



DOSSIER SPECIAL : TRANSPARENCE DES SALAIRES

Nouveaux droits et obligations découlant de la
Directive (UE) 2023/970 du Parlement européen et
du Conseil du 10 mai 2023

Cette Directive vise à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes

Objectifs et Cadre d'Application

La directive vise principalement à **renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes** pour un même travail ou un travail de même valeur. Cet objectif doit être atteint notamment par la transparence des rémunérations et le renforcement des mécanismes d'application du droit.

Elle cherche à éradiquer les causes structurelles de discriminations telles que les **planchers collants**, les **plafonds de verre**, les **parois de verre** et la **sous-évaluation chronique des métiers où sont concentrées des femmes**.

- Champ d'application** : La directive s'applique aux employeurs des secteurs public et privé. Elle concerne tous les travailleurs ayant un contrat de travail ou une relation de travail, y compris ceux définis par le droit national, les conventions collectives, et la jurisprudence.

Concepts Juridiques Fondamentaux

La directive établit des définitions précises qui serviront de base aux comparaisons et aux actions en justice :

Rémunération

Le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimal et tout autre avantage (composantes variables ou complémentaires), payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature.

Niveau de rémunération

La rémunération annuelle brute et la rémunération horaire brute correspondante.

Travail de même valeur

Un travail défini comme étant de même valeur selon des critères non discriminatoires, objectifs et non sexistes.

Catégorie de travailleurs

Les travailleurs accomplissant le même travail ou un travail de même valeur, regroupés de manière non arbitraire sur la base de critères objectifs et non sexistes.

Les Paramètres de la Valeur Travail et de la Rémunération

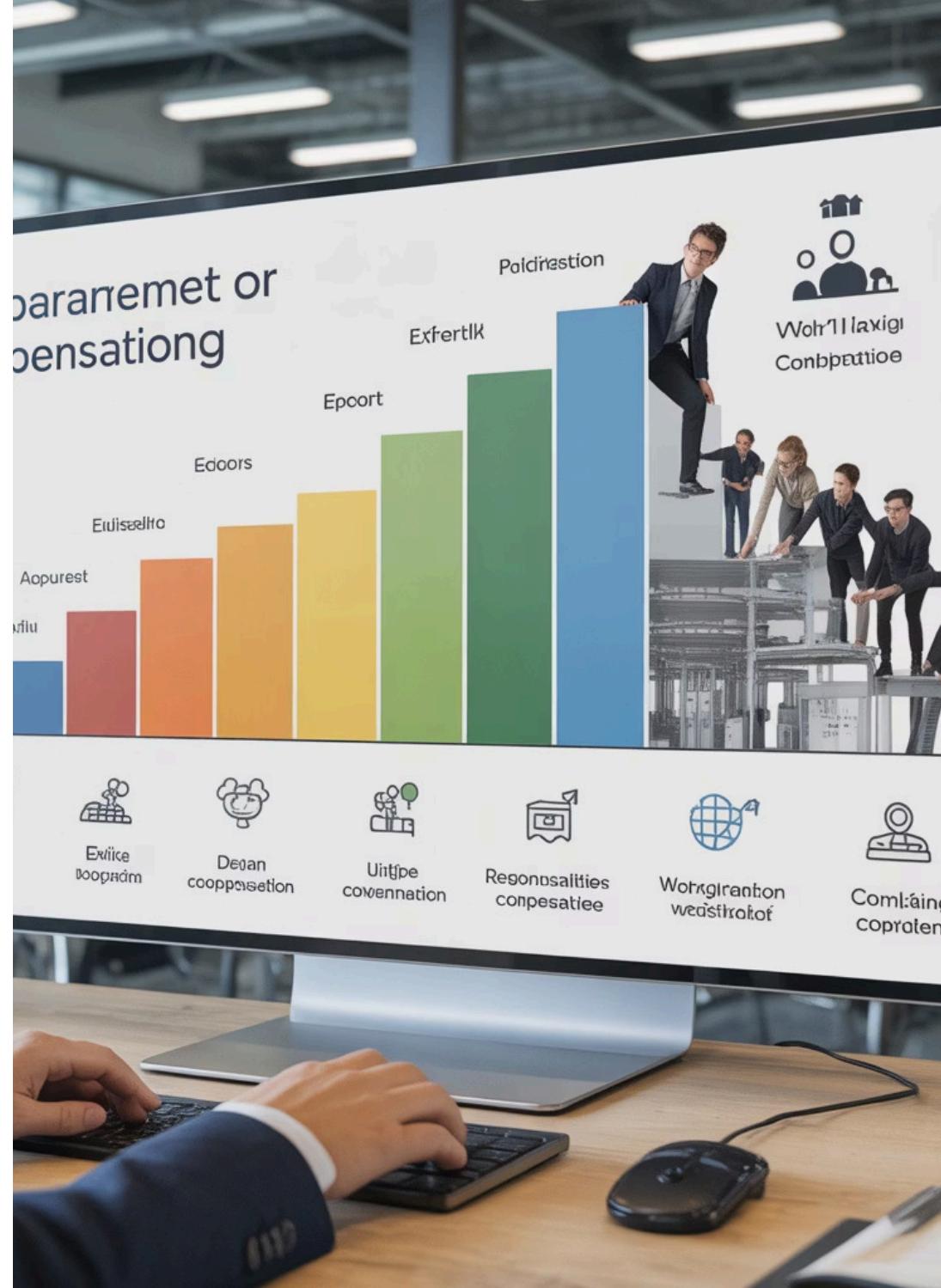
Le cœur du mécanisme réside dans l'obligation d'utiliser des **critères objectifs** pour justifier la rémunération, excluant toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe.

