparence des rémunérations (ci-après la «recommandation de 2014»)[2]. Malgré ce cadre juridique, la mise en œuvre et l'application effectives de ce principe demeurent, dans les faits, problématiques au sein de l'UE. Le manque de transparence des rémunérations est cité parmi les obstacles majeurs[3]. L'écart de rémunération entre hommes et femmes[4] dans l'UE continue de se situer aux alentours de 14 %. L'écart salarial a une incidence à long terme sur la qualité de vie des femmes, sur le risque accru qu'elles courent de tomber dans la pauvreté et sur l'écart persistant en matière de pensions de retraite, de l'ordre de 33 % dans l'UE[5]. La pandémie de COVID-19 et ses conséquences économiques et sociales rendent encore plus pressante la nécessité d'affronter cette problématique, dès lors que la crise a frappé particulièrement durement les travailleuses[6].

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. En juin 2019, il a demandé à la Commission d'élaborer des mesures concrètes pour améliorer la transparence salariale[7].

Le socle européen des droits sociaux comprend, parmi ses vingt principes, l'égalité entre les femmes et les hommes et le droit à l'égalité de rémunération[8]. Dans son plan d'action 2017-

---

[1] Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (JO L 204 du 26.7.2006, p. 23). La directive a consolidé les directives existantes en matière d'égalité entre hommes et femmes en matière d'emploi, intégrant la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, soit la directive 75/117/CEE sur l'égalité de rémunération, la directive 86/378/CEE (modifiée par la directive 96/97/CE) relative à l'égalité de traitement dans les régimes professionnels de sécurité sociale, la directive 76/207/CEE (modifiée par la directive 2002/73/CE) sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes et la directive 97/80/CE (modifiée par la directive 98/52/CE) relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe.

[2] Recommandation 2014/124/UE de la Commission du 7 mars 2014 relative au renforcement du principe de l'égalité des rémunérations des femmes et des hommes grâce à la transparence (JO L 69 du 8.3.2014, p. 112).

[3] Voir l'évaluation et le rapport de la Commission sur l'application de la directive, à savoir les documents SWD(2020) 50 et COM(2013) 861 final, respectivement.

[4] L'indicateur relatif à l'écart de rémunération entre hommes et femmes mesure la différence entre la rémunération horaire brute moyenne des hommes salariés et des femmes salariés en pourcentage du salaire horaire brut moyen des hommes salariés, Eurostat, sdg_05_20.

[5] https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200207-1

[6] https://www.eurofound.europa.eu/publications/policy-brief/2020/women-and-labour-market-equality-has-covid-19-rolled-back-recent-gains

[7] Conclusions du Conseil EPSCO de juin 2019 (doc. 10349/19).

[8] L'objectif du socle européen des droits sociaux est de conférer aux citoyens des droits nouveaux et plus efficaces, qui se fondent sur vingt principes clés. Pour en savoir plus:

2019 visant à éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes[9], la Commission a évalué la nécessité de nouvelles mesures juridiques pour améliorer le respect du principe de l'égalité des rémunérations et les pistes pour renforcer la transparence des rémunérations. Dans ses orientations politiques[10], la présidente von der Leyen a annoncé que la Commission présenterait de nouvelles mesures contraignantes en matière de transparence des rémunérations. Cet engagement a été réaffirmé dans la stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025[11].

Cette initiative fait suite à l'évaluation rétrospective[12] par la Commission des dispositions juridiques pertinentes (ci-après l'«évaluation de 2020») et à plusieurs autres rapports en la matière[13]. Ces évaluations ont permis de conclure que le droit à l'égalité de rémunération n'est ni appliqué ni respecté de manière adéquate dans la pratique et que la transparence des rémunérations fait défaut dans de nombreux États membres.

Objectifs de la proposition

L'initiative 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.

La proposition de directive poursuit ces objectifs:

- en instaurant la transparence des rémunérations au sein des organisations;
- en facilitant l'application des concepts clés relatifs à l'égalité de rémunération, notamment ceux de «rémunération» et de «travail de même valeur»; et
- en renforçant les mécanismes d'exécution.

La transparence des rémunérations permet aux travailleurs de détecter et de prouver une éventuelle discrimination fondée sur le sexe. Elle met également en lumière les partis pris sexistes présents dans les systèmes de rémunération et dans la classification des fonctions, qui ne considèrent pas le travail des femmes et celui des hommes d'une manière identique, non sexiste, ou qui ne valorisent pas certaines compétences professionnelles généralement considérées comme des qualités féminines. Comme ces partis pris sont souvent inconscients, la transparence des rémunérations peut contribuer à sensibiliser les employeurs à la question et les aider à déceler des discriminations fondées sur le sexe au niveau des rémunérations, qui ne peuvent être expliquées par des facteurs discrétionnaires valables et qui sont souvent involontaires. La transparence des rémunérations constitue donc un outil essentiel pour

---

https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_fr

[9] COM(2017) 678 final, voir également le rapport sur la mise en œuvre du plan d'action [COM(2020) 101 final].

[10] https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/political-guidelines-next-commission_en.pdf

[11] COM(2020)152 final.

[12] SWD(2020) 50 final.

[13] Rapport sur la mise en œuvre de la directive 2006/54/CE [SWD(2013) 512 final]; analyse d'impact accompagnant la recommandation sur la transparence des rémunérations [SWD(2014) 59 final]; rapport sur la mise en œuvre de la recommandation de la Commission relative au renforcement du principe de l'égalité des rémunérations des femmes et des hommes grâce à la transparence [COM(2017) 671 final].

dissiper les doutes quant à l'égalité de rémunération entre hommes et femmes et pour contribuer à éliminer les partis pris sexistes qui entachent les pratiques en matière de rémunération. Elle est également de nature à encourager un changement d'attitude à l'égard de la rémunération des femmes en sensibilisant aux causes des différences structurelles en la matière entre les hommes et les femmes et en stimulant le débat à leur sujet. Au-delà du simple respect du principe de l'égalité des rémunérations, elle a également le potentiel de déclencher une révision des politiques d'égalité entre les femmes et les hommes de manière plus générale au niveau de l'entreprise, ainsi que de promouvoir une coopération plus étroite entre les employeurs et les représentants des travailleurs.

- **Cohérence avec les dispositions existantes dans le domaine d'action**

S'appuyant sur la directive de refonte et la recommandation de 2014, la présente proposition introduit de nouvelles règles plus détaillées afin de garantir le respect du principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur.

Le socle européen des droits sociaux et ses vingt principes guident l'UE pour ce qui est de bâtir une Europe plus juste et promouvoir de meilleures conditions de vie et de travail pour tous. Le 3 mars 2021, la Commission a présenté un plan d'action ambitieux pour assurer sa mise en œuvre dans l'ensemble de l'UE.

La présente proposition de directive s'inscrit dans un ensemble plus large de mesures et d'initiatives visant à remédier aux causes profondes de l'écart de rémunération entre hommes et femmes et à favoriser l'émancipation économique des femmes. Les discriminations en matière de rémunérations et les partis pris présents dans les structures de rémunérations ne sont que l'une des causes profondes de cet écart de rémunération, qui s'élève à 14 %, aux côtés d'autres causes et facteurs, tels que la ségrégation professionnelle horizontale et verticale, le travail à temps plein opposé au travail à temps partiel, ainsi que les contraintes liées aux activités de soins non rémunérées. Toutefois, même en faisant fi de ces causes et facteurs, un écart de rémunération dit «inexpliqué» subsiste, qui compte pour les deux tiers de l'écart de rémunération entre hommes et femmes dans les États membres de l'UE, et auquel la présente initiative cherche à s'attaquer. Il importe également de noter que le parcours professionnel, en ce compris l'écart de rémunération entre hommes et femmes, ainsi que la conception du système de retraite, ont une incidence sur l'écart entre hommes et femmes en matière de pensions de retraite.

La présente initiative s'inscrit dans le cadre d'une approche pluridimensionnelle, constituée, entre autres, de la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée[14], des initiatives sectorielles visant à lutter contre les stéréotypes et à améliorer l'équilibre entre hommes et femmes, et d'une proposition de directive relative à un meilleur équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en bourse[15].

La proposition de directive est en tous points conforme à l'engagement pris par l'UE dans le cadre du programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations unies et contribue à la mise en œuvre des objectifs de développement durable (ODD) des Nations

[14] Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil (JO L 188 du 12.7.2019, p. 79).

[15] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:52012PC0614

unies, en particulier l'ODD 5 sur l'égalité des sexes et l'autonomisation de toutes les femmes et filles[16].

- **Cohérence avec les autres politiques de l'Union**

La présente proposition est cohérente avec l'initiative visant à renforcer la communication d'informations non financières pertinentes par les grandes entreprises[17]. Elle est cohérente avec l'initiative de l'UE relative aux salaires minimaux[18] et la future initiative sur la gouvernance d'entreprise durable et soutenue par celles-ci[19].

2. BASE JURIDIQUE, SUBSIDIARITÉ ET PROPORTIONNALITÉ

- **Base juridique**

La proposition de directive se fonde sur l'article 157, paragraphe 3, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), qui dispose que l'UE adopte des mesures visant à assurer l'application du principe de «l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail, y compris le principe de l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur».

L'article 157, paragraphe 3, du TFUE constitue la base juridique de la directive de refonte et de la recommandation de 2014. Il sert donc également de base juridique aux mesures contraignantes en matière de transparence des rémunérations prévues par la présente initiative, qui soutiennent la mise en œuvre et une meilleure application du principe de l'égalité des rémunérations au titre de l'article 157 du TFUE et de la directive de refonte.

- **Subsidiarité**

La mise en œuvre du principe de l'UE en matière d'égalité de rémunération avait déjà été prévue au niveau de l'Union dans le traité de 1957 instituant la Communauté économique européenne (article 119 du traité CEE, puis article 141 du traité CE, devenu article 157 du TFUE), ce qui démontre son statut de valeur fondamentale de l'Union. À l'origine, ce principe revêtait une fonction essentiellement économique, en ce sens que l'objectif était d'éviter les distorsions de concurrence. Toutefois, en 1976, la Cour de justice de l'Union européenne a reconnu l'objectif social de l'article 119 du traité CEE et son effet direct horizontal[20]. Plus tard, la Cour a ajouté que «la finalité économique poursuivie par l'article 119 du traité et consistant en l'élimination des distorsions de concurrence entre les entreprises établies dans différents États membres revêt un caractère secondaire par rapport à l'objectif social visé par la même disposition, lequel constitue l'expression d'un droit fondamental de la personne humaine»[21].

---

16 https://ec.europa.eu/info/strategy/international-strategies/sustainable-development-goals_fr

17 https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12129-Revision-of-Non-Financial-reporting-directive

18 COM(2020) 682 final.

19 https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12548-Sustainable-corporate-governance

20 Affaire 43/75, Gabrielle Defrenne/Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena (Defrenne II); ECLI:EU:C:1976:56, points 8 à 10.

21 Affaire 50/96, Deutsche Telekom AG/Lilli Schröder, ECLI:EU:C:2000:72, point 57.

Ainsi qu'il est ressorti de l'évaluation de 2020, il est peu probable que, sans initiative au niveau de l'UE, des efforts comparables soient réellement consentis dans l'ensemble de l'UE pour promouvoir l'égalité de rémunération. Il est nécessaire d'adopter une approche coordonnée, dont l'absence compromet la réalisation, au niveau national, de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes, prévue par l'article 157, paragraphe 1, du TFUE.

Le fait que les mesures nationales en matière de transparence des rémunérations soient fragmentées et peu nombreuses accentue le risque de distorsions de concurrence du fait de l'existence de différents niveaux de normes sociales. Les entreprises risquent ainsi de se livrer à une concurrence dans des conditions inégales, ce qui entraverait le fonctionnement du marché intérieur. Une action au niveau de l'UE est nécessaire pour garantir un niveau de protection similaire pour les travailleurs dans l'ensemble de l'UE et des conditions de concurrence équitables pour les opérateurs sur le marché intérieur.

La proposition de directive repose sur une harmonisation minimale des systèmes des États membres et leur permet de fixer des normes plus élevées s'ils le souhaitent. Elle leur permet expressément de confier la mise en œuvre aux partenaires sociaux, pour autant que ces derniers soient, à tout moment, en mesure de garantir l'obtention des résultats requis par la présente directive. Cette approche combinée, qui permet de mettre en œuvre l'ensemble de droits et d'obligations substantiels énoncés dans la présente directive par voie de convention collective, respecte les différentes caractéristiques des systèmes nationaux de dialogue social et de négociation collective et l'autonomie des partenaires sociaux.

- **Proportionnalité**

L'article 5, paragraphe 4, du traité sur l'Union européenne dispose qu'«[e]n vertu du principe de proportionnalité, le contenu et la forme de l'action de l'Union n'excèdent pas ce qui est nécessaire pour atteindre les objectifs des traités».

La recommandation de 2014 n'a pas permis d'atteindre l'objectif d'une mise en œuvre plus efficace du principe de l'égalité des rémunérations au moyen de la transparence des rémunérations; la raison réside dans sa nature non contraignante, qui a résulté dans une mise en œuvre limitée par les États membres[22]. La directive de refonte devrait donc être complétée et soutenue par la proposition de directive. L'adoption de mesures juridiques contraignantes constitue une réponse proportionnée à la nécessité évidente d'entreprendre des actions concrètes pour faire respecter le principe de l'égalité des rémunérations et ne va pas au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre cet objectif.

Le principe de proportionnalité est pleinement respecté dès lors que les mesures relatives à la transparence des rémunérations et aux mécanismes d'exécution sont conçues de manière à atteindre l'objectif visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes. D'une part, la proposition garantit aux travailleurs le droit d'être informés, ce qui leur permettra de détecter toute discrimination en matière de rémunération fondée sur le sexe et de défendre leur droit à l'égalité de rémunération et, d'autre part, elle tient compte des coûts et charges possibles pour les employeurs, en particulier les micro, petites et moyennes entreprises.

---

22 SWD(2020) 50 final.

Comme indiqué dans l'analyse d'impact accompagnant la présente proposition, les coûts associés devraient être modérés[23]. Ils sont justifiés à la lumière des bénéfices qui en résulteront à plus long terme: le premier de ces bénéfices réside dans la protection absolue d'une valeur fondamentale de l'UE. En outre, les ambitions sociales plus larges de l'UE, telles qu'elles sont définies dans le socle européen des droits sociaux, s'en retrouvent renforcées. Par ailleurs, d'autres bénéfices sont susceptibles de résider dans l'amélioration de la sécurité de l'emploi, la fidélisation de la main-d'œuvre et l'amélioration de la productivité des travailleurs et des entreprises. La présente proposition aura donc une incidence positive sur la rentabilité des entreprises et le fonctionnement du marché intérieur.

La proposition laisse aux États membres la possibilité de maintenir ou d'édicter des normes plus favorables pour les travailleurs en fournissant de manière plus proactive des informations et rapports sur les rémunérations. Elle tient également compte de la diversité des modèles du marché du travail dans l'ensemble de l'UE et permet aux États membres de confier aux partenaires sociaux la mise en œuvre de la directive.

Compte tenu de ce qui précède, comme l'objectif d'amélioration de la transparence des rémunérations ne peut pas être atteint de manière suffisante par les États membres, mais peut (en raison de la nécessité d'établir des exigences minimales communes) mieux l'être au niveau de l'UE, l'Union peut adopter des mesures, conformément aux principes de subsidiarité et de proportionnalité [énoncés à l'article 5, paragraphes 3 et 4, du TFUE].

- **Choix de l'instrument**

Un instrument juridique sous la forme d'une directive instaurant un cadre pour améliorer l'application du principe de l'égalité des rémunérations par la transparence des rémunérations et des mécanismes d'exécution renforcés est considéré comme l'instrument approprié. Il permet de renforcer les dispositions existantes tout en laissant aux États membres une marge d'appréciation quant à la manière de mettre en œuvre les nouveaux droits et obligations au regard de leur contexte national. Cette approche est conforme à celle adoptée en ce qui concerne d'autres questions du droit de l'Union en matière d'emploi et de discrimination[24].

