

Bruxelles, le 2 décembre 2021
(OR. en)

14317/21

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

**SOC 687
EMPL 517
GENDER 122
ANTIDISCRIM 104
CODEC 1536
IA 187**

NOTE

Origine:	Comité des représentants permanents (1 ^{re} partie)
Destinataire:	Conseil EPSCO
N° doc. Cion:	6750/21 - COM(2021) 93 final
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 - Orientation générale

I. INTRODUCTION

Le 4 mars 2021, la Commission a présenté sa 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, en réponse à l'appel lancé par le Conseil en juin 2019 en vue de l'élaboration de mesures concrètes destinées à accroître la transparence des rémunérations.

La directive poursuit les objectifs suivants:

- i) établir des exigences minimales en vue de renforcer l'application du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur;

- ii) éliminer la discrimination fondée sur le sexe en renforçant la transparence des systèmes de rémunération; et
- iii) améliorer l'application des droits et obligations en matière d'égalité de rémunération.

Les parlements nationaux de DK, ES, IT, PT et SE ont présenté des avis motivés dans un délai de huit semaines à compter de la présentation de la proposition de la Commission, conformément à l'article 6 du protocole n° 2 annexé aux traités.

La base juridique proposée est l'article 157, paragraphe 3, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, qui prévoit que le Parlement européen et le Conseil statuent selon la procédure législative ordinaire.

Le Comité économique et social européen a adopté son avis lors de sa session plénière du 9 juin 2021.

II. DISCUSSIONS SOUS LA PRÉSIDENTICE SLOVÈNE

Au Conseil, l'examen de la proposition a été effectué par le groupe "Questions sociales". Six textes de compromis ont été présentés. La présidence a organisé huit journées de réunion plénière du groupe et de nombreuses discussions bilatérales afin de trouver des solutions appropriées pour répondre aux préoccupations des délégations.

Principales questions examinées au sein des instances préparatoires du Conseil

1. Proportionnalité et interférence avec les systèmes nationaux

Au cours de la discussion sur l'analyse d'impact, une grande attention a été accordée à la justification et à l'explication approfondie de la proposition afin de répondre aux préoccupations liées à la proportionnalité des solutions proposées. De nombreuses délégations ont souligné la grande complexité et le caractère extrêmement normatif de la proposition. Elles ont insisté sur la nécessité de prévoir une plus grande souplesse en ce qui concerne la mise en œuvre de la directive. Plusieurs délégations se sont déclarées préoccupées par le fait que les obligations proposées porteraient atteinte à leurs modèles de marché du travail et au rôle des partenaires sociaux à cet égard.

Les solutions proposées par la présidence visent à simplifier le système de suivi de la mise en œuvre de la directive. Plusieurs dispositions ont été modifiées afin de préciser que la proposition ne devrait pas interférer avec les modèles nationaux de marché du travail. La proposition de la présidence tient compte du rôle des partenaires sociaux et de l'autonomie du dialogue social. En outre, plusieurs notions clés de la proposition ont fait l'objet de nouvelles définitions ou de clarifications afin de dissiper tout doute quant à la compréhension de la terminologie et de garantir l'application uniforme de la directive.

2. *Augmentation des charges financières et administratives pour les employeurs, en particulier les micro et petits employeurs*

Tout en soutenant l'objectif de la proposition, plusieurs délégations se sont inquiétées de la charge administrative et financière que la mise en œuvre des obligations de transparence des rémunérations pourrait faire peser sur les employeurs. Certaines délégations ont estimé que les PME devraient être exemptées de certaines obligations. En outre, des préoccupations ont été exprimées en ce qui concerne les informations que les employeurs dont les effectifs comptent au moins 250 travailleurs devraient fournir dans le cadre de la communication de données sur les rémunérations. Pour certaines délégations, les informations requises sont excessives. Par ailleurs, certaines délégations se sont déclarées favorables à un abaissement du seuil pour la communication obligatoire de données sur les rémunérations, de sorte que les moyennes entreprises seraient incluses.

Dans sa proposition de compromis, la présidence a maintenu le seuil de 250 travailleurs ainsi que les informations requises dans le cadre de la communication de données sur les rémunérations, qui constituent selon elle une solution équilibrée. Elle a toutefois introduit plusieurs exemptions pour les micro et petits employeurs. En particulier, la proposition de la présidence clarifie les critères à utiliser lors de l'application de la notion de travail de même valeur, ce qui devrait en faciliter l'application.

3. *Dispositions relatives aux formes combinées de discrimination.*

Bien que la proposition prévoie que les employeurs ne collectent des données que sur la discrimination fondée sur le sexe d'un travailleur, certaines délégations se sont déclarées préoccupées par la disposition relative à la prise en compte de la discrimination fondée simultanément sur le sexe et un ou plusieurs autres motifs de discrimination protégés. Certaines délégations ont fait observer que les conséquences d'une telle disposition étaient peu claires.

La proposition de la présidence précise que la portée des obligations des employeurs en ce qui concerne les mesures de transparence en matière de rémunération est inchangée. Elle précise en outre qu'il devrait également être possible de prendre en considération, dans le contexte de la discrimination en matière de rémunération fondée sur le sexe, la discrimination fondée sur des motifs combinés, permettant ainsi aux juridictions ou à l'autorité compétente de tenir dûment compte de ce type de discrimination.

4. *Champ d'application de la directive, en particulier en ce qui concerne les candidats à un emploi*

Certaines délégations ont souligné que la proposition s'applique aux travailleurs et ne couvre pas les candidats à un emploi, et sont donc sceptiques à l'égard de la disposition qui prévoit la transparence des rémunérations avant l'embauche.

La proposition de la présidence précise qu'aux fins de la transparence des rémunérations avant l'embauche, la directive s'applique également aux candidats à un emploi.