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

Ces critères comprennent obligatoirement :

- Les compétences ;
- Les efforts ;
- Les responsabilités ;
- Les conditions de travail.

Il est crucial de noter que les **compétences non techniques** pertinentes ne doivent pas être sous-évaluées.



Nouveaux Droits des Salariés et Conséquences Juridiques

La directive donne de **nouveaux droits** aux salariés et à leurs représentants :

Transparence

Possibilité de connaître régulièrement leur position et d'analyser leur parcours professionnel dans leur catégorie.

Recours

Possibilité de se voir rendre justice facilement et d'obtenir réparation sur l'ensemble des préjudices subis.

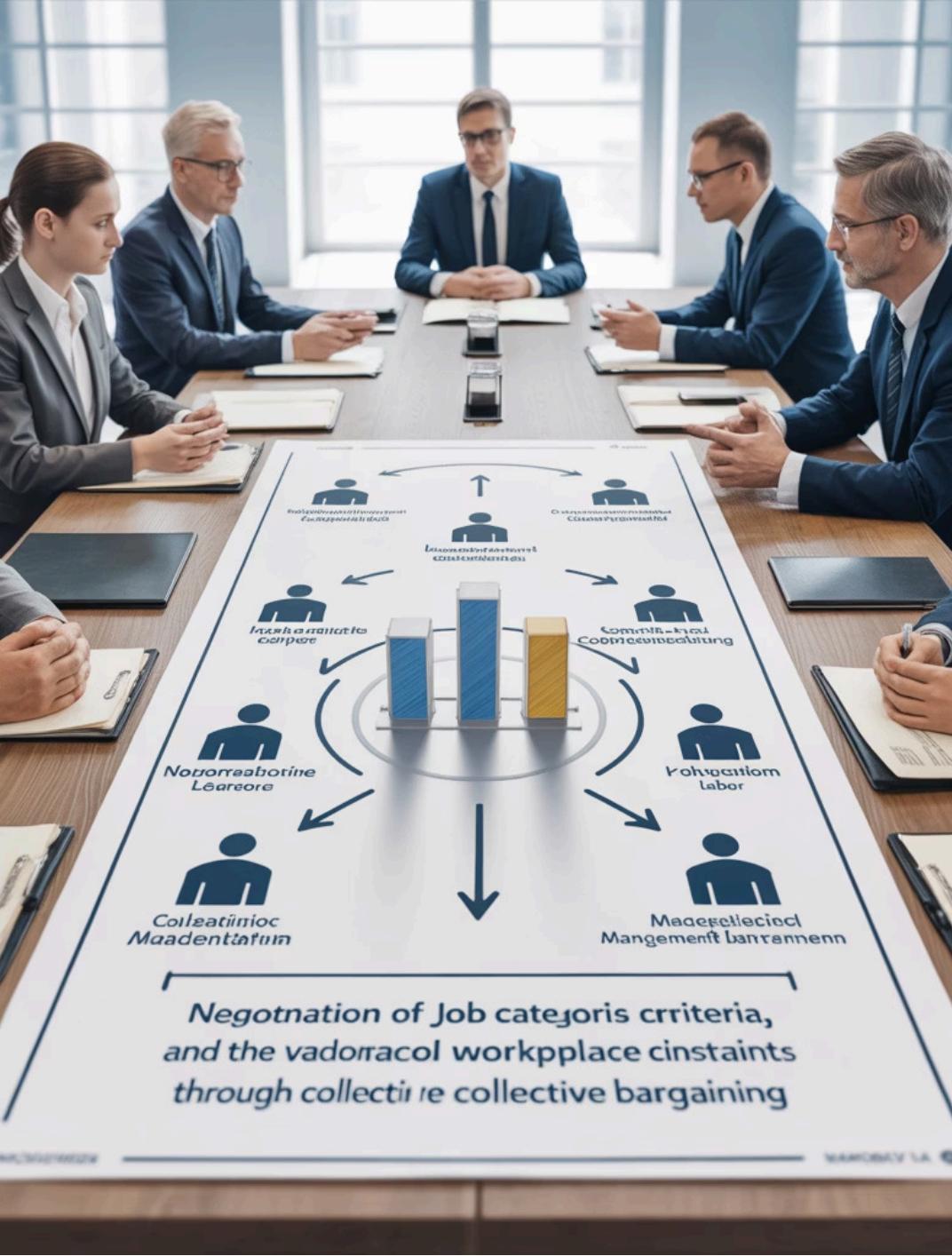
Comparaison

Les comparaisons peuvent aller au-delà de l'employeur direct et des salariés actuellement en activité.

Implémentation et Calendrier Juridique

Le sujet est stratégique et nécessite l'allocation de **ressources humaines et financières importantes**, notamment pour la formation et le financement d'actions en justice.





Rôle des Partenaires Sociaux (Fédérations et Entreprises)

La mise en œuvre de la directive ne repose pas uniquement sur l'employeur. Les organisations syndicales ont un **rôle majeur** dans la structuration des catégories et la négociation des critères d'évaluation :

Négociation des Catégories

Les fédérations et les organisations syndicales au niveau du groupe ou de l'entreprise peuvent négocier le cadre d'application, notamment la définition des catégories et sous-catégories de travailleurs.

Valorisation des Contraintes

Il s'agit d'un « **formidable levier** » pour traiter les problèmes mis sous le tapis depuis des années (classification, pénibilité, gestion des parcours). Les fédérations peuvent négocier un cadre pour la valorisation des externalités négatives (efforts, conditions de travail) via des sommes forfaitaires ou des pourcentages, créant de fait un nouveau « **mini théorique conventionnel** » pour ces types d'emplois.