Il a été décidé de ne pas modifier ni remplacer la directive de refonte en raison de son champ d'application plus large pour lutter contre la discrimination fondée sur le sexe en matière d'emploi et de travail; l'introduction d'un chapitre autonome concernant la transparence des rémunérations et des dispositions d'exécution y afférentes ne correspondrait pas à la structure

[23] Le coût de l'analyse d'impact en ce qui concerne le droit individuel à l'information était estimé à 20 EUR par demande unique (le coût total par entreprise dépendant donc du nombre de demandes), tandis que le coût global de la déclaration des rémunérations à charge des employeurs se situerait, par employeur, entre 379 et 508 EUR pour la fourchette basse et entre 721 et 890 EUR pour la fourchette haute, en fonction de la taille de l'entreprise. En fonction des différences de rémunération effectives nécessitant une évaluation conjointe des rémunérations, le coût moyen d'une telle évaluation, par employeur, a été estimé à une fourchette basse de 1 180 à 1 724 EUR et à une fourchette haute de 1 911 à 2 266 EUR. Voir SWD(2021) 41, p. 74.

[24] Par exemple, directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur (JO L 159 du 28.5.2014, p. 1) et directive 2014/54/UE du Parlement européen et du Conseil du 16 avril 2014 relative à des mesures facilitant l'exercice des droits conférés aux travailleurs dans le contexte de la libre circulation des travailleurs (JO L 128 du 30.4.2014, p. 8).

existante de cette directive et serait disproportionnée au regard des dispositions de la directive de refonte régissant d'autres aspects de l'égalité de traitement des femmes et des hommes en matière d'emploi et de travail.

3. RÉSULTATS DES ÉVALUATIONS EX POST, DES CONSULTATIONS DES PARTIES INTÉRESSÉES ET DES ANALYSES D'IMPACT

• Évaluations ex post/bilans de qualité de la législation existante

L'évaluation de 2020 du cadre juridique relatif à l'égalité de rémunération, en particulier des parties pertinentes de la directive de refonte et de la recommandation de 2014, a permis de conclure que la directive de refonte est considérée comme pertinente par toutes les parties intéressées et que son respect dans les États membres et dans tous les secteurs est évalué de moyen à élevé. Toutefois, la mise en œuvre effective du principe de l'égalité des rémunérations et le respect de ce principe dans la pratique restent problématiques. Ce principe pourrait être plus efficace si les concepts juridiques de «rémunération» et de «travail de même valeur» étaient clarifiés sur la base de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne. Ces concepts ne sont pas définis de manière uniforme dans les législations nationales et des incertitudes subsistent quant à leur interprétation et leur application. L'existence de critères clairs dans toute l'UE contribuerait à l'application effective du principe de l'égalité des rémunérations.

En ce qui concerne l'efficacité, l'évaluation de 2020 n'a pas relevé de charge administrative importante liée à la mise en œuvre de la directive de refonte et de la recommandation de 2014. Les mesures proposées dans la recommandation de 2014 en faveur de la transparence des rémunérations n'impliquaient que des coûts limités pour les employeurs. Des coûts non tangibles pouvaient résulter d'un éventuel mécontentement (et donc d'une baisse de productivité) chez les travailleurs prenant conscience des grandes différences de rémunération entre hommes et femmes, tandis que, dans le même temps, une incidence positive sur la satisfaction au travail et l'engagement des travailleurs était plausible, renforçant l'attractivité des employeurs. Le manque de transparence des rémunérations a affaibli la capacité des personnes à détecter et à combattre la discrimination en matière de rémunération fondée sur le sexe. En outre, les travailleurs déposant une plainte pour discrimination en matière de rémunération devaient faire face à plusieurs obstacles avant d'accéder à la justice et couraient le risque de stigmatisation et de représailles de la part de l'employeur.

L'évaluation de 2020 a confirmé que la directive de refonte apportait une nette valeur ajoutée européenne, générant des mesures que, sans cela, les États membres n'auraient pas prises pour promouvoir le principe de l'égalité des rémunérations. Toutefois, la valeur ajoutée européenne était limitée par une mise en œuvre insuffisante et très variable de la directive et par la confusion (en particulier dans les juridictions et parmi les employeurs et les travailleurs) autour de concepts juridiques essentiels à la mise en œuvre de mesures en faveur de l'égalité de rémunération.

- **Consultation des parties intéressées**

(a) Comité consultatif de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes[25]

Dans un avis adopté en décembre 2017[26], le comité consultatif a souligné qu'une plus grande transparence des salaires constituait la première étape en vue de garantir l'application du principe d'égalité de rémunération. Il a mis en évidence un manque de transparence à trois niveaux:

- ce n'est que rarement que les entreprises publient leurs grilles de rémunération, et les critères de fixation des rémunérations restent flous;
- la transparence des rémunérations ne fait pas l'objet d'une exécution claire; et
- le suivi de l'application des mesures nationales est incomplet.

Le comité a demandé que des mesures soient prises pour améliorer la transparence des rémunérations en conférant aux particuliers le droit de demander et d'obtenir des informations sur les niveaux de rémunération tant individuels qu'agrégés, afin d'éviter la création de lieux de travail néfastes. Ce droit pourrait également être accordé aux représentants des syndicats locaux ou à d'autres représentants des travailleurs.

(b) Consultations publiques et enquêtes ciblées

Une consultation publique[27] a été organisée du 11 janvier au 5 avril 2019 afin de recueillir des informations, des points de vue et des expériences sur les problèmes découlant des lacunes et des faiblesses des mesures des États membres et de l'UE en matière de transparence des rémunérations. L'un de ses objectifs était en outre de déterminer dans quelle mesure la recommandation de 2014 avait contribué à renforcer la mise en œuvre du principe de l'égalité des rémunérations consacré par l'article 157 du TFUE et la directive de refonte. Enfin, les participants à la consultation publique ont répondu à des questions prospectives sur les aspects pertinents de l'initiative en matière de transparence, y compris la nécessité de prendre de nouvelles mesures au niveau de l'UE pour lutter contre la discrimination en matière de rémunération fondée sur le sexe[28].

Dans le cadre de la consultation publique qui a suivi (du 5 mars au 28 mai 2020), les autorités nationales, les syndicats, les organisations patronales, les associations professionnelles, les organisations non gouvernementales et les particuliers ont donné leur avis sur la discrimination en matière de rémunération fondée sur le sexe, la transparence des

---

[25] Le comité consultatif a été institué par la décision 2008/590/CE de la Commission relative à la création d'un comité consultatif de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Il assiste la Commission dans la formulation et la mise en œuvre des activités de l'UE visant à promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Il favorise également l'échange d'expériences, de politiques et de pratiques pertinentes entre les États membres et les diverses parties intéressés.

[26] https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/adopted_opinion_gpg.pdf

[27] https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/1839-Evaluation-of-the-provisions-in-the-Directive-2006-54-EC-implementing-the-Treaty-principle-on-equal-pay-/public-consultation

[28] Pour un résumé des réponses, voir l'annexe 2 du rapport d'évaluation 2020.

rémunérations et les difficultés liées à l'application du droit à l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur[29].

Enfin, la Commission a organisé trois enquêtes ciblées auprès des États membres, des partenaires sociaux et des employeurs[30].

- **Analyse d'impact**

L'analyse d'impact accompagnant la présente proposition[31]:

- décrit les problèmes découlant de la mise en œuvre du cadre juridique actuel et de son application;
- définit des options stratégiques pour résoudre ces problèmes; et
- évalue l'impact socio-économique des options stratégiques.

Les options stratégiques consistent notamment à instaurer la transparence au niveau des travailleurs individuels, ainsi qu'au niveau des employeurs, et à faciliter la mise en œuvre et l'application du cadre juridique existant. Les options prévoient des scénarios différenciés allant de l'intervention maximale (en termes de couverture de la main-d'œuvre et des organisations) à l'intervention minimale (équilibre entre le droit fondamental des travailleurs à l'égalité de rémunération et la charge et les coûts éventuels, pour les employeurs, des mesures envisagées).

L'analyse d'impact a permis de conclure que la combinaison de mesures proposée ici était la plus proportionnée et la plus cohérente à la lumière des objectifs généraux et spécifiques de cette initiative.

Les incidences nationales spécifiques dépendront d'un certain nombre de facteurs, notamment l'ampleur des adaptations législatives nécessaires et le contexte socio-économique dans son ensemble. De manière générale, on peut s'attendre, du côté des bénéfices, à ce que les employeurs soient davantage sensibilisés et que les travailleurs soient mieux armés du fait que leur droit à l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur est mieux respecté, que les partis pris sexistes dans les structures de rémunération sont réduits, que la dévalorisation systémique du travail des femmes est traitée et, in fine, que la part de l'écart de rémunération entre hommes et femmes éventuellement due à la discrimination en matière de rémunération est atténuée. Des effets au niveau macroéconomique pourraient également être attendus, bien qu'ils ne puissent être estimés avec précision, dès lors que l'on ne dispose pas de données relatives à l'ampleur exacte de la discrimination en matière de rémunération (et donc de sa participation à l'écart de rémunération entre hommes et femmes). Une plus grande égalité de rémunération pourrait accroître les revenus bruts totaux au niveau de l'UE et atténuer les inégalités de revenus marchands dans tous les États membres. En outre, le taux de «risque de pauvreté» devrait diminuer, cette baisse profitant principalement aux familles monoparentales (dont les femmes représentent 85 %). Dans l'ensemble, l'initiative pourrait entraîner une hausse des recettes publiques provenant des impôts directs et

[29] Pour un résumé des réponses, voir l'annexe 2 de l'analyse d'impact accompagnant la présente proposition.

[30] Pour un résumé des réponses, voir l'annexe 2 de l'analyse d'impact accompagnant la présente proposition.

[31] SWD(2021) 41 final.

des cotisations sociales et une augmentation de la demande globale due à la hausse des revenus bruts totaux.

La suppression des partis pris sexistes dans les pratiques de formation des rémunérations auxquelles ont recours les employeurs aura un effet positif sur la satisfaction au travail et la motivation des travailleurs, deux facteurs essentiels dans un contexte d'après-crise, avec de possibles retombées positives sur les employeurs du fait d'une plus grande rétention des talents, d'une meilleure réputation et, par conséquent, de profits potentiellement plus élevés. Des mesures d'exécution renforcées amélioreront l'accès à la justice et l'application des droits conférés par la législation de l'Union. Des règles plus claires favoriseront la compréhension et la connaissance du cadre juridique et amélioreront la cohérence dans son application.

Le 27 janvier 2021, le projet d'analyse d'impact a été approuvé par le comité d'examen de la réglementation (CER). Les avis du CER, l'analyse d'impact finale et la synthèse de celle-ci sont publiés conjointement avec la présente proposition.

- **Réglementation affûtée et simplification**

La Commission a examiné les moyens de simplifier et de réduire les formalités, en particulier pour les petites entreprises. Les mesures prévues dans la présente proposition, qui reposent sur les pratiques nationales qui ont cours dans l'UE et ailleurs, visent à renforcer le droit à l'égalité de rémunération tout en limitant les coûts et charges éventuels et en tenant compte de la situation économique difficile dans l'UE du fait de la pandémie de COVID-19. La proposition tient dès lors compte du principe de proportionnalité. En particulier, compte tenu des efforts qui devront peut-être être consentis pour extraire des informations sur les rémunérations et en rendre compte, l'obligation en la matière ne s'applique qu'aux employeurs comptant au moins 250 travailleurs. L'évaluation conjointe des rémunérations ne s'appliquera qu'aux employeurs dont le rapport annuel laisse fortement supposer l'existence de problèmes d'inégalité de rémunération entre hommes et femmes. L'analyse montre que les mesures proposées dans la présente directive entraînent des coûts modestes et qu'aucune preuve n'a été présentée quant à des moyens moins coûteux d'atteindre les mêmes objectifs avec la même efficacité.

- **Droits fondamentaux**

Les objectifs de la présente proposition sont conformes à la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, en particulier son article 23, qui dispose que «[l]'égalité entre les hommes et les femmes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération», et son article 31, qui prévoit que «[t]out travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité».

Par ailleurs, en vertu de l'article 27 de la charte, «[l]es travailleurs ou leurs représentants doivent se voir garantir, aux niveaux appropriés, une information et une consultation en temps utile, dans les cas et conditions prévus par le droit [de l'Union] et les législations et pratiques nationales».

4. INCIDENCE BUDGÉTAIRE

La proposition ne requiert pas de ressources supplémentaires du budget de l'Union européenne.

5. AUTRES ÉLÉMENTS

• Modalités de suivi, d'évaluation et d'information

Les États membres doivent transposer la présente directive dans un délai de deux ans à compter de son adoption et communiquer leurs mesures de transposition à la Commission. Conformément à l'article 30 de la directive, ils peuvent confier aux partenaires sociaux la transposition par voie de convention collective.

Afin d'évaluer dans quelle mesure cette initiative atteint effectivement ses objectifs généraux et spécifiques, les États membres rendront compte de son application après huit ans. La Commission adoptera un rapport sur cette base.

• Explication détaillée de certaines dispositions de la proposition

Chapitre I – Dispositions générales

Article premier - Finalité et objet

Cette disposition précise la finalité et l'objet de la directive. La directive vise à 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.

Article 2 – Champ d'application

Cette disposition définit le champ d'application personnel de la directive, c'est-à-dire les personnes pouvant bénéficier des droits prévus par la présente directive.

Article 3 – Définitions

Cette disposition définit les termes et les concepts en précisant d'emblée dans quel sens ils doivent s'entendre dans le contexte de la directive.

Ces termes et concepts englobent les définitions pertinentes de la directive de refonte (rémunération, discrimination directe, discrimination indirecte), mais aussi de nouveaux concepts spécifiquement liés au droit à l'égalité de rémunération, tels que les niveaux de rémunération, l'écart de rémunération, la rémunération médiane, l'écart de rémunération médian, les quartiles et les catégories de travailleurs.

Le concept de «rémunération» inclut le salaire et tout autre avantage, en espèces ou en nature, payés directement ou indirectement («composantes variables ou complémentaires»), par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier. Sont notamment compris les avantages supplémentaires tels que les primes, les compensations des heures supplémentaires, les avantages en matière de transport (y compris les voitures fournies par l'employeur et les titres de transport), les allocations de logement, l'indemnisation de la participation à des formations, les indemnités de licenciement, les allocations réglementaires de maladie, les indemnités réglementaires et les retraites professionnelles. Elle doit inclure tous les éléments de la rémunération requis par la loi ou par une convention collective.

La discrimination en matière de rémunération fondée sur le sexe peut comporter une intersection de différents axes de discrimination: sur la base du sexe, d'une part, et de l'origine raciale ou ethnique, de la religion ou des convictions, d'un handicap, de l'âge ou de l'orientation sexuelle (conformément à la protection garantie par la directive 2000/43/CE ou

la directive 2000/78/CE), d'autre part. Une nouvelle définition vise à préciser que, dans le contexte de la discrimination en matière de rémunération fondée sur le sexe, cette combinaison devrait être prise en compte, de manière à dissiper tout éventuel doute à cet égard dans le cadre juridique existant. De la sorte, les juridictions ou autres autorités compétentes tiendront dûment compte de toute situation de désavantage résultant d'une discrimination intersectionnelle, en particulier à des fins de fond et de procédure, y compris pour reconnaître l'existence d'une discrimination, décider de l'élément de comparaison approprié, évaluer la proportionnalité et déterminer, le cas échéant, le niveau de réparation accordé ou les sanctions infligées. Un cas particulier de cette intersectionnalité concerne la situation des femmes migrantes qui peuvent être exposées à de multiples formes de discrimination fondées sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions.

Article 4 — Même travail et travail de même valeur

Le respect du droit à l'égalité de rémunération entre hommes et femmes, consacré par le traité, exige que les employeurs disposent de structures de rémunération garantissant une égale rémunération des femmes et des hommes pour un même travail ou un travail de même valeur. Afin de permettre aux travailleurs et aux employeurs d'évaluer ce qui constitue un travail de même valeur, cette disposition impose aux États membres de mettre en place des outils ou des méthodes permettant 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. Il est ainsi possible de déterminer si des travailleurs sont considérés comme se trouvant dans une situation comparable et exécutant un travail de même valeur, ce qui aidera les employeurs à mieux classer et rémunérer les emplois sur la base de critères objectifs, non sexistes.

Grâce à la définition de critères clairs au niveau national, les travailleurs disposeront 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.