5. *Voies de recours et application des droits et obligations liés au principe de l'égalité de rémunération*

De nombreuses délégations ont fait part de leurs préoccupations concernant les dispositions proposées sur les voies de recours et les mécanismes d'exécution des droits et obligations liés au principe de l'égalité de rémunération. Les délégations ont estimé que les dispositions étaient trop détaillées et interféraient avec les systèmes judiciaires nationaux. En particulier, de vives préoccupations ont été exprimées en ce qui concerne le renversement de la charge de la preuve, les éléments de preuve attestant d'un même travail ou d'un travail de même valeur et le recours à une source unique et un comparateur hypothétique à cet égard, les délais de prescription, les frais de justice et dépens et les sanctions.

La proposition de la présidence répond à la majorité des préoccupations exprimées par les délégations en laissant plus de souplesse aux États membres tout en conservant les principaux éléments nécessaires à l'application effective du principe de l'égalité de rémunération. La proposition de la présidence clarifie, entre autres, le recours à une source unique et à un comparateur hypothétique pour prouver l'existence d'un même travail ou d'un travail de même valeur.

Compte tenu des questions exposées ci-dessus, le texte de compromis de la présidence tient compte des différents modèles de marché du travail ainsi que du rôle des partenaires sociaux. Il prévoit des exemptions et des dérogations pour les micro et petits entrepreneurs afin de réduire au minimum l'incidence financière et administrative de certaines dispositions. En outre, il offre davantage de souplesse aux États membres en ce qui concerne l'application des dispositions.

Les principaux éléments introduits par rapport à la proposition de la Commission sont présentés ci-dessous.

- En ce qui concerne le champ d'application de la directive, la présidence a introduit des modifications afin d'y inclure les candidats à un emploi aux fins des mesures de transparence des rémunérations avant l'embauche.
- Afin de renforcer l'application et la compréhension uniformes des notions clés, la présidence a proposé, à l'article 3, d'ajouter des définitions pour "principe de l'égalité de rémunération", "organisme de contrôle", "représentants des travailleurs", "microemployeurs" et "petits employeurs".
- En ce qui concerne la discrimination combinée, le compromis de la présidence précise que la directive tient dûment compte de toute situation de désavantage résultant d'une discrimination intersectionnelle, mais qu'elle n'entraîne pas d'obligation supplémentaire pour les employeurs de collecter des données relatives à des motifs protégés autres que le sexe.

- Pour ce qui est des critères à prendre en compte lors de l'évaluation des tâches effectuées au sein d'une organisation, en vue d'appliquer la notion de travail de même valeur, la présidence a proposé un ensemble de quatre critères (compétences, efforts, responsabilités et conditions de travail) à utiliser, sur la base des lignes directrices existantes de l'Union européenne.
- Dans le but de réduire la charge administrative pesant sur les micro et petits employeurs, le compromis de la présidence a introduit la possibilité de prévoir des exemptions à leur intention en ce qui concerne certaines des obligations liées à la transparence des rémunérations.
- En réponse aux préoccupations liées au dialogue social et au rôle des partenaires sociaux, la présidence a proposé de modifier un certain nombre de dispositions pour introduire une certaine souplesse fondée sur la législation ou la pratique nationales et tenant compte des différents modèles de marché du travail.
- En ce qui concerne les dispositions relatives aux voies de recours et à l'application du principe de l'égalité de rémunération, la proposition de compromis de la présidence tient dûment compte des préoccupations des délégations en ce qui concerne les différents systèmes judiciaires nationaux. Plusieurs modifications ont été introduites pour permettre aux États membres de disposer d'une plus grande souplesse en ce qui concerne les règles relatives au renversement de la charge de la preuve, aux délais de prescription, aux frais de justice et dépens et aux sanctions.
- En particulier, afin de dissiper les préoccupations exprimées par plusieurs délégations concernant le recours à un "comparateur hypothétique" dans les litiges du travail, la présidence a clarifié le concept et les situations dans lesquelles il convient de recourir à un tel comparateur. La proposition de compromis de la présidence entend en outre ne pas limiter l'évaluation visant à déterminer si des travailleurs se trouvent dans une situation comparable aux cas où les travailleurs féminins et masculins travaillent pour le même employeur; cette possibilité est étendue à une source unique établissant les conditions de rémunération.
- En ce qui concerne le suivi de la mise en œuvre du principe de l'égalité de rémunération, la présidence a modifié la proposition initiale afin d'assurer une souplesse suffisante aux États membres.

Dans le texte en annexe, les modifications par rapport à la proposition de la Commission figurant dans le document 6750/21 sont indiquées en **caractères gras** et les suppressions sont signalées par des **crochets en caractères gras** [...].

Lors de la réunion du Coreper du 1^{er} décembre 2021, la grande majorité de délégations ont soutenu les travaux menés par la présidence et sont convenues que le texte de compromis constituait une base solide pour les négociations à venir avec le Parlement européen. Quelques délégations ont regretté que le texte n'ait pas fait l'objet d'un examen plus approfondi au niveau technique. Si certaines délégations n'étaient pas encore en mesure de lever leurs réserves générales d'examen, la grande majorité des délégations sont convenues que le texte en était à un stade d'avancement suffisant pour être transmis au Conseil EPSCO en vue de parvenir à une orientation générale.

Réserves restantes

Réserves générales d'examen: AT, DE, HU, IE, RO, SE, SK et FI.

Réserves d'examen parlementaire: EE.

III. CONCLUSION

Le Conseil EPSCO est invité à dégager une orientation générale sur le texte figurant à l'annexe de la présente note et à charger la présidence d'engager des négociations sur ce dossier avec les représentants du Parlement européen.

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 européen¹,

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 (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.

¹ JO C du , p.

- (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 **(ci-après dénommé "principe de l'égalité de rémunération")**.
- (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 sociaux², proclamé conjointement par le Parlement européen, le Conseil et la Commission, intègre parmi ses principes l'égalité de traitement et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, ainsi que le droit à une rémunération égale pour un travail de même valeur.
- (6) La directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil³ 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 devrait être fondé sur des critères communs aux travailleurs masculins et féminins et établi de manière à exclure les discriminations fondées sur le sexe.

