

Bruxelles, le 11 juin 2021
(OR. en)

**Dossier interinstitutionnel:
2021/0050(COD)**

**9053/2/21
REV 2**

**SOC 313
EMPL 226
GENDER 35
ANTIDISCRIM 32
CODEC 749
IA 99**

NOTE

Origine:	la présidence
Destinataire:	Comité des représentants permanents/Conseil
Objet:	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 - Rapport sur l'état des travaux

I. INTRODUCTION

Le 4 mars 2021, la Commission a publié la proposition de "directive 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". Cette proposition répond à l'appel lancé par le Conseil en juin 2019, invitant la Commission à élaborer des mesures concrètes visant à améliorer la transparence des rémunérations¹.

¹ ST 10349/19 - Conclusions du Conseil intitulées "Comblent l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes: principales politiques et mesures (EPSCO - 13 juin 2019)

La proposition vise à:

- permettre aux travailleurs de faire valoir leur droit à l'égalité de rémunération, au moyen d'un ensemble de mesures contraignantes en matière de transparence des rémunérations;
- renforcer la transparence des systèmes de rémunération;
- favoriser une meilleure compréhension par le public des concepts juridiques pertinents;
- améliorer l'application des droits et obligations en matière d'égalité de rémunération.

La plupart des délégations ont accueilli favorablement la proposition dans son principe, et la grande majorité d'entre elles a affirmé l'importance que revêt la lutte contre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans le monde du travail, en tant que valeur sociale partagée au sein de l'UE.

Tout en soulignant l'importance de la lutte contre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, un certain nombre de délégations se sont interrogées quant au niveau détaillé de la proposition de la Commission, dont elles estiment qu'il entre en conflit avec les compétences nationales sur certains points, notamment en ce qui concerne le rôle des partenaires sociaux et du dialogue social dans la fixation et l'application des salaires, et qui pourrait ne pas respecter les principes de subsidiarité et de proportionnalité. D'autre part, certaines délégations ont souligné qu'il importait de maintenir le niveau d'ambition de la proposition.

Un certain nombre de délégations ont demandé des éclaircissements, tant sur le droit à l'égalité des rémunérations en général que sur les dispositions de la directive proposée. Ils ont également exprimé des préoccupations concernant, en particulier, le manque de sécurité juridique, la répartition des compétences et l'incidence pratique, financière et administrative de la proposition, notamment sur les petites et moyennes entreprises (PME).

Toutes les délégations ont maintenu une réserve générale sur la proposition en tant que telle.

Les parlements nationaux de quatre États membres (Danemark, Portugal, Espagne, Italie) ont envoyé des avis motivés sur la proposition. Ils ont tous été reçus dans le délai de huit semaines prévu pour la consultation des parlements nationaux conformément à l'article 6 du protocole n° 2² annexé aux traités.

Le Comité économique et social européen a adopté son avis lors de sa session plénière du 9 juin 2021³.

Le Parlement européen n'a pas encore rendu son avis en première lecture.

II. TRAVAUX MENÉS PAR LE CONSEIL SOUS LA PRÉSIDENTE PORTUGAISE

Le groupe "Questions sociales" a commencé à examiner la proposition le 22 mars, soit moins de trois semaines après sa publication. À cette occasion, la Commission a présenté la proposition de "directive 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" et les délégations ont eu la possibilité de formuler des observations préliminaires d'ordre général. En avril et en mai, la présidence a tenu quatre réunions supplémentaires du groupe "Questions sociales", ce qui a laissé suffisamment de temps pour un débat approfondi sur l'ensemble des articles des deux premiers chapitres et leurs considérants respectifs. Au cours de ces réunions, la Commission a fourni des réponses détaillées aux questions des délégations et à leurs demandes d'éclaircissements.

Le 13 avril, la séance du matin du groupe "Questions sociales" était consacrée à l'examen de l'analyse d'impact. Avant la réunion, la présidence a diffusé une liste de contrôle donnant des orientations en vue de l'examen de l'analyse d'impact. De nombreuses délégations ont fourni leurs contributions par écrit.

² Protocole (n° 2) sur l'application des principes de subsidiarité et de proportionnalité. (JO C 115 du 9.5.2008, p. 206).

³ JO C du , p. .

L'examen des articles des chapitres I et II (articles 1 à 11) a porté principalement sur les éléments suivants:

- Les délégations ont demandé, en particulier, des éclaircissements sur le contenu des "composantes variables ou complémentaires" de la rémunération [article 3, paragraphe 1, point a)] et sur la nécessité d'utiliser à la fois les termes "écart de rémunération" [article 3, paragraphe 1, point c)] et "écart de rémunération médian" [article 3, paragraphe 1, point e)].
- La Commission a répondu à un certain nombre de questions concernant les principes de même travail et de travail de même valeur (article 4) ainsi que le type d'obligations que cet article impose, notamment pour les petites et moyennes entreprises. La Commission a également donné des précisions sur la manière dont le dialogue social, les conventions collectives et la législation existante remplissent ces nouvelles obligations. Un certain nombre de délégations ont demandé davantage de précisions encore sur la mise en œuvre de cette disposition au niveau national.
- Les délégations ont formulé des observations sur l'obligation pour l'employeur de rappeler chaque année aux travailleurs leur droit de demander des informations sur leur rémunération (article 7, paragraphe 2). Elles ont également demandé des éclaircissements supplémentaires en ce qui concerne la possibilité pour les travailleurs de demander des informations sur leur niveau de rémunération individuel et sur les niveaux de rémunération moyens, par l'intermédiaire de leurs représentants ou d'un organisme pour l'égalité de traitement (article 7, paragraphe 4).
- Le seuil de 250 travailleurs, au-delà duquel les employeurs sont tenus de fournir des informations concernant leur organisation (article 8), a également fait l'objet d'un débat. Plusieurs délégations ont demandé davantage de précisions sur la méthode de calcul des différents écarts entre les femmes et les hommes, tandis que d'autres se sont interrogées sur la manière dont les données collectées pourraient contribuer à révéler les causes profondes des inégalités structurelles de rémunération.

- La Commission a été invitée à apporter des précisions sur l'obligation pour l'employeur de procéder à une évaluation conjointe des rémunérations lorsqu'une différence de rémunération d'au moins 5 % pour un même travail ou un travail de même valeur ne peut être justifié par des facteurs objectifs [article 9, paragraphe 1, points a) et b)]. Dans le cadre de l'évaluation conjointe des rémunérations, les délégations ont demandé des précisions supplémentaires sur le rôle de l'inspection du travail et des organismes pour l'égalité de traitement (article 9, paragraphe 3), ainsi que sur le mécanisme de règlement des différends en l'absence d'accord entre l'employeur et les représentants des travailleurs (article 9, paragraphe 4). Les États membres ont également formulé des observations sur le seuil de 5 %.
- De nombreuses délégations ont demandé davantage d'informations en ce qui concerne le lien entre les dispositions relatives à la protection des données et le règlement général sur la protection des données (article 10). Elles ont également posé des questions sur les garanties en matière de protection des données à caractère personnel.

III. CONCLUSION

Des progrès tangibles ont été accomplis en ce qui concerne l'examen technique de la proposition et de l'analyse d'impact. La première lecture des chapitres I et II ainsi que des considérants correspondants a été achevée. La présidence portugaise a consacré suffisamment de temps à l'examen des articles respectifs, offrant aux délégations la possibilité de mieux appréhender les dispositions de la proposition. Des travaux et des discussions techniques supplémentaires sont nécessaires avant d'entamer les délibérations en vue d'une orientation générale.