Cette disposition intègre en outre deux précisions établies dans la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne. Premièrement, la Cour a précisé[32] que, pour déterminer si des travailleurs se trouvent dans une situation comparable, la comparaison n'est pas nécessairement limitée à des situations dans lesquelles des hommes et des femmes effectuent leur travail pour un même employeur. Les travailleurs peuvent se trouver dans une situation comparable même s'ils ne travaillent pas pour le même employeur, à partir du moment où les conditions de rémunération peuvent être attribuées à une source unique établissant ces conditions (découlant notamment de dispositions statutaires, de conventions collectives relatives à la rémunération applicables à plusieurs entreprises, ou lorsque les conditions de travail sont édictées au niveau central pour plusieurs entreprises au sein d'une société holding ou d'un conglomérat). De plus, la Cour a précisé que la comparaison ne se limite pas aux travailleurs employés en même temps que le plaignant[33]. L'intégration de ces précisions améliorera l'application concrète du principe de l'égalité des rémunérations.

En outre, en l'absence d'élément de comparaison en temps réel, il devrait être permis d'effectuer la comparaison au moyen d'un élément de comparaison hypothétique ou au moyen d'autres éléments de preuve (statistiques ou autres informations disponibles)

---

32 Affaire C-320/00, Lawrence, ECLI:EU:C:2002:498.

33 Affaire 129/79, Macarthys, ECLI: ECLI:EU:C:1980:103.

permettant de présumer une discrimination alléguée. La possibilité d'utiliser un comparateur hypothétique permettra à un travailleur de démontrer qu'il n'a pas été traité de la même manière que l'aurait été un hypothétique collègue de l'autre sexe.

Enfin, cette disposition rappelle l'exigence énoncée à l'article 4, paragraphe 2, de la directive de refonte, selon laquelle, lorsqu'un système d'évaluation et de classification des emplois est utilisé pour la détermination des rémunérations, ce système est fondé sur des critères non sexistes, communs aux travailleurs masculins et féminins, de manière à exclure les discriminations fondées sur le sexe. Concrètement, les critères d'évaluation de la valeur d'un emploi ou d'un poste doivent être décrits et définis d'une manière qui puisse être appliquée aux emplois de travailleurs tant masculins que féminins, d'une façon objective et neutre

Chapitre II — Transparence des rémunérations

Article 5 — Transparence des rémunérations avant l'embauche

À ce jour, il n'existe pas, au niveau de l'UE, de normes minimales en matière de transparence des rémunérations avant l'embauche. Cette disposition exige que les employeurs indiquent 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. Ces informations peuvent être communiquées dans une offre d'emploi ou par un autre moyen avant l'entretien d'embauche sans que le candidat doive en faire la demande (par exemple, dans l'invitation à l'entretien ou directement par les partenaires sociaux).

En outre, cette disposition interdit aux employeurs de demander aux éventuels candidats leurs antécédents en matière de rémunération dans le cadre de leur ancienne relation de travail.

L'objectif de cette disposition est de veiller à ce que les travailleurs disposent des informations nécessaires pour entamer des négociations équilibrées et équitables concernant leurs rémunérations lorsqu'ils nouent une relation de travail. Elle garantirait également que les discriminations en matière de rémunération et les préjugés existants ne se perpétuent pas dans le temps, en particulier lorsque les travailleurs changent d'emploi. Le pouvoir de négociation de l'employeur, du travailleur ou des partenaires sociaux au sujet d'un salaire sortant de la fourchette indiquée ne s'en trouverait pas limité. Cette mesure de transparence permettrait également de lutter contre la discrimination intersectionnelle là où des conditions de rémunération non transparentes permettent des pratiques discriminatoires fondées sur plusieurs motifs de discrimination.

Article 6 — Transparence de la politique en matière de formation des rémunérations et de progression de carrière

Afin de garantir le caractère non sexiste de la rémunération et de la progression de carrière, cette disposition 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. Le cas échéant, afin d'éviter une charge déraisonnable pour les micro et petites entreprises, un employeur peut disposer d'une certaine souplesse dans la manière dont il se conforme à cette obligation, compte tenu de sa taille, sur la base du nombre de salariés.

Article 7 – Droit à l'information

Cette disposition vise à communiquer aux travailleurs les informations nécessaires pour déterminer s'ils sont rémunérés de manière non discriminatoire par rapport aux autres travailleurs de la même organisation exerçant un même travail ou un travail de même valeur, et pour faire valoir leur droit à l'égalité de rémunération si besoin est.

Cette disposition est fondée sur la recommandation existante de la Commission de 2014 sur la transparence des rémunérations. Elle 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.

L'employeur est tenu, d'une part, d'informer chaque année tous les travailleurs de leur droit de recevoir ces informations et, d'autre part, de fournir les informations demandées dans un délai raisonnable et dans des formats accessibles aux travailleurs souffrant d'un handicap qui en font la demande.

Afin de faire face à toutes représailles de la part de l'employeur ou à toute crainte de telles représailles, cette disposition permet aux travailleurs de demander des informations par l'intermédiaire de leurs représentants ou par l'intermédiaire d'un organisme pour l'égalité de traitement.

Afin d'aider davantage les victimes potentielles de discrimination en matière de rémunération fondée sur le sexe, cette disposition interdit les clauses de confidentialité dans la mesure où la divulgation d'informations sur les rémunérations vise à faire respecter le droit à l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur. Par ailleurs, les employeurs peuvent demander que l'utilisation de toute information obtenue reste limitée à l'application du droit à l'égalité de rémunération.

Article 8 – Communication de données sur l'écart de rémunération entre travailleurs féminins et travailleurs masculins

La présente disposition 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, notamment au niveau des composantes complémentaires ou variables (voir l'explication de l'article 3 ci-dessus) venant s'ajouter au salaire ordinaire de base.

Les informations fournies au paragraphe 1, points a) à f), de cet article se basent sur des informations aisément accessibles au sein d'une organisation et donnent une vue d'ensemble des différences de rémunération entre les hommes et les femmes au sein de l'organisation: la répartition des travailleurs par sexe dans chaque quartile donne ainsi des informations sur la proportion de femmes occupant les postes les mieux et les moins bien rémunérés. La publication de ces informations permet une certaine comparaison entre employeurs, ce qui encourage ceux-ci à éviter d'éventuels écarts de rémunération, favorise le débat sur l'égalité de rémunération et suscite l'action.

Les informations visées au paragraphe 1, point g), de cet article, qui portent sur l'écart de rémunération entre les travailleurs féminins et masculins par catégorie de travailleurs accomplissant le même travail ou un travail de même valeur, sont spécifiques à l'employeur et plus sensibles que les chiffres relatifs à l'écart de rémunération global. La catégorisation des travailleurs accomplissant un travail de même valeur est fondée sur une combinaison et une pondération de critères qui sont pertinents pour l'employeur concerné. Les différences de rémunération par catégorie ne sont donc pas comparables d'un employeur à l'autre. C'est la raison pour laquelle ces informations ne devraient pas être rendues publiques. Les employeurs devraient fournir ces informations à tous les travailleurs et à leurs représentants, et l'inspection du travail et les organismes pour l'égalité de traitement devraient pouvoir les obtenir sur demande. Les informations sur l'écart de rémunération entre travailleurs féminins et travailleurs masculins par catégorie de travailleurs contribueront à renforcer une approche

d'autorégulation des employeurs et permettront aux travailleurs et à leurs représentants d'exiger le respect du principe de l'égalité des rémunérations. Ces informations servent également de déclencheur au lancement d'une évaluation conjointe des rémunérations telle que prévue à l'article 9.

En tant que mesure de substitution à la communication de données sur les rémunérations par les employeurs, notamment pour limiter la charge éventuelle que celle-ci pourrait entraîner, les États membres peuvent choisir de charger un organisme existant de compiler les informations requises sur la base de données administratives telles que celles fournies par les employeurs aux autorités fiscales ou de sécurité sociale, et de rendre lui-même les informations disponibles, en lieu et place de l'employeur. La disposition requiert en outre que l'organisme de suivi désigné conformément à l'article 26 collecte les données obtenues auprès des employeurs, ce qui garantit un large accès aux données permettant une comparaison des données des employeurs individuels, des secteurs et des régions au sein de l'État membre concerné.

Sur la base des informations fournies, les travailleurs et leurs représentants, les inspections du travail et les organismes pour l'égalité de traitement ont le droit de demander à l'employeur des éclaircissements et des précisions sur ces informations, y compris des explications sur toute différence de rémunération constatée entre les hommes et les femmes. L'employeur est tenu de fournir des réponses motivées à ces demandes dans un délai raisonnable. Lorsque la différence de rémunération entre les hommes et les femmes n'est pas justifiée par des facteurs objectifs et non sexistes, l'employeur est tenu de remédier à la situation en étroite coopération avec les représentants des travailleurs, l'inspection du travail et/ou l'organisme pour l'égalité de traitement.

Article 9 – Évaluation conjointe des rémunérations

Si les informations sur les rémunérations communiquées conformément à l'article 8 révèlent une différence de rémunération moyenne d'au moins cinq pour cent entre les travailleurs féminins et les travailleurs masculins pour toutes les catégories de travailleurs accomplissant le même travail ou un travail de même valeur qui ne se justifie pas des facteurs objectifs et non sexistes, l'employeur concerné est tenu d'effectuer une évaluation des rémunérations. L'employeur est tenu de justifier toute différence de rémunération au sein de toute catégorie de travailleurs, y compris les différences inférieures à 5 %, par des facteurs objectifs et non sexistes, et de remédier à la situation conformément à l'article 8, paragraphe 7.

L'évaluation conjointe des rémunérations devrait être effectuée par les employeurs en coopération avec les représentants des travailleurs. Si l'organisation ne compte pas de représentants officiels des travailleurs, l'employeur devrait désigner un ou plusieurs travailleurs à cet effet.

L'exigence d'une évaluation conjointe des rémunérations vise à déclencher une action obligatoire de la part des employeurs afin que ceux-ci examinent leurs pratiques en matière de formation des rémunérations et remédient à toute inégalité potentielle fondée sur le sexe dans les structures de rémunération, en infraction avec le principe de l'égalité des rémunérations. La coopération entre les employeurs et les représentants des travailleurs garantit une approche coopérative et conduit à une action commune.

Les différences de rémunération moyenne entre travailleurs féminins et travailleurs masculins pour chaque catégorie de travailleurs accomplissant le même travail ou un travail de même valeur doivent être objectivement justifiées, comme établi conjointement par les représentants des travailleurs et l'employeur. Lorsque les différences ne peuvent être justifiées par des

facteurs objectifs, l'employeur doit prendre des mesures correctives; lorsque des évaluations antérieures ont eu lieu, l'employeur doit inclure un rapport sur l'efficacité de toute mesure prise à la suite de ces évaluations. Les mesures devraient être prises en étroite coopération avec les représentants des travailleurs, l'inspection du travail et/ou l'organisme pour l'égalité de traitement et devraient inclure l'établissement d'une évaluation et d'une classification non sexistes des emplois afin de veiller à empêcher toute discrimination en matière de rémunération directe ou indirecte fondée sur le sexe.

Article 10 – Protection des données

La disposition exige que le traitement et/ou la divulgation potentiels de données à caractère personnel en application des mesures relatives à la transparence des rémunérations prévues par la présente directive respectent le règlement (UE) 2016/679 relatif à la protection des données (RGPD)[34].

Elle précise qu'aucune donnée à caractère personnel collectée par les employeurs en vertu des articles 7, 8 ou 9, ne sera utilisée pour une autre finalité que la mise en œuvre du principe de l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur.

Un garde-fou supplémentaire est prévu dans le cas où la divulgation d'informations en application des articles 7, 8 et 9 entraînerait, directement ou indirectement, la divulgation de la rémunération d'un cotravailleur identifiable. Les États membres peuvent décider que, dans un tel cas, l'accès aux informations est limité aux représentants des travailleurs ou à l'organisme pour l'égalité de traitement. Ceux-ci conseilleront le travailleur sur une éventuelle réclamation, sans divulguer les niveaux de rémunération réels des différents travailleurs qui accomplissent le même travail ou un travail de même valeur. Étant donné que certaines informations sur les niveaux de rémunération peuvent déjà être publiées, par exemple dans le secteur public, les États membres sont autorisés à mettre en œuvre ce garde-fou conformément aux pratiques nationales.

Article 11 – Dialogue social

La participation des partenaires sociaux à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les relations de travail est importante. Ils sont les mieux placés pour détecter les forces et les faiblesses des actions aux niveaux national, régional et local afin de prévenir et de combattre les discriminations en matière de rémunération fondées sur le sexe. Ils jouent un rôle clé, par exemple, dans l'établissement de méthodes non sexistes d'évaluation et de classification des emplois. En conséquence, cet article impose aux États membres, sans préjudice de l'autonomie des partenaires sociaux et conformément à la législation et aux pratiques nationales, de veiller à ce que les droits et obligations prévus par la présente directive soient examinés avec les partenaires sociaux. Pour y parvenir, il convient de prendre diverses mesures visant à mettre en place un partenariat social actif.

Chapitre III - Voies de recours et application du droit

Article 12 - Défense des droits

---

[34] Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (JO L 119 du 4.5.2016, p. 1).

Sur la base de l'article 17 de la directive de refonte, cette disposition impose aux États membres de veiller à la disponibilité de procédures judiciaires pour faire respecter les droits et obligations relevant de la présente directive. Elle renforce l'accès à la justice en précisant que le recours préalable à des procédures extrajudiciaires peut consister en une conciliation ou en une procédure devant un organisme pour l'égalité de traitement. En tout état de cause, l'accès à la justice ne devrait pas être entravé par des procédures administratives intermédiaires obligatoires.

Article 13 - Procédures au nom ou en soutien des travailleurs

Cette disposition requiert que les associations, organisations, organismes pour l'égalité de traitement et représentants des travailleurs ou autres entités juridiques ayant un intérêt à garantir l'égalité entre les hommes et les femmes puissent engager une procédure judiciaire ou administrative visant à faire respecter obligations découlant de la présente proposition. Ces entités devraient avoir le droit d'agir au nom ou en soutien du travailleur, avec l'approbation de ce dernier, dans le cadre de ces procédures. En particulier, les organismes pour l'égalité de traitement n'ont actuellement pas le droit de saisir les juridictions dans tous les États membres.

En outre, cette disposition introduit également le droit pour les organismes pour l'égalité de traitement et les représentants des travailleurs d'introduire un recours au nom de plus d'un travailleur, avec l'approbation de ces derniers. Cela a pour objectif de surmonter les obstacles procéduraux et liés aux coûts auxquels sont confrontées les victimes de discriminations en matière de rémunération fondées sur le sexe lorsqu'elles cherchent à faire valoir leur droit à l'égalité de rémunération et à faire respecter les mesures de transparence prévues par la présente proposition. La possibilité d'introduire des recours collectifs est limitée aux organismes reconnus, c'est-à-dire aux organismes pour l'égalité de traitement et aux représentants des travailleurs.

Article 14- Droit à indemnisation

Une exigence renforcée en matière d'indemnisation encouragera les victimes de discriminations en matière de rémunération fondées sur le sexe à demander justice et à défendre leur droit à l'égalité de rémunération. Cette disposition impose aux États membres de veiller à ce que tout travailleur ayant subi un préjudice du fait d'un manquement aux droits ou obligations liés au principe de l'égalité des rémunérations ait le droit de demander et d'obtenir indemnisation intégrale du préjudice causé d'une manière qui soit dissuasive et proportionnée au préjudice subi.

Sur la base de l'article 18 de la directive de refonte, cette disposition exige, conformément à la jurisprudence de la Cour de justice, que le travailleur victime d'une discrimination soit placé dans la situation dans laquelle il se trouverait s'il n'avait pas fait l'objet de cette discrimination. Cela comprend le recouvrement intégral des arriérés de salaire et des primes ou paiements en nature qui y sont liés, ainsi qu'une indemnisation pour les occasions perdues et le préjudice moral. La disposition prévoit enfin que l'indemnisation ou la réparation ne peut être limitée par la fixation d'un plafond au préalable.