² https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_fr

³ 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).

- (7) L'évaluation de 2020⁴ a constaté que l'application du principe de l'égalité de rémunération 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 valeur⁵ et d'un vaste processus de consultation inclusif⁶, la stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025⁷ 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 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.

⁴ [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].

⁵ 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].

⁶ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2020-33490_fr

⁷ Communication de la Commission intitulée "Une Union de l'égalité: stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025" du 5 mars 2020 [COM(2020) 152 final].

- (10) L'application du principe de l'égalité de rémunération 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, **y compris les travailleurs occupant des fonctions d'encadrement**, 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 dénommée la "Cour"). [...] Pour autant qu'ils remplissent les critères **pertinents**, 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 **peuvent** 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.
- (11 bis) (nouveau) Un élément important de l'élimination de la discrimination en matière de rémunération est la transparence des rémunérations avant l'embauche. Par conséquent, la présente directive devrait également s'appliquer aux candidats à un emploi.**
- (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 **micro**, petites et moyennes entreprises.

(13) Il convient de respecter le principe de l'égalité de rémunération [...] 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 Cour⁸, la notion de "rémunération" devrait englober non seulement le salaire, mais également les **composantes variables ou complémentaires de la rémunération. En ce qui concerne les composantes variables ou complémentaires, il convient de tenir compte de toutes les prestations qui s'ajoutent au traitement ordinaire de base ou minimum, que le travailleur perçoit directement ou indirectement, en espèces ou en nature. Cela peut comprendre, sans s'y limiter, les** primes, la compensation des heures supplémentaires, l'indemnisation des déplacements, [...] 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. La rémunération devrait inclure tous les éléments de la rémunération requis par la loi, [...] par une convention collective **et/ou les pratiques en vigueur dans chaque État membre.**

(13-bis) (nouveau) Afin d'assurer une présentation uniforme des informations requises par la présente directive, les niveaux de rémunération devraient être exprimés sous la forme de la rémunération annuelle brute et de la rémunération horaire brute correspondante. Le calcul de celles-ci peut être effectué sur la base de la rémunération réelle indiquée pour le travailleur, qu'elle soit annuelle, mensuelle, horaire ou autre.

⁸ 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, 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 Bundespost, 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 Bötzel, ECLI:EU:C:1992:246; affaire C-33/89, Maria Kowalska/Freie und Hansestadt Hamburg, ECLI: EU:C:1990:265.

(13 bis) (nouveau) Les États membres ne devraient pas être tenus de créer de nouveaux organismes aux fins de la présente directive. Les tâches découlant de la présente directive peuvent être confiées aux organismes établis, y compris aux partenaires sociaux, conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales.

(13 ter) (nouveau) Afin de protéger les travailleurs et de répondre à une crainte de victimisation dans l'application du principe de l'égalité de rémunération, les travailleurs devraient pouvoir être représentés par un représentant. Il pourrait s'agir de syndicats ou d'autres représentants des travailleurs. En l'absence de représentants des travailleurs, les travailleurs devraient pouvoir être représentés par un représentant de leur choix. Les États membres devraient avoir la possibilité de tenir compte de la situation nationale et des différents rôles concernant la représentation des travailleurs.

(14) L'article 10 du TFUE 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. **Parmi les groupes susceptibles d'être confrontés à de telles formes combinées de discrimination figurent, par exemple, les femmes issues de l'immigration, les femmes roms, les femmes handicapées, les femmes jeunes ou âgées.** Il convient donc que la présente **directive** précise que, dans le contexte de la discrimination en matière de rémunération fondée sur le sexe, **il devrait être possible de prendre en considération une telle combinaison**, de manière à dissiper tout doute susceptible d'exister à cet égard au titre du cadre juridique existant **et à permettre aux** juridictions ou autres autorités compétentes **de tenir** 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. **Cette précision ne devrait pas modifier la portée des obligations des employeurs en ce qui concerne les mesures de transparence en matière de rémunération prévues par la présente directive. En particulier, les employeurs ne devraient pas être tenus de collecter des données relatives à d'autres motifs de discrimination protégés que le sexe.**

(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 **mécanismes de fixation des rémunérations ou structures de rémunération** devraient permettre de comparer la valeur des différents emplois au sein d'une même structure organisationnelle **et peuvent reposer sur les lignes directrices⁹, les indicateurs et les modèles non sexistes de l'Union européenne qui existent**. 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, d'expérience professionnelle et de formation, les compétences, les efforts et les responsabilités, le travail effectué et la nature des tâches à accomplir¹⁰. **Afin de faciliter l'application de la notion de travail de même valeur, en particulier pour les micro, petites et moyennes entreprises, les critères objectifs à utiliser devraient inclure quatre facteurs: compétences, efforts, responsabilités et conditions de travail. Ceux-ci ont été recensés dans le cadre des lignes directrices susmentionnées comme des facteurs essentiels et suffisants pour évaluer les tâches effectuées au sein d'une organisation, quel que soit le secteur économique auquel appartient l'entreprise. Étant donné que tous les facteurs ne sont pas aussi pertinents pour un poste donné, chacun des quatre facteurs devrait être mis en balance par l'employeur en fonction de la pertinence de ces critères pour l'emploi ou le poste concerné. Des critères supplémentaires peuvent également être pris en compte, le cas échéant.**

(15 bis) (nouveau) Les modèles nationaux de fixation des rémunérations varient et peuvent être fondés sur des conventions collectives et/ou des éléments décidés par l'employeur. La présente directive n'a pas pour objet d'affecter les différents modèles nationaux de fixation des rémunérations.

⁹ [COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT /* SWD/2013/0512 final */ EUR-Lex - 52013SC0512 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

¹⁰ 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.