Ci-après : analyse juridique et articles clés de la Directive (UE) 2023/970 du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023

Ce texte établit des exigences minimales pour améliorer l'application du principe de l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur, principalement par le biais de la transparence et du renforcement des mécanismes d'application du droit.

Partie 1

L'OBJECTIF ET LE CHAMP D'APPLICATION

La Directive s'appuie sur l'Article 157, paragraphe 1, du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) qui impose l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins. Elle est adoptée pour pallier le manque de transparence et les obstacles procéduraux qui entravent l'application effective de ce principe.

Champ d'application

Elle s'applique à tous les employeurs, tant du secteur public que du secteur privé. Elle couvre tous les travailleurs ayant une relation de travail, y compris les travailleurs à temps partiel, intermittents, les stagiaires et les apprentis.

Candidats à l'emploi

Elle s'applique également aux candidats à un emploi en ce qui concerne la transparence avant l'embauche.

Discrimination

Elle vise à lutter contre la discrimination directe ou indirecte en matière de rémunération fondée sur le sexe, incluant explicitement la discrimination intersectionnelle (fondée simultanément sur le sexe et d'autres motifs interdits, comme l'origine ethnique ou le handicap).

Partie 2

LES DISPOSITIONS CLÉS EN MATIÈRE DE TRANSPARENCE DES RÉMUNÉRATIONS

La Directive impose de nouvelles obligations aux employeurs tout au long de la relation de travail :

01

La transparence avant l'embauche (Article 5)

Les candidats ont le droit de recevoir des informations sur la rémunération initiale ou la fourchette de rémunération initiale correspondant au poste, basées sur des critères objectifs et non sexistes.