Article 15 - Autres mesures correctives

Afin de renforcer l'application du respect du droit à l'égalité de rémunération, cette disposition prévoit que les juridictions ou les autorités compétentes peuvent émettre des injonctions constatant un manquement aux droits ou obligations liés au principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur et mettant fin à celui-ci. En outre, les juridictions ou les autorités compétentes doivent pouvoir exiger du défendeur qu'il prenne des mesures structurelles ou organisationnelles pour se conformer à ses obligations en matière d'égalité de rémunération.

Afin de garantir que cela sera respecté rapidement, les juridictions ou les autorités compétentes peuvent imposer une astreinte.

Article 16 - Renversement de la charge de preuve

Comme déjà indiqué à l'article 19 de la directive de refonte, cette disposition exige que dans les cas de discrimination présumée, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité des rémunérations. En outre, dans le cadre de procédures judiciaires ou administratives concernant une discrimination directe ou indirecte, et conformément à la jurisprudence existante[35], la présente directive renforce la position du travailleur. En effet, lorsque l'employeur ne respecte pas les obligations en matière de transparence des rémunérations établies par la directive, la charge de la preuve devrait être transférée au défendeur sans exiger du travailleur qu'il établisse une discrimination, même présumée.

Le renforcement du renversement de la charge de preuve facilitera non seulement l'application du droit des travailleurs à l'égalité de rémunération, mais fournira aussi une incitation supplémentaire aux employeurs pour se conformer à leurs obligations de transparence des rémunérations prévues par la présente directive.

Article 17 – Accès aux preuves

Cet article prévoit que les juridictions nationales ou d'autres autorités compétentes sont en mesure d'ordonner au défendeur de produire toute preuve pertinente se trouvant en sa possession dans les procédures concernant une réclamation liée à une discrimination en matière de rémunération fondée sur le sexe. En particulier, les juridictions nationales sont habilitées à ordonner la production de preuves contenant des informations confidentielles lorsqu'elles le jugent utile dans le cadre de la réclamation, tout en disposant de mesures efficaces de protection de ces informations. Les informations confidentielles pourraient prendre la forme de conseils juridiques donnés à la direction, d'un protocole d'assemblée des actionnaires, de données à caractère personnel, etc. nécessaires à l'exercice de la défense dans les réclamations liées à une discrimination en matière de rémunération fondée sur le sexe.

Article 18 - Délais de prescription

Les délais de prescription courts et les obstacles procéduraux connexes ont été recensés parmi les obstacles empêchant les victimes de discriminations en matière de rémunération fondées

[35] Affaire C-109/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark/Dansk Arbejdsgiverforening, agissant pour Danfoss, ECLI:EU:C:1989:383.

sur le sexe de faire respecter leur droit à l'égalité de rémunération. C'est pourquoi la directive établit des normes communes en matière de délais de prescription applicables aux réclamations liées aux discriminations en matière de rémunération fondées sur le sexe.

Elle prévoit que le délai de prescription pour introduire une réclamation en vertu de cette proposition doit être d'au moins trois ans et ne doit pas commencer à courir avant que la violation du principe de l'égalité des rémunérations ou tout manquement aux droits ou obligations découlant de la directive ait cessé et que le plaignant ait connaissance de la violation. En outre un délai de prescription devrait être suspendu ou interrompu dès qu'un plaignant engage une action en introduisant une réclamation ou en portant la réclamation à l'attention de l'employeur, des représentants des travailleurs, de l'inspection du travail ou de l'organisme pour l'égalité de traitement.

Article 19 – Frais de justice et dépens

Les frais de contentieux constituent un obstacle procédural majeur qui dissuade fortement les victimes de discriminations en matière de rémunération fondées sur le sexe de faire valoir leur droit à l'égalité de rémunération, ce qui conduit à une protection et à une application insuffisantes du droit à l'égalité de rémunération. Afin de garantir un meilleur accès à la justice et d'encourager les travailleurs à faire valoir leurs droits, cette disposition garantit que les plaignants qui ont gain de cause à l'issue d'une réclamation pour discrimination en matière de rémunération ont le droit de récupérer les frais de justice et honoraires d'experts auprès du défendeur. Elle précise, d'autre part, que les défendeurs qui ont gain de cause à l'issue d'une réclamation pour discrimination en matière de rémunération n'ont pas de droit similaire, à savoir qu'ils ne peuvent pas récupérer les frais de justice et honoraires d'experts auprès du ou des plaignants, sauf si la réclamation a été introduite de mauvaise foi ou est fantaisiste ou lorsque le non-recouvrement est considéré comme déraisonnable dans les circonstances spécifiques de l'espèce (par exemple, dans le cas de microentreprises en situation financière précaire).

Article 20 – Sanctions

Cette disposition renforce les normes minimales existantes applicables aux sanctions à imposer en cas de manquement aux droits et obligations liés à l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur en accroissant l'effet dissuasif pour les employeurs qui se livrent à un comportement illégal. Dans le même temps, des sanctions efficaces ont un effet préventif pour encourager les employeurs à se conformer de manière proactive à leurs obligations.

Toute sanction imposée dans les États membres devrait comprendre des amendes dont le montant doit tenir compte d'un certain nombre de facteurs aggravants tels que la gravité et la durée de la violation, ainsi que toute intention ou négligence grave de la part de l'employeur.

Cet article impose également aux États membres d'établir des sanctions spécifiques à appliquer en cas de manquements répétés aux droits et obligations liés au principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur. Ces sanctions pourraient inclure, par exemple, la suppression des avantages publics ou l'exclusion, pendant un certain temps, de toute nouvelle attribution d'incitations financières ou de crédits.

Article 21 – Égalité de rémunération dans le cadre des marchés publics et des concessions

En vertu des directives 2014/23/UE[36], 2014/24/UE[37] et 2014/25/UE[38], les États membres devraient prendre des mesures appropriées pour garantir que, dans le cadre de l'exécution de marchés publics ou de contrats de concession, les opérateurs économiques (y compris la chaîne de sous-traitance) respectent les obligations en matière d'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Cela signifie qu'ils devraient en particulier veiller à ce que les opérateurs économiques disposent de mécanismes de formation des rémunérations qui n'induisent pas un écart de rémunération entre les travailleurs féminins et masculins qui ne peut se justifier par des facteurs non sexistes pour toute catégorie de travailleurs exerçant un même travail ou un travail de même valeur.

En outre, lors de la mise en œuvre de ces obligations, les États membres devraient examiner la possibilité que les pouvoirs adjudicateurs introduisent, s'il y a lieu, des pénalités et des conditions de résiliation garantissant le respect du principe de l'égalité des rémunérations dans le cadre de l'exécution de marchés publics et de contrats de concession. Cette disposition précise également que les motifs d'exclusion facultatifs prévus par les directives 2014/23/UE, 2014/24/UE et 2014/25/UE peuvent être utilisés pour exclure un opérateur qui viole le principe de l'égalité des rémunérations.

Les obligations énoncées dans cette disposition relèvent des obligations applicables dans le domaine du droit social et du travail énoncées à l'article 18, paragraphe 2, et à l'article 71, paragraphe 1, de la directive 2014/24/UE sur la passation des marchés publics, à l'article 36, paragraphe 2, et à l'article 88, paragraphe 1, de la directive 2014/25/UE relative à la passation de marchés par des entités opérant dans les secteurs de l'eau, de l'énergie, des transports et des services postaux, et à l'article 30, paragraphe 3, et à l'article 42, paragraphe 1, de la directive 2014/23/UE sur l'attribution de contrats de concession. La précision et la référence explicite aux dispositions susmentionnées visent à soutenir et à renforcer leur mise en œuvre au regard du droit à l'égalité de rémunération.

Article 22 - Victimisation et protection contre un traitement moins favorable

Les travailleurs et leurs représentants ne devraient pas être traités moins favorablement au motif qu'ils ont exercé leur droit en matière d'égalité de rémunération ou tout autre droit prévu par la présente directive. Les États membres devraient introduire, au niveau national, des mesures de protection des travailleurs, y compris leurs représentants, contre les licenciements ou tout autre traitement défavorable par les employeurs en réaction à une plainte ou à une action en justice visant à faire respecter les droits et obligations liés à l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur.

---

36 Directive 2014/23/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 sur l'attribution de contrats de concession (JO L 94 du 28.3.2014, p. 1).

37 Directive 2014/24/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 sur la passation des marchés publics et abrogeant la directive 2004/18/CE (JO L 94 du 28.3.2014, p. 65).

38 Directive 2014/25/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 relative à la passation de marchés par des entités opérant dans les secteurs de l'eau, de l'énergie, des transports et des services postaux et abrogeant la directive 2004/17/CE (JO L 94 du 28.3.2014, p. 243).

Article 23 - Relation avec la directive 2006/54/CE

Cette disposition précise la relation avec la directive 2006/54/CE en ce qui concerne les mesures d'application des règles. Les mesures d'application des règles de la présente directive s'appliquent, en lieu et place des articles 17, 18, 19, 24 et 25 de la directive 2006/54/CE, aux procédures concernant tous droits ou obligations liés au principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur énoncé à l'article 4 de ladite directive.

CHAPITRE IV – Dispositions horizontales

Article 24 - Niveau de protection

Il s'agit d'une disposition standard qui permet aux États membres de prévoir un niveau de protection plus élevé que celui garanti par la directive. Cette disposition empêche également les États membres d'abaisser le niveau de protection en matière d'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur.

Article 25 — Organismes pour l'égalité de traitement

Les organismes nationaux pour l'égalité de traitement jouent un rôle crucial dans l'application de la législation en matière de lutte contre la discrimination et d'égalité dans l'Union européenne. La directive de refonte prévoit déjà que les États membres devraient désigner un ou plusieurs organismes chargés de promouvoir, d'analyser, de suivre et de soutenir l'égalité de traitement de toutes les personnes sans discrimination fondée sur le sexe, y compris en ce qui concerne la rémunération. Cette disposition stipule que les organismes nationaux pour l'égalité de traitement devraient être également compétents pour les questions relevant du champ d'application de la présente directive. Elle impose en outre aux États membres de prendre des mesures actives pour assurer une coopération et une coordination étroites entre les organismes nationaux pour l'égalité de traitement et les inspections du travail et garantir que les organismes pour l'égalité de traitement disposent des ressources nécessaires à l'accomplissement des tâches qui leur sont confiées en vue de faire respecter le droit à l'égalité de rémunération. Ce faisant, les États membres devraient examiner la possibilité d'allouer à cet effet les montants recouvrés à titre d'amendes en vertu de l'article 20 aux organismes pour l'égalité de traitement.

Article 26 – Suivi et sensibilisation

Afin d'assurer un suivi approprié de la mise en œuvre du droit à l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur, les États membres devraient mettre en place un organisme de suivi spécifique. Cet organisme, qui peut faire partie d'un organisme existant poursuivant des objectifs similaires, devrait avoir des tâches spécifiques liées à la mise en œuvre des mesures de transparence en matière de rémunération prévues par la présente directive et collecter certaines données pour suivre les inégalités de rémunération et l'incidence des mesures en matière de transparence des rémunérations. Les États membres devront prendre les dispositions nécessaires au bon fonctionnement de cet organisme.

Les principales fonctions de l'organisme de suivi devraient consister à agréger les données et les rapports établis conformément aux mesures de transparence des rémunérations prévues dans la présente directive et, le cas échéant, garantir leur publication d'une manière conviviale. L'organisme devrait également s'attaquer aux causes de l'écart de rémunération entre les travailleurs féminins et masculins et fournir des outils destinés à analyser les inégalités en matière de rémunération. En outre, il devrait être chargé de fournir à la Commission des données annuelles sur le nombre et les types de réclamations pour discrimination en matière de rémunération portées en justice et de plaintes introduites devant les autorités publiques compétentes, y compris les organismes pour l'égalité de traitement. Enfin, sa tâche devrait consister à sensibiliser les entreprises et organisations publiques et privées, les partenaires sociaux et le grand public à la question de la promotion du principe de l'égalité des rémunérations pour un même travail et de la transparence des rémunérations.

Article 27 – Négociation et actions collectives

La présente directive reconnaît la diversité des modèles de marchés du travail dans l'UE, y compris le rôle des partenaires sociaux dans différents États membres en ce qui concerne les questions liées à son objet. Cette disposition réaffirme donc que la directive est sans aucun préjudice du droit des partenaires sociaux de négocier, de conclure et d'appliquer des conventions collectives, ainsi que de mener des actions collectives.

Article 28 - Statistiques

Le règlement (CE) nº 530/1999 du Conseil[39] requiert des États membres qu'ils établissent tous les quatre ans des statistiques structurelles sur les salaires (SSS) au niveau micro qui fournissent des données harmonisées pour le calcul de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Dans l'intervalle de quatre ans entre deux SSS, les États membres transmettent, sur base volontaire, les données annuelles sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes ventilées selon le sexe, le secteur économique, le temps de travail (temps plein/temps partiel), le contrôle économique (public/privé) et l'âge. Même si la discrimination en matière de rémunération fondée sur le sexe n'est qu'une composante de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, il est nécessaire d'améliorer la fréquence des données disponibles pour permettre un suivi annuel. Cette disposition rend donc obligatoire l'établissement de données annuelles sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes de manière à fournir un ensemble complet de données chaque année.

Article 29 — Diffusion des informations

Cette disposition vise à sensibiliser, dans les États membres, aux droits accordés par la présente directive, ainsi qu'aux autres droits existants dans le même domaine.

Article 30 – Mise en œuvre

---

[39] Règlement (CE) nº 530/1999 du Conseil du 9 mars 1999 relatif aux statistiques structurelles sur les salaires et le coût de la main-d'œuvre (JO L 63 du 12.3.1999, p. 6).

Cet article prévoit que, compte tenu de la diversité des modèles de marché du travail dans l'UE et du niveau de participation des partenaires sociaux dans certains États membres en ce qui concerne l'établissement de règles pertinentes pour les questions couvertes par la présente directive, les États membres peuvent confier aux partenaires sociaux la mise en œuvre des dispositions pertinentes de la directive, à condition que les résultats recherchés par la présente directive soient garantis à tout moment.

Article 31 - Transposition

Cette disposition fixe le délai maximal dont disposent les États membres pour transposer la directive en droit interne et communiquer les textes correspondants à la Commission. Ce délai est fixé à deux ans à partir de l'entrée en vigueur de la directive.

Article 32 - Rapport et réexamen

Cette disposition établit une obligation pour les États membres de communiquer à la Commission toutes les informations ayant trait à l'application de la directive au plus tard huit ans après son entrée en vigueur, ce qui permettra à la Commission de réexaminer l'application de la directive.

Article 33 – Entrée en vigueur

Il s'agit d'une disposition standard indiquant que la directive doit entrer en vigueur le vingtième jour suivant celui de sa publication au Journal officiel.

Article 34 – Destinataires

Il s'agit d'une disposition standard sur les destinataires, indiquant clairement que la directive est adressée aux États membres.

2021/0050 (COD)

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

LE PARLEMENT EUROPÉEN ET LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment son article 157, paragraphe 3,

vu la proposition de la Commission européenne,

après transmission du projet d'acte législatif aux parlements nationaux,

vu l'avis du Comité économique et social européen[40],

statuant conformément à la procédure législative ordinaire,

considérant ce qui suit:

(1) 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.

(2) Les articles 8 et 10 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (ci-après le «TFUE») prévoient que, pour toutes ses actions, l'Union cherche à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes ainsi qu'à combattre toute discrimination fondée sur le sexe.

(3) L'article 157, paragraphe 1, du TFUE fait obligation à chaque État membre d'assurer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur.

(4) L'article 23 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne prévoit que l'égalité entre les femmes et les hommes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération.

(5) Le socle européen des droits sociaux[41], proclamé conjointement par le Parlement européen, le Conseil et la Commission, intègre parmi ses principes l'égalité de

---

[40] JO C , p.

[41] https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_fr

traitement et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, ainsi que le droit à une même rémunération pour un travail de valeur égale.

(6) La directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil[42] dispose que, pour un même travail ou pour un travail auquel est attribuée une valeur égale, la discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe est éliminée dans l'ensemble des éléments et conditions de rémunération. En particulier, lorsqu'un système de classification professionnelle est utilisé pour la détermination des rémunérations, ce système doit être fondé sur des critères communs aux travailleurs masculins et féminins et établi de manière à exclure les discriminations fondées sur le sexe.