- (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. **Sur la base des évolutions résultant des définitions de "discrimination directe" et "discrimination indirecte" dans la directive 2006/54/CE**, 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, [...] lorsque 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 précisé¹¹ 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 **et lorsque ces conditions sont tout à fait les mêmes et entièrement comparables**. Tel peut être le cas lorsque **toutes** les conditions de rémunération **pertinentes** sont réglementées par des dispositions légales ou des conventions [...] 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 requérant¹². **En outre, lors de l'évaluation proprement dite, il convient de reconnaître qu'une différence de rémunération peut s'expliquer par des facteurs étrangers au sexe.**

¹¹ Affaire C-320/00, *Lawrence*, ECLI:EU:C:2002:498.

¹² Affaire 129/79, *Macarthy*, ECLI:EU:C:1980:103.

- (18) Les États membres devraient **veiller à ce que** des outils et des méthodes spécifiques **soient disponibles** pour soutenir et guider **les employeurs dans** l'évaluation de ce qui constitue un travail de même valeur. Cela devrait faciliter l'application de cette notion, en particulier pour les **micro**, petites et moyennes entreprises. **Compte tenu de la législation, des conventions collectives et/ou des pratiques nationales, les États membres peuvent choisir de confier l'élaboration d'outils et de méthodes spécifiques aux partenaires sociaux ou de les mettre au point en coopération avec les partenaires sociaux ou après les avoir consultés.**
- (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 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 candidats à un emploi devraient recevoir des informations sur la rémunération initiale ou sur sa fourchette avant l'entretien d'embauche ou, à défaut, avant la conclusion du contrat de travail, de manière à leur permettre de négocier de manière transparente et de prendre une décision en connaissance de cause sur la rémunération. Les informations pourraient être fournies par l'employeur ou par un autre canal, par exemple par 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 **et de s'efforcer de manière proactive à obtenir des informations** 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 micro et petites entreprises. Le cas échéant, il conviendrait d'adapter les mesures à la taille des employeurs sur la base de leurs effectifs. **Le nombre de travailleurs employés à appliquer comme critère permettant de déterminer si un employeur est soumis à l'obligation de communication de données sur les rémunérations au sens de la présente directive peut être tel qu'il est défini dans la recommandation de la Commission sur les micro, petites et moyennes entreprises**¹³.

¹³ **Recommandation de la Commission du 6 mai 2003 concernant la définition des micro, petites et moyennes entreprises [C(2003) 1422].**

- (23) Les employeurs devraient mettre à la disposition des travailleurs [...] **les critères qui sont utilisés pour déterminer les niveaux de rémunération et la progression de la rémunération. [...] La progression de la rémunération se réfère au processus selon lequel un travailleur passe à un niveau de rémunération plus élevé. Les critères liés à la progression de la rémunération peuvent inclure, par exemple, les performances individuelles, le développement des compétences et/ou l'ancienneté. Lors de la mise en œuvre de cette obligation, les États membres devraient veiller tout particulièrement à éviter une charge administrative excessive pour les micro et petites entreprises. Les États membres peuvent également prévoir, à titre de mesures d'atténuation, des modèles prêts à l'emploi pour aider les micro et petites entreprises à se conformer à cette obligation. Les États membres peuvent exempter les micro et petits entrepreneurs de l'obligation liée à la progression de la rémunération, par exemple en leur permettant de mettre à disposition les critères de progression de la rémunération à la demande des travailleurs.**
- (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. **Dans les entreprises comptant des représentants des travailleurs, ces informations peuvent de préférence être fournies par l'intermédiaire de ceux-ci.** Chaque année, les employeurs devraient informer les travailleurs de ce droit. Ils peuvent également, de leur propre initiative, choisir de fournir 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 données 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 Conseil¹⁴ peuvent également choisir de faire figurer les données sur les rémunérations ainsi que sur d'autres aspects liés aux travailleurs dans leur rapport de gestion. **Afin d'assurer au maximum la transparence des rémunérations des travailleurs, les États membres peuvent rendre obligatoire la communication régulière de données sur les rémunérations pour les employeurs dont les effectifs comptent moins de 250 travailleurs.**

¹⁴ 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).

- (26) La communication de données 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 de données au titre de la présente directive, mais aussi pour les **micro**, petites et moyennes entreprises. La publication des informations requises par les États membres devrait alors remplacer l'obligation de communication de données sur les rémunérations 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 [...] **compilent** les données sur l'écart de rémunération transmises par les employeurs sans faire peser de charge supplémentaire sur ces derniers. [...] Ces données **devraient être rendues** 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 moins 250 travailleurs et qui présentent des inégalités en matière de rémunération. **Il faudrait procéder à une évaluation conjointe des rémunérations si les employeurs et les représentants des travailleurs ne sont pas d'accord sur le fait que la différence de niveau de rémunération moyen entre travailleurs féminins et travailleurs masculins d'au moins 5 % peut être justifiée par des critères objectifs et non sexistes ou si cette justification n'est pas fournie par l'employeur.** 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 **que les travailleurs en désignent** 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 Conseil¹⁵. 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 de rémunération [...].
- (31) Il est important que les partenaires sociaux discutent des questions d'égalité de rémunération 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, devraient adopter des mesures appropriées [...] **pour** encourager les partenaires sociaux à accorder toute l'attention voulue aux questions d'égalité de rémunération, **qui peuvent prendre la forme de** discussions au niveau approprié des négociations collectives et **de** l'élaboration de systèmes non sexistes d'évaluation et de classification des emplois.

¹⁵ 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).