- Il est interdit aux employeurs de demander aux candidats leur historique de rémunération au cours de leurs relations de travail antérieures ou actuelles.
- Les dénominations de postes et les processus de recrutement doivent être non sexistes.

02

La transparence durant l'emploi (Articles 6 et 7)

- **Critères de rémunération** : Les employeurs doivent mettre à la disposition de leurs travailleurs, de manière facilement accessible, les critères objectifs et non sexistes utilisés pour déterminer la rémunération, les niveaux de rémunération et la progression de la rémunération.
- **Droit à l'information** : Les travailleurs ont le droit de demander et de recevoir par écrit des informations sur leur niveau de rémunération individuel et sur les niveaux moyens de rémunération (ventilés par sexe) pour la catégorie de travailleurs accomplissant le même travail ou un travail de même valeur.
- **Non-divulgation** : Les États membres doivent mettre en place des mesures interdisant les clauses contractuelles qui empêchent les travailleurs de divulguer des informations sur leur rémunération aux fins de l'application du principe de l'égalité des rémunérations.

03

La communication de l'écart de rémunération (Article 9)

Les employeurs de grande taille sont soumis à une obligation de communication périodique de données :

- **Seuil** : Les employeurs dont les effectifs comptent au moins 100 travailleurs doivent communiquer régulièrement des données détaillées sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.
- **Contenu** : Les informations incluent l'écart de rémunération (moyen et médian), la proportion de travailleurs par quartile de rémunération, et l'écart par catégories de travailleurs.
- **Fréquence** : Les employeurs de 250 travailleurs ou plus communiquent ces données annuellement à partir du 7 juin 2027.

04

La définition du travail de même valeur (Article 4)

La valeur du travail doit être évaluée sur la base de critères objectifs non sexistes, incluant obligatoirement les compétences, les efforts, les responsabilités et les conditions de travail.

Partie 3

LES MÉCANISMES D'APPLICATION ET LES SANCTIONS

La Directive renforce significativement les voies de recours pour les victimes de discrimination salariale.

3.1. L'évaluation conjointe et la correction (Article 10)

Les employeurs soumis à l'obligation de communication doivent procéder à une évaluation conjointe des rémunérations avec les représentants des travailleurs si :

- Les données révèlent un écart de rémunération moyen d'au moins 5 % pour une catégorie de travailleurs ;
- L'employeur n'a pas justifié cette différence par des critères objectifs non sexistes ;
- L'employeur n'y a pas remédié dans un délai de six mois.

3.2. Le renversement de la charge de preuve (Article 18)

La Directive établit le transfert de la charge de la preuve à l'employeur dans deux cas principaux :

- Si le travailleur établit des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination.
- Si l'employeur ne se conforme pas aux obligations de transparence des rémunérations (ex : refus de fournir les informations demandées), il lui incombe de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination (sauf si la violation est jugée manifestement non intentionnelle et mineure).



3.3. L'indemnisation et les sanctions (Articles 16 et 23)

Indemnisation

Le travailleur victime de discrimination a droit à une indemnisation ou réparation intégrale et dissuasive. Cette indemnisation doit couvrir la perte et le dommage subis, y compris le recouvrement intégral des arriérés de salaire, l'indemnisation pour les opportunités manquées et le préjudice moral. L'indemnisation ne doit pas être limitée par un plafond fixé au préalable.

Sanctions

Les États membres doivent prévoir des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives, incluant des amendes qui peuvent être fixées en fonction du chiffre d'affaires annuel brut de l'employeur.

Des sanctions spécifiques s'appliquent en cas de violations répétées.

- Délais de prescription :** Les délais de prescription pour les recours ne peuvent être inférieurs à trois ans et ne commencent pas à courir tant que le plaignant n'a pas connaissance de la violation ou tant que la violation est en cours.

3.4. Protection et Soutien

Protection contre les mesures de rétorsion

Les travailleurs et leurs représentants sont protégés contre tout licenciement ou autre traitement défavorable en réaction à l'exercice de leurs droits.

Recours Collectif

Les associations, les organismes pour l'égalité de traitement et les représentants des travailleurs peuvent engager des procédures au nom ou à l'appui d'un travailleur.

Dialogue Social

Les États membres doivent prendre des mesures pour promouvoir le rôle des partenaires sociaux dans la lutte contre la discrimination en matière de rémunération.

Les États membres doivent transposer la présente directive dans leur droit national au plus tard le 7 juin 2026.