(7) L'évaluation de 2020[43] a constaté que l'application du principe de l'égalité des rémunérations est entravée par le manque de transparence des systèmes de rémunération, le manque de sécurité juridique entourant la notion de travail de même valeur et des obstacles de nature procédurale rencontrés par les victimes de discrimination. Les travailleurs ne disposent pas des informations nécessaires pour obtenir gain de cause dans le cadre d'un recours tendant à obtenir l'égalité de rémunération et notamment des informations relatives aux niveaux de rémunération pour les catégories de travailleurs exécutant le même travail ou un travail de même valeur. Le rapport a constaté que l'amélioration de la transparence ferait apparaître des partis pris sexistes et des discriminations entre hommes et femmes dans les structures de rémunération d'une entreprise ou organisation. Elle permettrait également aux travailleurs, aux employeurs et aux partenaires sociaux de prendre les mesures nécessaires pour garantir la mise en œuvre du droit à l'égalité salariale.

(8) À la suite d'une évaluation approfondie du cadre existant sur l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur[44] et d'un vaste processus de consultation inclusif[45], la stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025[46] a annoncé des mesures contraignantes en matière de transparence salariale.

(9) L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est dû à divers facteurs, dont une partie peut être attribuée à la discrimination en matière de rémunération fondée sur le sexe qu'elle soit directe ou indirecte. Un manque général de transparence en ce qui concerne les niveaux de rémunération au sein des organisations maintient une situation dans laquelle les discriminations en matière de rémunération fondées sur le sexe et les partis pris sexistes peuvent passer inaperçus ou, lorsqu'ils sont soupçonnés, être difficiles à prouver. Des mesures contraignantes sont donc nécessaires pour améliorer la transparence des rémunérations, encourager les organisations à revoir leurs

---

[42] Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (JO L 204 du 26.7.2006, p. 23).

[43] SWD(2020)50. Voir également le rapport de la Commission au Parlement européen et au Conseil de 2013 sur l'application de la directive 2006/54/CE [COM(2013) 861 final].

[44] Évaluation des dispositions pertinentes de la directive 2006/54/CE mettant en œuvre le principe de l'«égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur» consacré par le traité [SWD(2020) 50]; rapport sur la mise en œuvre du plan d'action de l'UE 2017-2019 pour éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes [COM(2020) 101].

[45] https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2020-33490_fr

[46] Communication de la Commission du 5 mars 2020 intitulée «Une Union de l'égalité: stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025» [COM(2020) 152 final].

structures de rémunération afin de garantir l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes accomplissant le même travail ou un travail de même valeur et permettre aux victimes de discrimination de faire valoir leur droit à l'égalité de rémunération. Il convient de compléter ces mesures par des dispositions clarifiant les concepts juridiques existants (tels que les notions de «rémunération» et de «travail de même valeur») et par des mesures visant à améliorer les mécanismes d'exécution et l'accès à la justice.

(10) L'application du principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes devrait être améliorée en mettant fin à la discrimination directe et indirecte en matière de rémunération. Rien n'empêche pour autant les employeurs de rémunérer différemment les travailleurs effectuant un même travail ou un travail de même valeur sur la base de critères objectifs, non sexistes et dépourvus de tout parti pris, tels que la performance et la compétence.

(11) La présente directive devrait s'appliquer à tous les travailleurs, y compris les travailleurs à temps partiel, les travailleurs à durée déterminée ou les personnes ayant un contrat de travail ou une relation de travail avec une entreprise de travail intérimaire, qui ont un contrat de travail ou une relation de travail au sens de la législation, des conventions collectives et/ou des pratiques en vigueur dans chaque État membre, compte tenu de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (ci-après la «Cour»). Dans sa jurisprudence, la Cour a établi des critères pour déterminer le statut de travailleur[47]. Pour autant qu'ils remplissent ces critères, les travailleurs domestiques, les travailleurs à la demande, les travailleurs intermittents, les travailleurs effectuant un travail basé sur des «chèques», les travailleurs des plateformes, les stagiaires et les apprentis devraient entrer dans le champ d'application de la présente directive. La détermination de l'existence d'une relation de travail devrait être guidée par les faits relatifs à l'exécution effective du travail et non par la manière dont les parties décrivent la relation.

(12) Afin de lever les obstacles empêchant les victimes de discriminations fondées sur le sexe de faire valoir leur droit à l'égalité de rémunération et d'aider les employeurs à garantir le respect de ce droit, il convient de clarifier les notions fondamentales liées à l'égalité de rémunération, telles que «rémunération» et «travail de même valeur», conformément à la jurisprudence de la Cour. Une telle clarification devrait faciliter l'application de ces notions, en particulier pour les petites et moyennes entreprises.

(13) Il convient de respecter le principe de l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur entre hommes et femmes en ce qui concerne le salaire ou traitement et tout autre avantage, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier. Conformément à la jurisprudence de la Cour[48], la notion de «rémunération» devrait

---

[47] Affaire C-66/85, Deborah Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg, ECLI:EU:C:1986:284; affaire C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère/Premier ministre e.a., EU:C:2010:612; affaire C-229/14, Ender Balkaya/Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, ECLI:EU:C:2015:455; affaire C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, ECLI:EU:C:2014:2411; affaire C-216/15, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH/Ruhrlandklinik gGmbH, ECLI:EU:C:2016:883; arrêt C-658/18, UX/Governo della Repubblica italiana, ECLI:EU:C:2020:572.

[48] Par exemple, affaire C-58/81, Commission des Communautés européennes/Grand-Duché de Luxembourg, ECLI:EU:C:1982:215; affaire C-171/88, Rinner-Kulhn/FWW Spezial-Gebaudereinigung GmbH,

englober non seulement le salaire, mais également les prestations supplémentaires telles que les primes, la compensation des heures supplémentaires, l'indemnisation des déplacements (dont les véhicules fournis par l'employeur et les titres de transport), les indemnités de logement, l'indemnisation de la participation à des stages de formation, les indemnités en cas de licenciement, les indemnités légales de maladie, les indemnités légales obligatoires et les pensions professionnelles. Elle doit inclure tous les éléments de la rémunération requis par la loi ou par une convention collective.

(14) L'article 10 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne dispose que, dans la définition et la mise en œuvre de ses politiques et actions, l'Union cherche à combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. L'article 4 de la directive 2006/54/CE dispose qu'il ne peut y avoir de discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe, notamment en matière de rémunération. La discrimination en matière de rémunération fondée sur le sexe, lorsque le sexe d'une victime joue un rôle crucial, peut prendre des formes multiples dans la pratique. Elle peut consister en un recoupement de différents axes de discrimination ou d'inégalité lorsque le travailleur appartient à un ou plusieurs groupes protégés contre la discrimination fondée sur le sexe, d'une part, et sur l'origine raciale ou ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle (tels que protégés par la directive 2000/43/CE ou la directive 2000/78/CE), d'autre part. Les femmes migrantes font partie des groupes confrontés à de telles formes multiples de discrimination. Il convient donc que la présente directive précise que, dans le contexte de la discrimination en matière de rémunération fondée sur le sexe, une telle combinaison doit être prise en compte, de manière à dissiper tout doute susceptible d'exister à cet égard au titre du cadre juridique existant. Cela devrait garantir que les juridictions ou autres autorités compétentes tiennent dûment compte de toute situation de désavantage résultant d'une discrimination intersectionnelle, en particulier à des fins de procédure et de fond, y compris pour reconnaître l'existence d'une discrimination, trouver le comparateur approprié, évaluer la proportionnalité et fixer, le cas échéant, le niveau d'indemnisation accordé ou les sanctions infligées.

(15) Afin de respecter le droit à l'égalité de rémunération entre hommes et femmes, les employeurs doivent disposer de mécanismes de fixation des rémunérations ou de structures de rémunération garantissant qu'il n'y a pas de différences de rémunération entre travailleurs masculins et travailleurs féminins effectuant un même travail ou un travail de même valeur qui ne soient pas justifiées par des facteurs objectifs et non sexistes. Ces structures de rémunération devraient permettre de comparer la valeur des différents emplois au sein d'une même structure organisationnelle. Conformément à la jurisprudence de la Cour, la valeur du travail devrait être évaluée et comparée sur la base de critères objectifs, tels que les exigences en matière de parcours éducatif,

---

ECLI:EU:C:1989:328; affaire C-147/02, Alabaster/Woolwhich plc et Secretary of State for Social Security, ECLI:EU:C:2004:192; affaire C-342/93, Gillespie e.a., ECLI:EU:C:1996:46; affaire C-278/93, Freers et Speckmann/Deutsche Bundepost, ECLI:EU:C:1996:83; affaire C-12/81, Eileen Garland/British Rail Engineering Limited, ECLI:EU:C:1982:44; affaire C-360/90, Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V./Monika Bötel, ECLI:EU:C:1992:246; affaire C-33/89, Maria Kowalska/Freie und Hansestadt Hamburg, ECLI: EU:C:1990:265.

d'expérience professionnelle et de formation, les compétences, les efforts et les responsabilités, le travail effectué et la nature des tâches à accomplir[49].

(16) La désignation d'un comparateur valable est un paramètre important pour déterminer si un travail peut être considéré comme de même valeur. Le travailleur peut ainsi démontrer qu'il a été traité de manière moins favorable que le comparateur de sexe différent exerçant un même travail ou un travail de même valeur. Dans les situations où il n'existe pas de comparateur dans la vie réelle, il convient d'autoriser le recours à un comparateur hypothétique pour permettre au travailleur de démontrer qu'il n'a pas été traité comme l'aurait été un comparateur hypothétique de l'autre sexe. Cela permettrait de lever un obstacle important pour les victimes potentielles de discrimination en matière de rémunération fondée sur le sexe, en particulier sur les marchés de l'emploi caractérisés par une forte ségrégation selon le sexe où l'obligation de trouver un comparateur du sexe opposé rend pratiquement impossible l'introduction d'un recours en vue d'obtenir l'égalité de rémunération. En outre, les travailleurs ne devraient pas se voir interdire d'utiliser d'autres faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination alléguée, tels que des statistiques ou d'autres informations disponibles. Cela permettrait de lutter plus efficacement contre les inégalités en matière de rémunération fondées sur le sexe dans les secteurs et les professions caractérisés par une ségrégation selon le sexe.

(17) La Cour a précisé[50] que, pour établir si des travailleurs se trouvent dans une situation comparable, la comparaison n'est pas nécessairement limitée à des situations dans lesquelles des hommes et des femmes effectuent leur travail pour un même employeur. Les travailleurs peuvent se trouver dans une situation comparable même lorsqu'ils ne travaillent pas pour le même employeur dès lors que les conditions de rémunération peuvent être attribuées à une source unique fixant ces conditions. Tel peut être le cas lorsque les conditions de rémunération sont réglementées par des dispositions légales ou des conventions collectives de travail en matière de rémunérations applicables à plusieurs entreprises ou lorsque ces conditions sont définies de manière centralisée pour plusieurs organisations ou entreprises au sein d'une société holding ou d'un conglomérat. En outre, la Cour a précisé que la comparaison ne se limite pas aux travailleurs employés en même temps que le requérant[51].

(18) Les États membres doivent mettre au point des outils et des méthodes spécifiques pour soutenir et guider l'évaluation de ce qui constitue un travail de même valeur. Cela devrait faciliter l'application de cette notion, en particulier pour les petites et moyennes entreprises.

(19) Les systèmes d'évaluation et de classification des emplois peuvent, s'ils ne sont pas utilisés de manière non sexiste, en particulier lorsqu'ils reposent sur des stéréotypes traditionnels, entraîner une discrimination en matière de rémunération fondée sur le sexe. Ils favorisent et perpétuent alors l'écart de rémunération en évaluant différemment les emplois dominés par les hommes ou par les femmes dans des

---

[49] Par exemple, affaire C-400/93, Royal Copenhagen, ECLI:EU:C:1995:155; affaire C-309/97, Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, ECLI:EU:C:1999:241; affaire C-381/99, Brunnhofer, ECLI:EU:C:2001:358; affaire C-427/11, Margaret Kenny e.a./Minister for Justice, Equality and Law Reform e.a., ECLI:EU:C:2013:122, point 28.

[50] Affaire C-320/00, Lawrence, ECLI:EU:C:2002:498.

[51] Affaire 129/79, Macarthys, ECLI:EU:C:1980:103.

situations où le travail accompli a la même valeur. Lorsque des systèmes non sexistes d'évaluation et de classification des emplois sont utilisés, ils contribuent efficacement à mettre en place un système de rémunération transparent et ils sont essentiels pour garantir l'exclusion de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe. Ils permettent de détecter les cas de discrimination indirecte en matière de rémunération liés à la sous-évaluation des postes généralement occupés par des femmes. Pour ce faire, ils mesurent et comparent des emplois dont le contenu est différent mais de même valeur, et soutiennent ainsi le principe du travail de même valeur.

(20) Le manque d'informations sur la fourchette de rémunération envisagée pour un emploi crée une asymétrie d'information qui limite le pouvoir de négociation des candidats. Garantir la transparence devrait permettre aux travailleurs potentiels de prendre une décision en connaissance de cause sur le salaire attendu, sans limiter en aucune façon le pouvoir dont dispose l'employeur ou le travailleur pour négocier un salaire, même en dehors de la fourchette indiquée. Cela garantirait également une base explicite et sans parti pris sexiste pour fixer la rémunération et mettrait fin à la sous-évaluation des salaires par rapport aux compétences et à l'expérience. Cette mesure de transparence permettrait également de s'attaquer à la discrimination intersectionnelle, lorsque des dispositions non transparentes en matière de rémunération rendent possibles des pratiques discriminatoires fondées sur plusieurs motifs. Les informations à fournir aux candidats avant l'embauche, si elles ne sont pas publiées dans un avis de vacance d'emploi, pourraient leur être fournies avant l'entretien d'embauche par l'employeur ou par un autre canal, par exemple les partenaires sociaux.

(21) Afin de mettre fin à la persistance d'un écart de rémunération entre travailleurs féminins et travailleurs masculins affectant les travailleurs à titre individuel sur la durée, il devrait être interdit aux employeurs de se renseigner sur l'historique de rémunération du candidat.

(22) Les mesures de transparence en matière de rémunération devraient protéger le droit des travailleurs à l'égalité de rémunération tout en limitant autant que possible les coûts et la charge pour les employeurs, en accordant une attention particulière aux microentreprises et aux petites entreprises. Le cas échéant, il conviendrait d'adapter les mesures à la taille des employeurs sur la base de leurs effectifs.

(23) Les employeurs devraient mettre à la disposition de leurs travailleurs une description des critères utilisés pour déterminer les niveaux de rémunération et la progression de carrière. L'employeur devrait bénéficier d'une certaine souplesse pour se conformer à cette obligation, en tenant compte de la taille de l'organisation.

(24) Tous les travailleurs devraient avoir le droit d'obtenir, à leur demande, des informations sur leur rémunération et sur le niveau de rémunération, ventilées par sexe, pour la catégorie de travailleurs effectuant le même travail ou un travail de même valeur. Chaque année, les employeurs doivent informer les travailleurs de ce droit. Ils peuvent également, de leur propre initiative, choisir de fournir de ces informations sans que les travailleurs aient besoin d'en faire la demande.

(25) Les employeurs dont les effectifs comptent au moins 250 travailleurs devraient communiquer régulièrement des informations sur les rémunérations, de manière appropriée et transparente, en les incluant par exemple dans leur rapport de gestion.

Les entreprises soumises aux exigences de la directive 2013/34/UE du Parlement européen et du Conseil[52] peuvent également choisir de faire figurer les informations sur les rémunérations ainsi que sur d'autres aspects liés aux travailleurs dans leur rapport de gestion.

(26) La communication d'informations sur les rémunérations devrait permettre aux employeurs d'évaluer et de suivre leurs politiques et structures de rémunération, et ainsi de respecter de manière proactive le principe de l'égalité de rémunération. Dans le même temps, les données ventilées par sexe devraient aider les autorités publiques compétentes, les représentants des travailleurs et d'autres parties prenantes à surveiller l'écart de rémunération hommes-femmes entre les secteurs (ségrégation horizontale) et entre les fonctions (ségrégation verticale). Les employeurs peuvent souhaiter accompagner les données publiées d'une explication des éventuelles différences ou écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. Dans les cas où des différences de rémunération moyenne pour un même travail ou un travail de même valeur entre travailleurs féminins et travailleurs masculins ne peuvent être justifiées par des facteurs objectifs et non sexistes, il convient que l'employeur prenne des mesures pour supprimer les inégalités.