- (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 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 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 de rémunération.
- (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 de rémunération [...]. 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. **Les États membres peuvent décider de fixer des critères de qualification pour les représentants impliqués dans la procédure judiciaire, afin de garantir la qualité de la représentation.**

- (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. **Les États membres devraient examiner la possibilité d'allouer aux organismes pour l'égalité de traitement les montants recouverts 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.**
- (36) L'indemnisation devrait couvrir intégralement les pertes et préjudices subis du fait de la discrimination en matière de rémunération fondée sur le sexe¹⁶. 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 (**par exemple, l'accès à certaines prestations liées au niveau de rémunération**) et le préjudice moral (**résultant par exemple de la sous-évaluation du travail effectué**). 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 **ou les autorités compétentes** 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 ressources humaines, sur l'égalité de rémunération et sur l'évaluation et la classification non sexistes des emplois.

¹⁶ Affaire C407/14, *María Auxiliadora Arjona Camacho/Securitas Seguridad España SA*, ECLI:EU:C:2015:831, point 45.

- (38) Conformément à la jurisprudence de la Cour¹⁷, 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. [...] **Néanmoins, il n'est pas toujours facile pour les victimes et les tribunaux de savoir comment établir ne fût-ce que cette présomption.** Dans l'affaire C-109/88 (Danfoss), la Cour a fait valoir que, lorsqu'un système de rémunération manque totalement de transparence, la charge de la preuve devrait être [...] transférée au défendeur, que le travailleur invoque ou non une apparence de discrimination en matière de rémunération. **Tel devrait notamment être le cas lorsque l'employeur ne s'est pas conformé de manière manifestement négligente aux obligations de transparence des rémunérations prévues par la présente directive, par exemple en refusant de fournir les informations demandées par les travailleurs ou en ne communiquant pas de données relatives à l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, le cas échéant.**
- (39) [...]
- (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. **Les États membres devraient considérer que les délais de prescription ne commencent pas à courir avant que la violation du principe de l'égalité de rémunération 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 ou avant la résiliation du contrat de travail. Les États membres devraient [...] prévoir un délai de prescription d'au moins trois ans pour l'introduction des recours. Les États membres peuvent également fixer un délai de prescription maximal plus élevé dans lequel le demandeur sera tenu d'agir.**

¹⁷ Affaire C-109/88, *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark/Dansk Arbejdsgiverforening, agissant pour Danfoss*, ECLI:EU:C:1989:383.

- (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 États membres devraient permettre aux juridictions d'apprécier si le plaignant n'ayant pas obtenu gain de cause avait des motifs raisonnables pour saisir la justice et d'ordonner que celui-ci n'ait pas à supporter ses frais. Cela devrait notamment s'appliquer lorsqu'un défendeur n'a pas respecté les obligations de transparence des rémunérations énoncées dans la présente directive.**
- (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 pourraient** comprendre des amendes, dont le montant [...] tient dûment compte de la gravité et de la durée de l'infraction, de toute intention éventuelle de pratiquer la discrimination ou négligence grave **de la part de l'employeur**, 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 **est combinée** à d'autres motifs de discrimination. [...]
- (43) Les États membres devraient **veiller à ce que s'appliquent** 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 Conseil¹⁸, de la directive 2014/24/UE du Parlement européen et du Conseil¹⁹ et de la directive 2014/25/UE du Parlement européen et du Conseil²⁰ 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 de rémunération dans le cadre de l'exécution de marchés publics ou de contrats de concession. Ils peuvent également tenir compte du non-respect du principe de l'égalité de rémunération 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.

¹⁸ 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).

¹⁹ 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).

²⁰ 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).

- (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 de rémunération 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. **Selon la jurisprudence²¹, la catégorie des travailleurs pouvant bénéficier de la protection doit être entendue de manière large et comprend tous les travailleurs susceptibles de faire l'objet de mesures de rétorsion prises par un employeur en réaction à une plainte pour discrimination. La protection ne se limite pas aux seuls travailleurs qui ont déposé plainte ou à leurs représentants, ni à ceux qui respectent certaines exigences formelles conditionnant la reconnaissance d'un certain statut, comme celui de témoin.**
- (46) Afin d'améliorer l'application du principe de l'égalité de rémunération, 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 de rémunération entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail de même valeur.

²¹ **Affaire C-404/18, Hakebbracht e.a, ECLI:EU:2019:523.**

- (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, les États membres devraient [...] **veiller à ce que les tâches liées à la mise en œuvre des mesures de transparence en matière de rémunération prévues par la présente directive soient exécutées et collecter certaines données pour suivre les inégalités de rémunération et l'incidence des mesures en matière de transparence des rémunérations. Lorsque les tâches liées au suivi de la mise en œuvre de la présente directive sont exécutées par différents organismes ou autorités, les États membres devraient veiller à ce qu'elles soient correctement coordonnées.**
- (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 [...] 530/1999²² **du Conseil** 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. **Les statistiques pertinentes transmises à Eurostat devraient être collectées à des fins statistiques au sens du règlement (CE) n° 223/2009 du Parlement européen et du Conseil**²³.
- (50) La présente directive vise à améliorer et à rendre plus efficace la mise en œuvre du principe de l'égalité de rémunération [...] 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 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.

²² Règlement (CE) n° 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*).

²³ Règlement (CE) n° 223/2009 du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2009 relatif aux statistiques européennes (*JO L 87 du 31.3.2009, p. 164*).

- (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 celle-ci soient garantis à tout moment. **En outre, les États membres devraient pouvoir autoriser les partenaires sociaux à maintenir, négocier, conclure et appliquer des conventions collectives qui établissent des modalités différentes en matière de transparence des rémunérations, à condition que les résultats recherchés par la présente directive 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 de **micro**, 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) 2018/1725²⁴ et a rendu un avis²⁵ le **27 avril 2021**,

ONT ADOPTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

²⁴ 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) n° 45/2001 et la décision n° 1247/2002/CE (JO L 295 du 21.11.2018, p. 39).

²⁵ https://edps.europa.eu/system/files/2021-04/21-04-27_2021-0251_d0905_comments_en.pdf

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.