(27) Afin de réduire la charge pesant sur les employeurs, les États membres pourraient décider de collecter et de croiser les données nécessaires par l'intermédiaire de leurs administrations nationales, ce qui permettrait de calculer l'écart de rémunération entre travailleurs féminins et travailleurs masculins par employeur. Cette collecte de données nécessiterait de croiser des données provenant de plusieurs administrations publiques (telles que les inspections des impôts et les bureaux de la sécurité sociale) et serait possible à condition qu'il existe des données administratives alignant les données des employeurs (niveau de l'entreprise/de l'organisation) sur celles des travailleurs (niveau individuel), y compris celles correspondant aux prestations en espèces et en nature. Les États membres pourraient décider de collecter ces données non seulement pour les employeurs soumis à l'obligation de communication d'informations au titre de la présente directive, mais aussi pour les petites et moyennes entreprises. La publication des informations requises par les États membres devrait alors remplacer l'obligation de communication d'informations pour les employeurs couverts par les données administratives, à condition que le résultat visé par cette obligation soit atteint.

(28) Afin de rendre largement accessibles les informations sur l'écart de rémunération entre travailleurs féminins et travailleurs masculins au niveau organisationnel, il convient que les États membres chargent l'organisme de suivi désigné conformément à la présente directive d'agréger les données sur l'écart de rémunération transmises par les employeurs sans faire peser de charge supplémentaire sur ces derniers. L'organisme de suivi devrait rendre ces données publiques, ce qui permettrait de comparer les données des différents employeurs, secteurs et régions de l'État membre concerné.

(29) Les évaluations conjointes des rémunérations devraient déboucher sur le réexamen et la révision des structures de rémunération dans les organisations qui comptent au

---

[52] Directive 2013/34/UE, telle que modifiée par la directive 2014/95/UE du Parlement européen et du Conseil du 22 octobre 2014 en ce qui concerne la publication d'informations non financières et d'informations relatives à la diversité par certaines grandes entreprises et certains groupes (JO L 330 du 15.11.2014, p. 1).

moins 250 travailleurs et qui présentent des inégalités en matière de rémunération. L'évaluation conjointe des rémunérations devrait être effectuée par les employeurs en coopération avec les représentants des travailleurs; en l'absence de représentants des travailleurs, il y a lieu d'en désigner à cet effet. Les évaluations conjointes des rémunérations devraient conduire à l'élimination de la discrimination en matière de rémunération fondée sur le sexe.

(30) Tout traitement ou publication d'informations au titre de la présente directive doit être conforme au règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil[53]. Il convient d'ajouter des garde-fous spécifiques pour empêcher la divulgation directe ou indirecte d'informations concernant d'un cotravailleur identifiable. Par ailleurs, il convient de ne pas empêcher les travailleurs de divulguer volontairement leur rémunération aux fins de l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail auquel est attribuée une même valeur.

(31) Il est important que les partenaires sociaux discutent des questions d'égalité des rémunérations dans les négociations collectives et y attachent une attention particulière. Il convient de respecter les différentes caractéristiques des systèmes nationaux de dialogue social et de négociation collective dans l'ensemble de l'UE, ainsi que l'autonomie et la liberté contractuelle des partenaires sociaux et leur capacité de représenter les travailleurs et les employeurs. Par conséquent, les États membres, conformément à leur système et à leurs pratiques nationales, devraient adopter des mesures appropriées, telles que des programmes destinés à soutenir les partenaires sociaux, des orientations pratiques ainsi qu'une participation active du gouvernement à un dialogue social au niveau national. Ces mesures devraient encourager les partenaires sociaux à accorder toute l'attention voulue aux questions d'égalité de rémunération, y compris aux discussions au niveau approprié des négociations collectives et à l'élaboration de systèmes non sexistes d'évaluation et de classification des emplois.

(32) Il convient que les travailleurs puissent accéder aux procédures nécessaires pour faciliter l'exercice de leur droit d'accès à la justice. Une législation nationale obligeant à recourir à la conciliation ou à l'intervention d'un organisme pour l'égalité de traitement , ou prévoyant des incitations ou des sanctions pour encourager le recours à ces procédures, ne devrait pas empêcher les parties d'exercer leur droit d'accès à la justice.

(33) Il est essentiel d'associer les organismes pour l'égalité de traitement, outre d'autres parties prenantes, pour garantir l'application effective du principe de l'égalité de rémunération. Les pouvoirs et mandats des organismes nationaux pour l'égalité de traitement devraient donc être suffisants pour couvrir pleinement la discrimination en matière de rémunération fondée sur le sexe, y compris la transparence des rémunérations ou tout autre droit et obligation prévus par la présente directive. Afin de surmonter les obstacles procéduraux et financiers auxquels se heurtent les travailleurs qui s'estiment victimes d'une discrimination lorsqu'ils cherchent à faire valoir leur

---

[53] Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données) (JO L 119 du 4.5.2016, p. 1).

droit à l'égalité de rémunération, les organismes pour l'égalité de traitement, ainsi que les associations, organisations, organismes et représentants des travailleurs ou autres entités juridiques ayant un intérêt à garantir l'égalité entre les hommes et les femmes devraient être en mesure de représenter les personnes. Ils devraient pouvoir décider d'aider les travailleurs en leur nom ou de les soutenir, ce qui permettrait aux travailleurs ayant souffert de discrimination de faire valoir effectivement leurs droits et le principe de l'égalité des rémunérations.

(34) Les organismes pour l'égalité de traitement et les représentants des travailleurs devraient également pouvoir représenter un ou plusieurs travailleurs s'estimant victimes d'une discrimination fondée sur le sexe en violation du principe de l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur. Agir au nom ou en soutien de plusieurs travailleurs est un moyen d'engager plus facilement des procédures qui n'auraient pas été intentées en raison d'obstacles procéduraux et financiers ou de la crainte d'une victimisation, ainsi que de faciliter les procédures lorsque des travailleurs sont confrontés à des discriminations multiples qu'il peut être difficile de démêler. Les recours collectifs sont susceptibles de mettre au jour une discrimination systémique et de rendre l'égalité de rémunération et l'égalité entre les femmes et les hommes plus visibles dans l'ensemble de la société. La possibilité d'un recours collectif inciterait à un respect en amont des mesures de transparence en matière de rémunération, ce qui créerait une pression des pairs et renforcerait la sensibilisation des employeurs ainsi que leur volonté d'agir préventivement.

(35) Les États membres devraient veiller à allouer des ressources suffisantes aux organismes pour l'égalité de traitement pour que ceux-ci puissent accomplir de manière efficace et adéquate leurs tâches liées à la discrimination en matière de rémunération fondée sur le sexe. Si les tâches sont attribuées à plusieurs organismes, les États membres devraient veiller à ce qu'elles fassent l'objet d'une coordination adéquate.

(36) L'indemnisation devrait couvrir intégralement les pertes et préjudices subis du fait de la discrimination en matière de rémunération fondée sur le sexe[54]. Elle devrait comprendre le recouvrement intégral des arriérés de salaire et des primes ou paiements en nature qui y sont liés, ainsi qu'une indemnisation pour les occasions perdues et le préjudice moral. Il devrait être interdit de fixer au préalable un plafond pour cette compensation.

(37) Outre l'indemnisation, il convient de prévoir d'autres mesures correctives. Les juridictions devraient, par exemple, pouvoir exiger d'un employeur qu'il prenne des mesures structurelles ou organisationnelles pour se conformer à ses obligations en matière d'égalité de rémunération. Ces mesures peuvent comprendre, par exemple, l'obligation de revoir le mécanisme de fixation des rémunérations sur la base d'une évaluation et d'une classification non sexiste; la définition d'un plan d'action visant à éliminer les différences constatées et à réduire les écarts de rémunération injustifiés; l'information et la sensibilisation des travailleurs au sujet de leur droit à l'égalité de rémunération; la mise en place d'une formation obligatoire, pour le personnel des

---

[54] Affaire C-407/14, María Auxiliadora Arjona Camacho/Securitas Seguridad España SA, ECLI:EU:C:2015:831, point 45.

ressources humaines, sur l'égalité de rémunération et sur l'évaluation et la classification non sexistes des emplois.

(38) Conformément à la jurisprudence de la Cour[55], la directive 2006/54/CE a établi des dispositions visant à faire en sorte que la charge de la preuve se déplace vers le défendeur dès qu'il existe une apparence de discrimination. Il ne faut pas empêcher les États membres de prévoir, quel que soit le stade de la procédure, un régime probatoire plus favorable aux travailleurs qui introduisent une réclamation. Dans toute procédure judiciaire ou administrative portant sur une discrimination directe ou indirecte, si l'employeur n'a pas respecté les obligations en matière de transparence des rémunérations prévues par la directive, la charge de la preuve devrait être automatiquement transférée au défendeur, que le travailleur invoque ou non une apparence de discrimination en matière de rémunération.

(39) Bien qu'il suffise d'établir une présomption de discrimination pour que la charge de la preuve incombe à l'employeur, il n'est pas toujours facile pour les victimes et les tribunaux de savoir comment établir ne fût-ce que cette présomption. Les mesures de transparence en matière de rémunération sont susceptibles de favoriser le recours au renversement de la charge de la preuve en aidant les travailleurs à déterminer les niveaux moyens de rémunération des femmes et des hommes qui accomplissent le même travail ou un travail de même valeur. Donner la possibilité aux travailleurs d'apporter un commencement de preuve permettant de présumer une discrimination entraînerait rapidement le renversement de la charge de la preuve au profit du travailleur.

(40) Conformément à la jurisprudence de la Cour, il convient que les règles nationales concernant les délais impartis pour faire respecter les droits prévus par la présente directive soient telles que ces délais ne puissent être considérés comme étant de nature à rendre pratiquement impossible ou excessivement difficile l'exercice de ces droits. Les délais de prescription créent des obstacles spécifiques pour les victimes de discrimination en matière de rémunération fondée sur le sexe. À cette fin, il convient d'établir des normes minimales communes. Ces normes devraient déterminer le point de départ du délai de prescription, sa durée et les circonstances dans lesquelles il est interrompu ou suspendu et prévoir un délai de prescription d'au moins trois ans pour l'introduction des recours.

(41) Les frais de contentieux dissuadent fortement les victimes de discrimination en matière de rémunération fondée sur le sexe de faire valoir leur droit à l'égalité de rémunération, ce qui conduit à une protection et à une application insuffisantes de ce dernier. Afin de lever cette sérieuse entrave procédurale à la justice, les plaignants ayant obtenu gain de cause devraient être autorisés à recouvrer leurs frais de procédure auprès du défendeur. En revanche, les plaignants ne devraient pas être tenus au paiement des frais de procédure du défendeur ayant obtenu gain de cause, à moins que la demande n'ait été introduite de mauvaise foi, qu'elle soit manifestement fantaisiste ou que le non-recouvrement par le défendeur soit jugé déraisonnable par les juridictions ou les autres autorités compétentes dans les circonstances spécifiques de l'espèce, par exemple eu égard à la situation financière de micro-entreprises.

---

[55] Affaire C-109/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark/Dansk Arbejdsgiverforening, agissant pour Danfoss, ECLI:EU:C:1989:383.

(42) Les États membres devraient prévoir des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives en cas d'infraction aux dispositions nationales adoptées en vertu de la présente directive ou aux dispositions nationales déjà en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la présente directive et qui concernent le droit à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail de même valeur. Ces sanctions devraient comprendre des amendes, dont le montant minimum tient dûment compte de la gravité et de la durée de l'infraction, de toute intention éventuelle de pratiquer la discrimination ou négligence grave, ainsi que de toute autre circonstance aggravante ou atténuante susceptible de s'appliquer aux circonstances de l'espèce, par exemple lorsque la discrimination en matière de rémunération fondée sur le sexe se conjugue à d'autres motifs de discrimination. Les États membres devraient examiner la possibilité d'allouer aux organismes pour l'égalité de traitement les montants recouvrés à titre d'amendes aux fins de l'exercice effectif de leurs fonctions d'application du droit à l'égalité de rémunération, y compris pour introduire des actions pour discrimination en matière de rémunération ou pour aider les victimes à intenter ces actions et les soutenir dans leur démarche.

(43) Les États membres devraient prévoir des sanctions spécifiques en cas de manquements répétés à tout droit ou obligation lié à l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur, afin de refléter la gravité de l'acte et de décourager davantage de tels manquements. Ces sanctions peuvent comprendre différents types de mesures dissuasives d'ordre financier telles que la révocation d'avantages publics ou l'exclusion, pendant un certain temps, de toute nouvelle attribution d'incitations financières ou de tout appel d'offres public.

(44) Les obligations des employeurs découlant de la présente directive font partie des obligations applicables dans les domaines du droit environnemental, social et du travail, auxquelles les États membres doivent se conformer au titre de la directive 2014/23/UE du Parlement européen et du Conseil[56], de la directive 2014/24/UE du Parlement européen et du Conseil[57] et de la directive 2014/25/UE du Parlement européen et du Conseil[58] en ce qui concerne la participation aux procédures de passation de marchés publics. Afin de se conformer à ces obligations en ce qui concerne le droit à l'égalité de rémunération, les États membres devraient en particulier veiller à ce que les opérateurs économiques disposent, dans l'exécution d'un marché public ou d'un contrat de concession, de mécanismes de formation des rémunérations qui n'induisent pas d'écart de rémunération entre travailleurs féminins et travailleurs masculins ne pouvant se justifier par des facteurs non sexistes pour toute catégorie de travailleurs exerçant un même travail ou un travail de même valeur. En outre, les États membres devraient examiner la possibilité que les pouvoirs adjudicateurs introduisent, s'il y a lieu, des sanctions et des conditions de résiliation garantissant le respect du principe de l'égalité des rémunérations dans le cadre de l'exécution de marchés publics ou de contrats de concession. Ils peuvent également

---

[56] Directive 2014/23/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 sur l'attribution de contrats de concession (JO L 94 du 28.3.2014, p. 1).

[57] Directive 2014/24/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 sur la passation des marchés publics et abrogeant la directive 2004/18/CE (JO L 94 du 28.3.2014, p. 65).

[58] Directive 2014/25/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 relative à la passation de marchés par des entités opérant dans les secteurs de l'eau, de l'énergie, des transports et des services postaux et abrogeant la directive 2004/17/CE (JO L 94 du 28.3.2014, p. 243).

tenir compte du non-respect du principe de l'égalité des rémunérations par le soumissionnaire ou l'un de ses sous-traitants lors de l'examen de l'application des motifs d'exclusion ou d'une décision de ne pas attribuer un marché au soumissionnaire ayant remis l'offre économiquement la plus avantageuse.

(45) La mise en œuvre effective du droit à l'égalité de rémunération requiert une protection judiciaire et administrative adéquate contre tout traitement défavorable en réaction à une tentative d'exercer les droits des travailleurs liés à l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes, à une réclamation auprès de l'employeur ou à une procédure judiciaire ou administrative visant à faire respecter le droit à l'égalité de rémunération.

(46) Afin d'améliorer l'application du principe de l'égalité des rémunérations, il convient que la présente directive renforce les outils et procédures d'exécution existants en ce qui concerne les droits et obligations qui y sont prévus et les dispositions en matière d'égalité de rémunération énoncées dans la directive 2006/54/CE.

(47) La présente directive fixe des exigences minimales, respectant ainsi la prérogative des États membres d'introduire ou de maintenir des dispositions plus favorables. Les droits acquis au titre du cadre juridique existant devraient continuer de s'appliquer, sauf si des dispositions plus favorables sont introduites par la présente directive. La mise en œuvre de la présente directive ne peut servir à restreindre les droits existants inscrits dans le droit national ou de l'Union en vigueur dans ce domaine, ni constituer une justification valable pour réduire les droits des travailleurs en matière d'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail de même valeur.

(48) Afin d'assurer un suivi approprié de la mise en œuvre du droit à l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur, il convient que les États membres mettent en place ou désignent un organisme de suivi spécifique. Cet organisme, qui peut faire partie d'un organisme existant poursuivant des objectifs similaires, devrait avoir des tâches spécifiques liées à la mise en œuvre des mesures de transparence en matière de rémunération prévues par la présente directive et collecter certaines données pour suivre les inégalités de rémunération et l'incidence des mesures en matière de transparence des rémunérations.

(49) Il est essentiel d'établir des statistiques, ventilées par sexe, sur les rémunérations et de fournir à la Commission (Eurostat) des statistiques exactes et complètes pour analyser et suivre les évolutions en matière d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au niveau de l'Union. Le règlement (CE) nº 530/1999 du Conseil[59] exige des États membres qu'ils établissent tous les quatre ans des statistiques structurelles sur les salaires au niveau micro qui fournissent des données harmonisées pour le calcul de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Des statistiques annuelles de grande qualité pourraient accroître la transparence, améliorer le suivi des inégalités de rémunération fondées sur le sexe et y sensibiliser davantage. La disponibilité et la comparabilité de ces données sont importantes pour évaluer l'évolution de la situation à la fois au niveau national et de l'Union.

---

[59] Règlement (CE) nº 530/1999 du Conseil du 9 mars 1999 relatif aux statistiques structurelles sur les salaires et le coût de la main-d'œuvre (JO L 63 du 12.3.1999, p. 6).

(50) La présente directive vise à améliorer et à rendre plus efficace la mise en œuvre du principe de l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur entre hommes et femmes par l'établissement d'exigences minimales communes qui devraient s'appliquer à toutes les entreprises et organisations dans l'ensemble de l'Union européenne. Étant donné que cet objectif ne peut pas être atteint de manière suffisante par les États membres et devrait donc l'être au niveau de l'Union, celle-ci peut prendre des mesures conformément au principe de subsidiarité consacré à l'article 5 du traité sur l'Union européenne. Conformément au principe de proportionnalité, tel qu'énoncé audit article, la présente directive, qui se limite à fixer des normes minimales, n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre cet objectif.

(51) Le rôle des partenaires sociaux est essentiel pour définir la manière dont les mesures de transparence en matière de rémunération sont mises en œuvre dans les États membres, en particulier dans ceux où la couverture des négociations collectives est élevée. Les États membres devraient donc avoir la possibilité de confier tout ou partie de la mise en œuvre de la présente directive aux partenaires sociaux, à condition de prendre toutes les mesures nécessaires pour que les résultats recherchés par cette dernière soient garantis à tout moment.

(52) Lors de la mise en œuvre de la présente directive, les États membres devraient éviter d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement des microentreprises et des petites et moyennes entreprises. Ils sont donc invités à évaluer les incidences de leur acte de transposition sur les petites et moyennes entreprises afin de veiller à ce que ces entreprises ne subissent pas de conséquences disproportionnées, en portant une attention particulière aux microentreprises afin d'alléger la charge administrative, et à publier les résultats de cette évaluation.

(53) Le Contrôleur européen de la protection des données a été consulté conformément à l'article 42 du règlement (UE) 2018/1725[60] et a rendu un avis le XX XXXX,

ONT ADOPTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

CHAPITRE I

Dispositions générales

Article premier

Objet

La présente directive établit des exigences minimales en vue de renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur consacré à l'article 157 du TFUE et de l'interdiction de toute discrimination énoncée à l'article 4 de la directive 2006/54/CE, notamment par la transparence des rémunérations et le renforcement des mécanismes d'exécution.

---

[60] Règlement (UE) 2018/1725 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2018 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel par les institutions, organes et organismes de l'Union et à la libre circulation de ces données, et abrogeant le règlement (CE) nº 45/2001 et la décision nº 1247/2002/CE (JO L 295 du 21.11.2018, p. 39).

Article 2

Champ d'application

1. La présente directive s'applique aux employeurs des secteurs public et privé.

2. La présente directive s'applique à tous les travailleurs qui ont un contrat de travail ou une relation de travail au sens de la législation, des conventions collectives et/ou des pratiques en vigueur dans chaque État membre, compte tenu de la jurisprudence de la Cour de justice.

Article 3

Définitions

1. Aux fins de la présente directive, on entend par:

   (a) «rémunération»: le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimal et tout autre avantage, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature («composantes variables ou complémentaires»), par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier;

   (b) «niveau de rémunération», la rémunération annuelle brute et la rémunération horaire brute correspondante;

   (c) «écart de rémunération», la différence entre les niveaux de rémunération moyens des travailleurs féminins et masculins de l'employeur, exprimée en pourcentage du niveau de rémunération moyen des travailleurs masculins;

   (d) «niveau de rémunération médian», la rémunération du travailleur dont le salaire est inférieur à celui de la moitié des travailleurs et supérieur à celui de l'autre moitié des travailleurs;

   (e) «écart de rémunération médian», la différence entre le niveau de rémunération médian des travailleurs féminins et celui des travailleurs masculins, exprimée en pourcentage du niveau de rémunération médian des travailleurs masculins;

   (f) «quartile»: chacun des quatre groupes égaux dans lesquels les travailleurs sont répartis en fonction de leur niveau de rémunération – du plus bas au plus élevé;

   (g) «catégorie de travailleurs»: les travailleurs accomplissant le même travail ou un travail de même valeur regroupés par leur employeur sur la base des critères définis à l'article 4 de la présente directive et précisés par l'employeur concerné;

   (h) «discrimination directe»: la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;

   (i) «discrimination indirecte»: la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des 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 pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires;

   (j) «organisme pour l'égalité de traitement»: l'organisme ou les organismes désignés en vertu de l'article 20 de la directive 2006/54/CE pour promouvoir,

analyser, surveiller et soutenir l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur le sexe;

(k) «inspection du travail»: l'organisme ou les organismes nationaux chargés de fonctions d'inspection sur le marché du travail dans un État membre.

2. Aux fins de la présente directive, la discrimination inclut:

(a) le harcèlement et le harcèlement sexuel, au sens de l'article 2, paragraphe 2, de la directive 2006/54/CE, ainsi que tout traitement moins favorable reposant sur le rejet de tels comportements par la personne concernée ou sa soumission à ceux-ci, lorsque ce harcèlement ou ce traitement est lié à l'exercice des droits prévus par la présente directive ou en résulte;

(b) l'injonction de pratiquer à l'encontre de personnes une discrimination fondée sur le sexe;

(c) tout traitement moins favorable d'une femme lié à la grossesse ou au congé de maternité au sens de la directive 92/85/CEE du Conseil[61].

3. La discrimination en matière de rémunération visée par la présente directive inclut la discrimination fondée simultanément sur le sexe et un ou plusieurs autres motifs de discrimination protégés au titre de la directive 2000/43/CE ou de la directive 2000/78/CE.

Article 4

Même travail et travail de même valeur

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les employeurs disposent de structures de rémunération garantissant que les femmes et les hommes reçoivent une rémunération égale pour un même travail ou un travail de même valeur.

2. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour mettre en place des outils ou des méthodes permettant d'évaluer et de comparer la valeur du travail conformément aux critères énoncés dans le présent article. Ces outils ou méthodes peuvent inclure des systèmes non sexistes d'évaluation et de classification des emplois.

3. Les outils ou méthodes permettent d'évaluer, au regard de la valeur du travail, si des travailleurs se trouvent dans une situation comparable, en fonction de critères objectifs incluant les exigences en matière de parcours éducatif, d'expérience professionnelle et de formation, les compétences, les efforts et les responsabilités, le travail effectué et la nature des tâches à accomplir. Ils ne comportent ni n'ont pour base des critères fondés, directement ou indirectement, sur le sexe des travailleurs.

4. Lorsque des différences de rémunération peuvent être attribuées à une source unique établissant les conditions de rémunération, l'évaluation visant à déterminer si les

[61] Directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (dixième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE) (JO L 348 du 28.11.1992, p. 1).

travailleurs accomplissent un même travail ou un travail de même valeur ne se limite pas aux situations dans lesquelles les travailleurs féminins et masculins travaillent pour le même employeur et peut s'étendre à la source unique. L'évaluation ne se limite pas non plus aux travailleurs employés en même temps que le travailleur concerné. Si aucun comparateur réel ne peut être trouvé, il est autorisé de procéder à une comparaison avec un comparateur hypothétique ou d'utiliser d'autres éléments de preuve permettant de présumer l'existence de la discrimination alléguée.

5. Lorsqu'un système d'évaluation et de classification des emplois est utilisé pour déterminer les rémunérations, ce système est fondé sur des critères communs aux travailleurs masculins et féminins et établi de manière à exclure les discriminations fondées sur le sexe.

CHAPITRE II

Transparence des rémunérations

Article 5

Transparence des rémunérations avant l'embauche

1. Les candidats à un emploi ont le droit de recevoir de l'employeur potentiel des informations sur le niveau de rémunération initial ou sur la fourchette de rémunération initiale, fondés sur critères objectifs et non sexistes, correspondant au poste concerné. Ces informations sont indiquées dans un avis de vacance d'emploi publié ou sont communiquées au candidat d'une autre manière, sans que celui-ci doive en faire la demande, avant l'entretien d'embauche.

2. L'employeur ne demande pas aux candidats, que ce soit oralement ou par écrit, personnellement ou par l'intermédiaire d'un représentant, leurs antécédents en matière de rémunération au cours de leurs relations de travail antérieures.

Article 6

Transparence de la formation des rémunérations et de la politique de progression de carrière

L'employeur met à la disposition de ses travailleurs, d'une manière facilement accessible, une description des critères utilisés pour déterminer les niveaux de rémunération et la progression de carrière des travailleurs. Ces critères sont non sexistes.

Article 7

Droit à l'information

1. Les travailleurs ont le droit de recevoir 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 ou un travail de même valeur que le leur, conformément aux paragraphes 3 et 4.

2. Les employeurs informent tous les travailleurs, une fois par an, de leur droit à recevoir les informations visées au paragraphe 1.

3. Les employeurs fournissent les informations visées au paragraphe 1 dans un délai raisonnable après la demande d'un travailleur. Sur demande, ces informations sont fournies aux travailleurs handicapés dans des formats adaptés.

4. Les travailleurs ont la possibilité de demander les informations visées au paragraphe 1 par l'intermédiaire de leurs représentants ou d'un organisme pour l'égalité de traitement.

5. Les travailleurs ne peuvent être empêchés de divulguer leur rémunération aux fins de l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur.

6. Les employeurs peuvent exiger que tout travailleur ayant obtenu des informations en application du présent article ne les utilise pas à d'autres fins que la défense de son droit à l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur et qu'il ne les diffuse pas autrement.

Article 8

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

1. Les employeurs dont les effectifs comptent au moins 250 travailleurs communiquent les informations suivantes concernant leur organisation, conformément aux paragraphes 2, 3 et 5:

   (a) l'écart de rémunération entre tous les travailleurs féminins et masculins;

   (b) l'écart de rémunération entre tous les travailleurs féminins et masculins au niveau des composantes variables ou complémentaires;

   (c) l'écart de rémunération médian entre tous les travailleurs féminins et masculins;

   (d) l'écart de rémunération médian entre tous les travailleurs féminins et masculins au niveau des composantes variables ou complémentaires;

   (e) la proportion de travailleurs féminins et masculins bénéficiant de composantes variables ou complémentaires;

   (f) la proportion de travailleurs féminins et masculins dans chaque quartile;

   (g) l'écart de rémunération entre les travailleurs féminins et masculins par catégories de travailleurs, ventilé en salaire ordinaire de base et en composantes variables ou complémentaires.

2. L'exactitude des informations est confirmée par la direction de l'employeur.

3. L'employeur publie chaque année les informations visées au paragraphe 1, points a) à f), d'une manière conviviale sur son site web ou les met à la disposition du public d'une autre manière. Les informations pour les quatre années précédentes, si elles sont disponibles, sont également accessibles sur demande. En outre, l'employeur fournit ces informations à l'organisme de suivi mentionné au paragraphe 6.

4. Les États membres peuvent décider de compiler eux-mêmes les informations visées au paragraphe 1, points a) à f), sur la base de données administratives telles que celles fournies par les employeurs aux autorités fiscales ou de sécurité sociale. Ces informations sont rendues publiques conformément au paragraphe 6.

5. L’employeur fournit les informations visées au paragraphe 1, point g), à tous les travailleurs et à leurs représentants, ainsi qu’à l’organisme de suivi mentionné au paragraphe 6. Il les fournit, sur demande, à l’inspection du travail et à l’organisme pour l’égalité de traitement. Les informations pour les quatre années précédentes, si elles sont disponibles, sont également fournies sur demande.

6. Les États membres chargent l’organisme de suivi désigné en vertu de l’article 26 de collecter les données reçues des employeurs en application du paragraphe 1, points a) à f), et de veiller à ce que ces données soient publiques et permettent, de manière conviviale, une comparaison entre les employeurs, les secteurs et les régions de l’État membre concerné.

7. Les travailleurs et leurs représentants, les inspections du travail et les organismes pour l’égalité de traitement ont le droit de demander à l’employeur des éclaircissements et des précisions supplémentaires sur toutes les données communiquées, y compris des explications concernant toute différence de rémunération constatée entre les hommes et les femmes. L’employeur répond à cette demande dans un délai raisonnable en fournissant une réponse motivée. Lorsque la différence de rémunération entre les hommes et les femmes n’est pas justifiée par des facteurs objectifs et non sexistes, l’employeur remédie à la situation en étroite coopération avec les représentants des travailleurs, l’inspection du travail et/ou l’organisme pour l’égalité de traitement.

Article 9

Évaluation conjointe des rémunérations

1. Les États membres prennent des mesures appropriées pour que les employeurs dont les effectifs comptent au moins 250 travailleurs procèdent, en coopération avec les représentants de leurs travailleurs, à une évaluation conjointe des rémunérations lorsque les deux conditions ci-après sont réunies:

   (a) les informations sur les rémunérations communiquées en application de l’article 8 révèlent une différence de niveau moyen de rémunération d’au moins 5 % entre les travailleurs féminins et les travailleurs masculins pour toutes les catégories de travailleurs;

   (b) l’employeur n’a pas justifié cette différence de niveau moyen de rémunération par des facteurs objectifs et non sexistes.

2. L’évaluation conjointe comporte les éléments suivants:

   (a) une analyse de la proportion de travailleurs féminins et masculins au sein de chaque catégorie de travailleurs;

   (b) des informations détaillées sur les niveaux de rémunération moyens des travailleurs féminins et masculins et sur les composantes variables ou complémentaires pour chaque catégorie de travailleurs;

   (c) une indication de toutes les différences de rémunération entre les travailleurs féminins et masculins pour chaque catégorie de travailleurs;

   (d) les raisons de ces différences de rémunération et leurs éventuelles justifications objectives et non sexistes, telles qu’établies conjointement par les représentants des travailleurs et l’employeur;

(e) des mesures visant à remédier à ces différences si elles ne sont pas justifiées sur la base de critères objectifs et non sexistes;

(f) un rapport sur l'efficacité des mesures mentionnées dans de précédentes évaluations conjointes des rémunérations.

3. Les employeurs mettent les évaluations conjointes des rémunérations à la disposition des travailleurs, des représentants des travailleurs, de l'organisme de suivi désigné en vertu de l'article 26, de l'organisme pour l'égalité de traitement et de l'inspection du travail.

4. Si l'évaluation conjointe des rémunérations fait apparaître, pour un même travail ou un travail de même valeur, des différences dans la rémunération moyenne des travailleurs féminins et des travailleurs masculins qui ne peuvent être justifiées par des critères objectifs et non sexistes, l'employeur remédie à la situation, en étroite coopération avec les représentants des travailleurs, l'inspection du travail et/ou l'organisme pour l'égalité de traitement. Pour ce faire, il établit, entre autres, une évaluation et une classification non sexistes des emplois afin d'exclure toute discrimination en matière de rémunération directe ou indirecte fondée sur le sexe.

Article 10

Protection des données

1. Dans la mesure où les informations fournies au titre des mesures prises en vertu des articles 7, 8 et 9 impliquent le traitement de données à caractère personnel, elles sont communiquées conformément au règlement (UE) 2016/679.

2. Aucune donnée à caractère personnel collectée par les employeurs en application des articles 7, 8 ou 9 ne sera utilisée pour une finalité autre que la mise en œuvre du principe d'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur.