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.
- 3. (nouveau) Les candidats à un emploi relèvent également du champ d'application de la présente directive aux fins de l'article 5.**

Article 3

Définitions

1. Aux fins de la présente directive, on entend par:
-a) nouveau "principe de l'égalité de rémunération": le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur;

- 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 **ou d'une autre manière** sur la base de critères **objectifs et non sexistes [...]** précisés **pour** l'employeur concerné **conformément à la législation, aux conventions collectives et/ou aux pratiques nationales**;
- 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) "[...]organisme de contrôle": l'organisme ou les organismes [...] **chargés, conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales, de fonctions d'inspection et/ou de contrôle [...] en ce qui concerne les questions d'égalité de rémunération. Le cas échéant, les partenaires sociaux peuvent exercer ces fonctions;**
- l) (nouveau) **"représentants des travailleurs": les représentants des travailleurs conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales;**
- m) (nouveau) **"microemployeur": un employeur qui emploie moins de 10 personnes;**
- n) (nouveau) **"petit employeur": un employeur qui emploie au moins 10 et moins de 50 personnes.**

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 Conseil²⁶;
 - d) (nouveau) tout traitement moins favorable d'un travailleur fondé sur le sexe [...] au sens de la directive (UE) 2019/1158 du Conseil²⁷;**
 - e) (nouveau) [...] 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.**
3. **Le paragraphe 2, point e), n'entraîne pas d'obligation supplémentaire pour les employeurs de collecter les données visées dans la présente directive relatives à d'autres motifs de discrimination protégés que le sexe.**

²⁶ 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).

²⁷ **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).**

Article 4

Même travail et travail de même valeur

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les employeurs **utilisent un mécanisme de fixation des rémunérations ou des 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 **veiller à ce que** des outils ou des méthodes **analytiques soient disponibles pour soutenir et guider les employeurs dans l'évaluation et la comparaison** de la valeur du travail conformément aux critères énoncés au présent article. Ces outils ou méthodes peuvent inclure des systèmes non sexistes d'évaluation et de classification des emplois. **Les caractéristiques de ces outils ou méthodes peuvent être définies conformément à la législation, aux conventions collectives et/ou aux pratiques nationales.**
 3. [...] **Le mécanisme de fixation des rémunération ou les structures de rémunération permettent d'évaluer si des travailleurs se trouvent dans une situation comparable au regard de la valeur du travail**, en fonction de critères objectifs et **non sexistes** qui ne sont **pas fondés, directement ou indirectement, sur le sexe des travailleurs. Ces critères objectifs comprennent les compétences, les efforts, les responsabilités et les conditions de travail, ainsi que, s'il y a lieu, tout autre facteur [...] pertinent pour l'emploi ou le poste concerné [...]. Ces critères sont également appliqués de manière objective et non sexiste.**
- 3 bis (nouveau) Compte tenu de la législation, des conventions collectives et/ou des pratiques nationales, les États membres peuvent charger les partenaires sociaux de prendre les mesures visées aux paragraphes 1 à 3, ou prendre les mesures nécessaires en coopération avec les partenaires sociaux, à condition que les obligations découlant du présent article soient remplies à tout moment de manière adéquate.**
4. [...]
 5. Lorsqu'un système d'évaluation et de classification des emplois est utilisé pour déterminer les rémunérations, ce système est fondé sur les mêmes critères **objectifs et non sexistes** [...] et établi de manière à exclure toute discrimination **directe ou indirecte** fondée 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 [...] la rémunération initiale ou sur la fourchette de rémunération initiale, fondés sur critères objectifs et non sexistes, correspondant au poste concerné. Ces informations sont **communiquées suffisamment à l'avance, soit** dans un avis de vacance d'emploi publié **avant l'entretien d'embauche, soit, en tout état de cause, avant la conclusion du contrat d'emploi.**
2. L'employeur ne demande pas aux candidats [...] 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 la rémunération

1. L'employeur met à la disposition de ses travailleurs, d'une manière facilement accessible, **les critères qui sont** utilisés pour déterminer **la rémunération**, les niveaux de rémunération et, **le cas échéant**, la progression de **la rémunération** des travailleurs. Ces critères sont **objectifs et** non sexistes.
2. (nouveau) **Les États membres peuvent exempter les micro et petits entrepreneurs de l'obligation relative à la progression de la rémunération prévue au paragraphe 1.**

Article 7

Droit à l'information

1. Les travailleurs ont le droit [...] de **demander et recevoir par écrit** des informations sur leur niveau de rémunération individuel et sur les niveaux de rémunération moyens, ventilées par sexe, pour les catégories de travailleurs accomplissant le même travail ou un travail de même valeur que le leur, conformément aux paragraphes **1 bis** et 3.
- 1 bis. (nouveau) Les travailleurs ont la possibilité de demander et de recevoir les informations visées au paragraphe 1 par l'intermédiaire de leurs représentants, conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales. Un organisme pour l'égalité de traitement peut également demander et recevoir les informations visées au paragraphe 1 à la demande d'un travailleur, conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales.**
2. Les employeurs informent tous les travailleurs, une fois par an, de leur droit à recevoir les informations visées au paragraphe 1.
- 2 bis. (nouveau) Par dérogation au paragraphe 2, les micro et petits entrepreneurs informent tous les travailleurs, tous les deux ans, de leur droit de 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. [...]
5. Les travailleurs ne peuvent être empêchés de divulguer leur rémunération aux fins de l'application du principe de l'égalité de rémunération [...].

6. Les employeurs peuvent exiger que tout travailleur [...] ayant obtenu, en application du présent article, des informations **autres que celles concernant leur propre rémunération ou niveau de rémunération** ne les utilise pas à d'autres fins que la défense **du** droit à l'égalité de rémunération [...].

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 5 les informations suivantes concernant leur organisation, conformément aux paragraphes 2 [...] 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.

1 bis. (nouveau) Les effectifs constituent le critère à appliquer pour déterminer si un employeur est soumis à l'obligation de communication de données sur les rémunérations et d'évaluation conjointe des rémunérations.