3. Les États membres peuvent décider que, lorsque la divulgation d'informations en application des articles 7, 8 et 9 entraînerait, directement ou indirectement, la divulgation de la rémunération d'un cotravailleur identifiable, seuls les représentants des travailleurs ou l'organisme pour l'égalité de traitement ont accès à ces informations. Les représentants des travailleurs ou l'organisme pour l'égalité de traitement conseillent les travailleurs sur une éventuelle réclamation au titre de la directive, sans divulguer les niveaux de rémunération réels des différents travailleurs qui accomplissent le même travail ou un travail de même valeur. L'organisme de suivi visé à l'article 26 a accès, sans restriction, à ces informations.

Article 11

Dialogue social

Sans préjudice de l'autonomie des partenaires sociaux et conformément à la législation et aux pratiques nationales, les États membres veillent à ce que les droits et obligations prévus par la présente directive soient examinés avec les partenaires sociaux.

CHAPITRE III

Voies de recours et application du droit

Article 12

Défense des droits

Les États membres veillent à ce qu'au-delà du recours possible à la conciliation, tous les travailleurs qui s'estiment lésés par un défaut d'application du principe de l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur aient accès à des procédures judiciaires visant à faire respecter les droits et obligations liés au principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur. Ces procédures sont facilement accessibles aux travailleurs et aux personnes qui agissent en leur nom, même après que la relation de travail dans laquelle la discrimination est présumée s'être produite s'est terminée.

Article 13

Procédures au nom ou en soutien des travailleurs

1. Les États membres veillent à ce que les associations, organisations, organismes pour l'égalité de traitement et représentants des travailleurs ou autres entités juridiques ayant, conformément aux critères prévus par le droit national, un intérêt légitime à garantir l'égalité entre les hommes et les femmes puissent engager toute procédure judiciaire ou administrative visant à faire respecter les droits ou obligations liés au principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur. Ils peuvent agir au nom ou en soutien du travailleur victime d'un manquement aux droits ou obligations liés au principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur, avec l'approbation de ce dernier.
2. Les organismes pour l'égalité de traitement et les représentants des travailleurs ont également le droit d'agir au nom ou en soutien de plusieurs travailleurs, avec l'approbation de ces derniers.

Article 14

Droit à indemnisation

1. Les États membres veillent à ce que tout travailleur ayant subi un préjudice du fait d'un manquement aux droits ou obligations liés au principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur ait le droit de demander et d'obtenir indemnisation ou réparation intégrale de ce préjudice, selon les modalités fixées par l'État membre.
2. L'indemnisation ou la réparation visée au paragraphe 1 garantit un dédommagement réel et effectif du préjudice subi, d'une manière qui soit dissuasive et proportionnée à ce dernier.
3. Le dédommagement place le travailleur qui a subi le préjudice dans la situation dans laquelle il se serait trouvé s'il n'avait pas fait l'objet d'une discrimination fondée sur le sexe ou si aucun manquement aux droits ou obligations liés à l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur n'avait eu lieu. Il comprend le recouvrement intégral des arriérés de salaire et des primes ou paiements en nature qui y sont liés, ainsi qu'une indemnisation pour

les occasions perdues et le préjudice moral. Il inclut également le droit à des intérêts de retard.

4. L'indemnisation ou la réparation ne peut pas être limitée a priori par la fixation d'un plafond.

Article 15

Autres mesures correctives

Les États membres veillent à ce que, dans les procédures judiciaires visant à faire respecter tous les droits ou obligations liés au principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur, les juridictions ou autres autorités compétentes puissent délivrer, à la demande du plaignant et aux frais du défendeur:

(a) une injonction constatant un manquement aux droits ou obligations liés au principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur et mettant fin à celui-ci;

(b) une injonction ordonnant au défendeur de prendre des mesures structurelles ou organisationnelles pour se conformer à tous les droits ou obligations liés au principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur ou pour mettre fin à tout manquement à ces droits ou obligations;

le non-respect de l'une de ces injonctions est, le cas échéant, passible d'une astreinte visant à en assurer l'exécution.

Article 16

Renversement de la charge de preuve

1. Les États membres prennent les mesures appropriées, conformément à leur système judiciaire, afin que, dès lors qu'un travailleur s'estime lésé par un défaut d'application, à son égard, du principe de l'égalité des rémunérations et établit, devant une juridiction ou une autre autorité compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination directe ou indirecte en matière de rémunération.

2. Les États membres veillent à ce que, dans le cadre de toute procédure judiciaire ou administrative concernant une discrimination directe ou indirecte, lorsqu'un employeur n'a pas respecté l'un des droits ou obligations liés à la transparence des rémunérations énoncés aux articles 5 à 9 de la présente directive, il lui incombe de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination.

3. Le plaignant bénéficie de tout doute qui pourrait subsister.

4. La présente directive n'empêche pas les États membres d'introduire des modalités de preuve plus favorables au plaignant dans les procédures engagées en vue de faire respecter tous les droits ou obligations liés à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail de même valeur.

5. Les États membres ne sont pas tenus d'appliquer le paragraphe 1 aux procédures dans lesquelles l'instruction des faits incombe à la juridiction ou à l'instance compétente.

6. Le présent article ne s'applique pas aux procédures pénales, sauf disposition contraire du droit national.

Article 17

Accès aux preuves

1. Les États membres veillent à ce que, dans les procédures concernant une réclamation liée à l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur, les juridictions nationales ou les autorités compétentes soient en mesure d'ordonner au défendeur de produire toute preuve pertinente se trouvant en sa possession.

2. Les États membres veillent à ce que les juridictions nationales soient habilitées à ordonner la production de preuves contenant des informations confidentielles lorsqu'elles le jugent utile dans le cadre de la réclamation. Lorsque la production de telles informations est ordonnée, les États membres veillent à ce que les juridictions nationales disposent de moyens efficaces pour protéger ces informations.

3. Le présent article n'empêche pas les États membres de maintenir ou d'introduire des règles plus favorables aux plaignants.

Article 18

Délais de prescription

1. Les États membres fixent les règles applicables aux délais de prescription pour introduire une réclamation en matière d'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur. Ces règles déterminent le moment à partir duquel le délai de prescription commence à courir, la durée de ce délai et les circonstances dans lesquelles il est interrompu ou suspendu.

2. Les délais de prescription ne commencent pas à courir avant que la violation du principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur ou le manquement aux droits ou obligations découlant de la présente directive ait cessé et que le plaignant ait pris connaissance ou puisse raisonnablement être supposé avoir connaissance de cette violation ou de ce manquement.

3. Les États membres veillent à ce que les délais de prescription pour l'introduction des réclamations soient d'au moins trois ans.

4. Les États membres veillent à ce qu'un délai de prescription soit suspendu ou, selon le droit national, interrompu dès qu'un plaignant engage une action en introduisant une réclamation ou en portant la réclamation à l'attention de l'employeur, des représentants des travailleurs, de l'inspection du travail ou de l'organisme pour l'égalité de traitement.

Article 19

Frais de justice et dépens

Les plaignants qui ont gain de cause à l'issue d'une réclamation pour discrimination en matière de rémunération ont le droit de récupérer, en sus de tous dommages-intérêts, des frais de justice ainsi que des honoraires d'experts raisonnables auprès du défendeur. Les défendeurs qui ont gain de cause à l'issue d'une réclamation pour discrimination en matière de rémunération n'ont pas le droit de récupérer les frais de justice et honoraires d'experts auprès du ou des plaignants, sauf si la réclamation a été introduite de mauvaise foi ou est manifestement fantaisiste ou lorsque le non-recouvrement est considéré comme manifestement déraisonnable dans les circonstances spécifiques de l'espèce.

Article 20

Sanctions

1. Les États membres déterminent le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales adoptées conformément à la présente directive et prennent toutes les mesures nécessaires pour garantir la mise en œuvre de ces sanctions. Les sanctions prévues sont effectives, proportionnées et dissuasives. Les États membres informent la Commission, sans retard, du régime ainsi déterminé et des mesures ainsi prises, de même que de toute modification apportée ultérieurement à ce régime ou à ces mesures.
2. Les États membres veillent à ce que des amendes soient infligées en cas de manquement aux droits et obligations liés à l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur. Ils fixent le montant minimum de ces amendes à un niveau qui garantit un effet dissuasif réel. Le niveau des amendes tient compte:
   (a) de la gravité et de la durée du manquement;
   (b) de toute intention ou négligence grave de la part de l'employeur;
   (c) de toute autre circonstance aggravante ou atténuante applicable aux circonstances de l'espèce.
3. Les États membres prévoient des sanctions spécifiques à appliquer en cas de manquements répétés aux droits et obligations liés à l'égalité de rémunération entre hommes et femmes, telles que la suppression des avantages publics ou l'exclusion, pendant un certain temps, de tout octroi d'incitations financières.
4. Les États membres prennent toutes les mesures nécessaires pour que les sanctions prévues soient effectivement appliquées.

Article 21

Égalité de rémunération dans le cadre des marchés publics et des concessions

1. Les mesures appropriées prises par les États membres en vertu de l'article 30, paragraphe 3, de la directive 2014/23/UE, de l'article 18, paragraphe 2, de la directive 2014/24/UE et de l'article 36, paragraphe 2, de la directive 2014/25/UE comprennent des mesures visant à garantir que, dans le cadre de l'exécution de marchés publics ou de contrats de concession, les opérateurs économiques respectent les obligations en matière d'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur.
2. Les États membres examinent la possibilité que les pouvoirs adjudicateurs introduisent, s'il y a lieu, des sanctions et des conditions de résiliation afin de garantir le respect du principe de l'égalité des rémunérations dans le cadre de l'exécution de

marchés publics et de contrats de concession. Lorsqu'ils agissent conformément à l'article 38, paragraphe 7, point a), de la directive 2014/23/UE, à l'article 57, paragraphe 4, point a), de la directive 2014/24/UE ou à l'article 80, paragraphe 1, de la directive 2014/25/UE en liaison avec l'article 57, paragraphe 4, point a), de la directive 2014/24/UE, les pouvoirs adjudicateurs des États membres peuvent exclure ou être obligés par les États membres d'exclure tout opérateur économique de la participation à une procédure de passation de marché lorsqu'ils peuvent démontrer, par tout moyen approprié, un manquement aux obligations visées au paragraphe 1, lié au non-respect des obligations en matière de transparence des rémunérations ou à un écart de rémunération de plus de 5 % pour n'importe quelle catégorie de travailleurs, que l'employeur ne peut justifier sur la base de facteurs objectifs et non sexistes. Cette disposition est sans préjudice de tout autre droit ou obligation prévu par les directives 2014/23/UE, 2014/24/UE ou 2014/25/UE.

Article 22

Victimisation et protection contre un traitement moins favorable

1. Les travailleurs et leurs représentants ne sont pas traités moins favorablement au motif qu'ils ont exercé leurs droits en matière d'égalité de rémunération entre hommes et femmes.
2. Les États membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs, y compris ceux qui représentent des travailleurs comme le prévoient la législation et/ou les pratiques nationales, contre tout licenciement ou tout autre traitement défavorable par l'employeur en réaction à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une action en justice visant à faire respecter les droits et obligations liés à l'égalité de rémunération entre hommes et femmes.

Article 23

Relation avec la directive 2006/54/CE

Le chapitre III de la présente directive s'applique aux procédures concernant tous droits ou obligations liés au principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur énoncé à l'article 4 de la directive 2006/54/CE.

CHAPITRE IV

Dispositions horizontales

Article 24

Niveau de protection

1. Les États membres peuvent introduire ou maintenir des dispositions qui sont plus favorables aux travailleurs que celles prévues par la présente directive.
2. La mise en œuvre de la présente directive ne peut en aucun cas constituer un motif d'abaissement du niveau de protection dans les domaines qu'elle régit.

Article 25

Organismes pour l'égalité de traitement

1. Sans préjudice de la compétence des inspections du travail ou d'autres organismes chargés de faire respecter les droits des travailleurs, y compris les partenaires sociaux, les organismes pour l'égalité de traitement établis conformément à la directive 2006/54/CE sont compétents pour les questions relevant du champ d'application de la présente directive.

2. Les États membres prennent des mesures actives pour assurer une coopération et une coordination étroites entre les organismes pour l'égalité de traitement et les autres organismes nationaux chargés de fonctions d'inspection sur le marché du travail.

3. Les États membres dotent les organismes pour l'égalité de traitement des ressources nécessaires à l'exercice effectif de leurs fonctions d'application du droit à l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur. Les États membres examinent la possibilité d'allouer à cet effet les montants recouvrés à titre d'amendes en vertu de l'article 20 aux organismes pour l'égalité de traitement.

Article 26

Suivi et sensibilisation

1. Les États membres veillent au suivi cohérent de la mise en œuvre du principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur, ainsi qu'à l'application de toutes les voies de recours disponibles.

2. Chaque État membre désigne un organisme (ci-après l'«organisme de suivi») chargé de suivre et de soutenir la mise en œuvre des dispositions juridiques nationales mettant en œuvre la présente directive et prend les dispositions nécessaires au bon fonctionnement de cet organisme. L'organisme de suivi peut faire partie d'organismes ou de structures existants au niveau national.

3. Les États membres veillent à ce que ces organismes aient notamment pour tâches:

   (a) de sensibiliser les entreprises et organisations publiques et privées, les partenaires sociaux et le grand public à la question de la promotion de l'égalité de rémunération et du droit à la transparence des rémunérations;

   (b) de s'attaquer aux causes de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et de mettre au point des outils destinés à aider à analyser et à évaluer les inégalités en matière de rémunération;

   (c) d'agréger les données reçues des employeurs en application de l'article 8, paragraphe 6, et de les publier sous une forme conviviale;

   (d) de collecter les rapports d'évaluation conjointe des rémunérations en vertu de l'article 9, paragraphe 3;

   (e) d'agréger les données sur le nombre et les types de réclamations pour discrimination en matière de rémunération portées en justice et de plaintes introduites devant les autorités publiques compétentes, y compris les organismes pour l'égalité de traitement.

4. Les États membres transmettent chaque année à la Commission les données visées au paragraphe 3, points c), d) et e).

Article 27

Négociation et actions collectives

La présente directive est sans aucun préjudice du droit de négocier, de conclure et d'appliquer des conventions collectives et de mener des actions collectives conformément à la législation ou aux pratiques nationales.

Article 28

Statistiques

Les États membres fournissent, chaque année et en temps utile, à la Commission (Eurostat) des données actualisées sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Ces statistiques sont ventilées selon le sexe, le secteur économique, le temps de travail (temps plein/temps partiel), le contrôle économique (public/privé) et l'âge, et sont calculées sur une base annuelle.

Article 29

Diffusion des informations

Les États membres prennent des mesures actives pour que les dispositions qu'ils adoptent en application de la présente directive ainsi que celles qui sont déjà en vigueur dans ce domaine soient portées à la connaissance des personnes concernées, par tous moyens appropriés, sur l'ensemble de leur territoire.

Article 30

Mise en œuvre

Les États membres peuvent confier la mise en œuvre de la présente directive aux partenaires sociaux, lorsque ceux-ci en font conjointement la demande, à condition de prendre toutes les mesures nécessaires pour que les résultats recherchés par la présente directive soient garantis à tout moment.

Article 31

Transposition

1. Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le [deux ans après l'entrée en vigueur]. Ils en informent immédiatement la Commission.
2. Lorsqu'ils informent la Commission, ils lui fournissent également un résumé des conclusions de l'évaluation de l'incidence de leur acte de transposition sur les petites et moyennes entreprises, ainsi que les références de publication de cette évaluation.

3. Lorsque les États membres adoptent ces dispositions, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.

Article 32

Rapport et réexamen

1. Au plus tard le [*huit ans après l'entrée en vigueur*], les États membres communiquent à la Commission toutes les informations sur la façon dont la présente directive a été appliquée et sur ses effets dans la pratique.
2. Sur la base des informations fournies par les États membres, la Commission présente au Parlement européen et au Conseil un rapport sur la mise en œuvre de la présente directive et propose, s'il y a lieu, des modifications législatives.

Article 33

Entrée en vigueur

La présente directive entre en vigueur le vingtième jour suivant celui de sa publication au *Journal officiel de l'Union européenne*.

Article 34

Destinataires

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Bruxelles, le

Par le Parlement européen	*Par le Conseil*
Le président	*Le président*