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

3. **Les informations visées au paragraphe 1, points a) à g), sont communiquées à l'autorité chargée de compiler et publier ces données conformément à l'article 26, paragraphe 3, point c). L'employeur peut publier les informations visées au paragraphe 1, points a) à f), sur son site web ou les mettre à la disposition du public d'une autre manière.**
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 à **l'article 26, paragraphe 3, point c)**.
5. L'employeur fournit les informations visées au paragraphe 1, point g), à tous les travailleurs et à leurs représentants [...]. **L'employeur fournit les informations**, sur demande, à l'organisme de contrôle 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. [...]
7. [...] **L'employeur répond aux [...] demandes formulées par les travailleurs, leurs représentants et l'organisme de contrôle en vue d'obtenir** 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'organisme pour l'égalité de traitement peut également demander de telles précisions à la demande d'un travailleur.** L'employeur **répond** 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'organisme de contrôle** et/ou l'organisme pour l'égalité de traitement.

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 données sur les rémunérations communiquées en application de l'article 8 révèlent une différence de niveau de rémunération moyen 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 de rémunération moyen par des **critères** objectifs et non sexistes.

2. L'évaluation conjointe **est effectuée pour recenser, corriger et prévenir les différences de rémunération entre les travailleurs féminins et masculins qui ne peuvent être justifiées par des facteurs objectifs et non sexistes** et 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 [...] 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 niveaux de rémunération **moyens** entre les travailleurs féminins et masculins pour chaque catégorie de travailleurs;
 - d) les raisons de ces différences de niveaux de rémunération **moyens** 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) **une évaluation [...] des mesures résultant** de précédentes évaluations conjointes des rémunérations.
3. Les employeurs mettent les évaluations conjointes des rémunérations à la disposition des travailleurs et des représentants des travailleurs **et les communiquent [...] à l'autorité chargée de collecter l'évaluation conjointe des rémunérations** conformément à l'article 26, paragraphe 3, point d). **L'évaluation conjointe des rémunérations est mise à la disposition** de l'organisme pour l'égalité de traitement **et de l'organisme de contrôle, à leur demande.**
4. [...] **Lorsqu'il met en œuvre les mesures résultant de l'évaluation conjointe des rémunérations**, l'employeur remédie **aux différences de rémunération injustifiées**, en étroite coopération avec les représentants des travailleurs, **en tenant compte de la législation et/ou des pratiques nationales.** [...] **L'organisme de contrôle et/ou l'organisme pour l'égalité de traitement peuvent être invités à participer au processus.** À cet effet, il convient de mettre en place, entre autres, une évaluation et une classification non sexistes des emplois afin d'exclure toute discrimination directe ou indirecte en matière de rémunération, 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 **traitée [...] en application des articles 7, 8 ou 9** ne sera utilisée pour une finalité autre que la mise en œuvre du principe d'égalité de rémunération [...].

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, **l'organisme de contrôle** 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. **Aux fins du suivi prévu à [...] l'article 26, les informations sont mises à disposition [...] sans restriction .**

Article 11

Dialogue social

Sans préjudice de l'autonomie des partenaires sociaux et conformément à la législation et aux pratiques nationales, les États membres **prennent les mesures appropriées pour** veiller à **une participation effective des partenaires sociaux, en discutant** des droits et obligations prévus par la présente directive, **le cas échéant, [...] à la demande de ceux-ci.**

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 de rémunération [...] aient accès à des procédures judiciaires visant à faire respecter les droits et obligations liés au principe de l'égalité de rémunération [...]. 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 au [...] droit national, un intérêt légitime à garantir l'égalité entre les hommes et les femmes puissent engager toute procédure **administrative ou** judiciaire [...] visant à faire respecter [...] les droits ou obligations liés au principe de l'égalité de rémunération [...]. Ils peuvent agir au nom ou en soutien du travailleur victime **présumée** d'un manquement aux droits ou obligations liés au principe de l'égalité de rémunération [...], 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, **si le droit national le prévoit.**

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 de rémunération [...] 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 que le préjudice subi soit effectivement indemnisé **ou réparé selon des modalités fixées par l'État membre**, de manière dissuasive et proportionnée par rapport au dommage subi.
3. Le dédommagement **ou la réparation** 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. **Les États membres veillent à ce que l'indemnisation ou la réparation** comprenne le recouvrement intégral des arriérés de salaire et des primes ou paiements en nature qui y sont liés, une indemnisation pour les occasions perdues et le préjudice moral **ainsi que [...]** 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, **en cas de manquement aux droits ou obligations liés au principe de l'égalité de rémunération [...]**, les juridictions ou autres autorités compétentes, **conformément aux règles nationales**, puissent **émettre**, à la demande du plaignant et aux frais du défendeur:

- a) une [...] injonction [...] **de mettre fin** au manquement;
- b) une [...] injonction [...] de prendre des mesures [...] pour se conformer [...] **aux droits ou obligations liés au principe de l'égalité de rémunération [...]**.

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 de rémunération et établi, 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** concernant une discrimination [...] **présumée en matière de rémunération**, lorsqu'un employeur **ne s'est pas conformé de manière manifestement négligente aux obligations** de transparence des rémunérations énoncées aux articles 5 à 9 de la présente directive, il lui incombe de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination.
3. [...]
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 16 bis (nouveau)

Éléments de preuve attestant d'un même travail et d'un travail de même valeur

1. **Lorsqu'il s'agit d'apprécier si les travailleurs féminins et masculins accomplissent un même travail ou un travail de même valeur, l'évaluation visant à déterminer si des travailleurs se trouvent dans une situation comparable ne se limite pas aux situations dans lesquelles les travailleurs féminins et masculins travaillent pour le même employeur, mais est étendue à une source unique établissant les conditions de rémunération. Il existe une source unique lorsque celle-ci précise tous les éléments de rémunération pertinents pour la comparaison des travailleurs.**
2. **L'évaluation visant à déterminer si des travailleurs se trouvent dans une situation comparable ne se limite pas non plus aux travailleurs employés en même temps que le travailleur concerné.**
3. **Au cas où aucun comparateur réel ne peut être trouvé, il est permis d'utiliser tout autre élément de preuve pour attester de la discrimination présumée en matière de rémunération, y compris des statistiques ou une comparaison avec la manière dont un travailleur serait traité dans une situation comparable.**

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 [...], les juridictions nationales ou les autorités compétentes soient en mesure d'ordonner au défendeur de produire toute preuve pertinente se trouvant en sa possession, **conformément à la législation et aux pratiques nationales.**
2. Les États membres veillent à ce que les juridictions nationales **ou les autorités compétentes** soient habilitées à ordonner la production de preuves contenant des informations confidentielles lorsqu'elles le jugent utile dans le cadre de la réclamation **liée à l'égalité de rémunération**. 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, **conformément aux règles de procédure nationales.**
3. [...]

Article 18

Délais de prescription

1. Les États membres **veillent à ce que des règles s'appliquent** 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, **étant entendu que les délais de prescription ne commencent pas à courir avant que le plaignant ait pris connaissance ou puisse raisonnablement être supposé avoir connaissance de cette violation ou de ce manquement. Les États membres peuvent décider que le délai de prescription ne commence pas à courir avant la résiliation du contrat de travail. Les délais de prescription sont fixés à trois ans au moins.**
2. [...]
3. [...]
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 **en justice** ou en portant la réclamation à l'attention de l'employeur, **directement ou par l'intermédiaire** des représentants des travailleurs, de **l'organisme de contrôle** ou de l'organisme pour l'égalité de traitement.
5. (nouveau) **Le présent article fixe des règles uniformes en matière de délais de prescription et ne traite pas de la question des règles relatives aux délais de forclusion.**

Article 19

Frais de justice et dépens

[...] Les États membres **veillent à ce que, lorsqu'un** défendeur a gain de cause à l'issue d'une réclamation pour discrimination en matière de rémunération, la juridiction **ait la possibilité d'apprécier, conformément au droit national, si le plaignant n'ayant pas obtenu gain de cause avait des motifs raisonnables pour saisir la justice et d'ordonner que celui-ci n'ait pas à supporter ses frais.** [...]

Article 20

Sanctions

1. Les États membres déterminent le régime des **sanctions effectives, proportionnées et dissuasives** applicables en cas de manquement **aux droits et obligations liés au principe de l'égalité de rémunération [...]**. Les États membres **prennent toutes les mesures nécessaire pour garantir la mise en œuvre de ces sanctions** et 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 [...] **les sanctions garantissent un effet dissuasif réel en cas de manquement aux droits et obligations liés au principe de l'égalité de rémunération. Ces sanctions peuvent comporter des amendes.**
3. Les États membres **veillent à ce que des sanctions** spécifiques **s'appliquent** en cas de manquements répétés aux droits et obligations liés à l'égalité de rémunération entre hommes et femmes [...].
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 de rémunération 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 **ou qu'ils ont agi en soutien d'une autre personne pour protéger leurs droits.**
2. Les États membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs, y compris ceux qui représentent des travailleurs [...], 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 de rémunération [...] 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. Cela ne porte pas atteinte au droit des États membres et des partenaires sociaux de prévoir, compte tenu de l'évolution de la situation, des dispositions législatives, réglementaires, collectives ou contractuelles autres que celles en vigueur le [insérer la date d'adoption de la présente directive], pour autant que les exigences minimales prévues par la présente directive soient respectées et que le niveau de protection existant ne soit pas réduit.**

Article 25

Organismes pour l'égalité de traitement

1. Sans préjudice de la compétence de l'**organisme de contrôle** 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 **favoriser** une coopération et une coordination étroites entre les organismes pour l'égalité de traitement [...] et les organismes **de contrôle [...] concernant les questions liées au principe de l'égalité de rémunération.**
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. [...]

Article 26

Suivi et sensibilisation

1. Les États membres veillent au suivi **et au soutien** cohérents **et coordonnés** de la mise en œuvre du principe de l'égalité de rémunération [...] ainsi qu'à l'application de toutes les voies de recours disponibles.
2. [...]
3. Les États membres veillent à ce que les tâches **suivantes [...] soient effectuées:**
 - a) **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) **analyser** les causes de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et de mettre au point des outils destinés à aider [...] à évaluer les inégalités en matière de rémunération;
 - c) **collecter** les données reçues des employeurs en application de l'article 8 **et publier rapidement les données visées à l'article 8, paragraphe 1, points a) à f), d'une manière facile, accessible et conviviale, permettant une comparaison entre les employeurs, les secteurs et les régions de l'État membre concerné. Les informations pour les quatre années précédentes, si elles sont disponibles, sont également accessibles;**

- d) **collecter** les rapports d'évaluation conjointe des rémunérations en vertu de l'article 9, paragraphe 3;
 - e) **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. **Tous les deux ans**, les États membres transmettent à la Commission, **en une seule fois**, les données visées au paragraphe 3, points c), d) et e) [...].

Article 27

Négociation et actions collectives

1. 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.
2. **(nouveau) Conformément à la législation et aux pratiques nationales, les États membres peuvent autoriser les partenaires sociaux à maintenir, négocier, conclure et appliquer des conventions collectives qui établissent des modalités en matière de transparence des rémunérations, à condition que les résultats recherchés par la présente directive soient garantis à tout moment.**

Article 28

Statistiques

Les États membres fournissent **chaque année** à la Commission (Eurostat) des **données nationales** actualisées **pour le calcul de** l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes [...] **sous une forme non ajustée** [...]. 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.

Les premières données annuelles sur les rémunérations des hommes et des femmes ne sont pas transmises avant le 31 janvier 2028 pour l'année de référence 2026.

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, **conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales relatives au rôle des partenaires sociaux**, 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 **[trois 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 **micro**, 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