

Bruxelles, le 5 mars 2021
(OR. en)

6750/21
ADD 3

SOC 119
EMPL 82
GENDER 13
ANTIDISCRIM 7

NOTE DE TRANSMISSION

Origine:	Pour la secrétaire générale de la Commission européenne, Madame Martine DEPREZ, directrice
Destinataire:	Monsieur Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, secrétaire général du Conseil de l'Union européenne
N° doc. Cion:	SWD(2021) 42 final
Objet:	DOCUMENT DE TRAVAIL DES SERVICES DE LA COMMISSION RÉSUMÉ DU RAPPORT D'ANALYSE D'IMPACT accompagnant le document: Proposition de DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL établissant des exigences minimales en matière de transparence des rémunérations afin de renforcer l'application du principe d'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale entre hommes et femmes

Les délégations trouveront ci-joint le document SWD(2021) 42 final.

p.j.: SWD(2021) 42 final

Bruxelles, le 4.3.2021
SWD(2021) 42 final

DOCUMENT DE TRAVAIL DES SERVICES DE LA COMMISSION

RÉSUMÉ DU RAPPORT D'ANALYSE D'IMPACT

accompagnant le document:

Proposition de

DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL

**établissant des exigences minimales en matière de transparence des rémunérations afin
de renforcer l'application du principe d'égalité de rémunération pour un même travail
ou un travail de valeur égale entre hommes et femmes**

{COM(2021) 93 final} - {SEC(2021) 101 final} - {SWD(2021) 41 final}

Résumé de l'analyse d'impact
Analyse d'impact pour une proposition sur le renforcement du principe de l'égalité des rémunérations des hommes et des femmes grâce à la transparence
A. Nécessité d'une action
Quel est le problème et pourquoi se situe-t-il au niveau de l'UE?
La mise en œuvre du droit fondamental à l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de valeur égale entre femmes et hommes, tel qu'il est inscrit à l'article 157 du TFUE, reste un défi majeur dans l'UE. La discrimination individuelle en matière de rémunération et les biais systémiques des structures de rémunération ne sont que l'une des causes profondes de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, venant s'ajouter à d'autres causes telles que la ségrégation horizontale et verticale. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'élève, et se maintient, à 14 % dans l'ensemble de l'Union européenne. Cela pose problème tant pour les travailleurs que pour les employeurs. L'absence de mise en œuvre de ce droit fondamental nuit à l'indépendance économique des femmes au cours de leur vie active et au-delà. Cela pose également problème pour le bon fonctionnement du marché du travail et pour la concurrence sur le marché intérieur. Les attentes en termes de perspectives de revenus peuvent fausser les choix d'emploi des femmes, leurs décisions quant au temps de travail et leurs modèles de carrière, et, de ce fait, entraîner un risque accru de perte de productivité dans l'ensemble de l'économie en raison d'une participation non optimale des femmes au marché du travail. Pour les employeurs, cette utilisation inefficace des ressources engendre une perte de productivité et des coûts cachés. Enfin, les différences de traitement entre les femmes et les hommes dans le domaine des rémunérations peuvent également avoir une incidence sur la compétitivité des employeurs, dans la mesure où ceux d'entre eux qui ne respectent pas le principe de l'égalité des rémunérations, en appliquant éventuellement des règles divergentes d'un pays à l'autre, peuvent bénéficier d'un avantage indu (et illicite). Les facteurs suivants peuvent favoriser la discrimination individuelle en matière de rémunération et les partis pris sexistes dans les mécanismes de fixation des rémunérations et dans l'appréciation portée sur le travail des femmes: - un manque de transparence des rémunérations au niveau de chaque travailleur et au niveau de l'employeur; - une mise en œuvre imparfaite des notions de «rémunération» et de «travail de valeur égale»; - un accès inadéquat à la justice en raison d'obstacles procéduraux et de l'insuffisance des voies de recours pour les victimes. L'absence de transparence des rémunérations empêche les travailleurs de vérifier le respect ou non de leur droit à un traitement égal en matière de rémunération; elle dissimule également la sous-évaluation du travail des femmes qui résulte des biais introduits (souvent inconsciemment) dans les structures de rémunération. Les difficultés à appliquer correctement les notions clés lorsqu'il s'agit d'apprécier l'égalité des «rémunérations» pour un même travail ou «un travail de même valeur» rendent complexe la mise en œuvre du droit à l'égalité des rémunérations, tant pour les travailleurs que pour les employeurs. L'accès insuffisant à la justice et la crainte de représailles chez les travailleurs font que ceux-ci ont encore plus de difficulté à exercer leur droit à l'égalité des rémunérations.
Quels sont les objectifs à atteindre?
L'objectif général consiste à améliorer la mise en œuvre, et la garantie du respect, du principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur, tel qu'il est régi par l'article 157 du TFUE et la directive 2006/54/CE. Les objectifs spécifiques de l'initiative sont les suivants: donner aux travailleurs les moyens de faire valoir pleinement leur droit à l'égalité des rémunérations en révélant les cas de discrimination en matière de rémunération grâce à la transparence et en fournissant aux travailleurs les informations et les outils nécessaires à cet effet; et remédier à la sous-évaluation systémique du travail des femmes au niveau des employeurs

grâce à la transparence et à la rectification des partis pris présents dans les mécanismes de fixation des rémunérations, qui perpétuent la sous-évaluation du travail réalisé par les femmes.

Le fait de s'attaquer aux difficultés liées à application des notions juridiques concernant l'égalité de rémunération et à l'accès à la justice pourrait contribuer à ces deux objectifs.

Quelle est la valeur ajoutée de l'action au niveau de l'UE (subsidiarité)?

Une action à l'échelle de l'UE garantirait une égalité de rémunération effective entre les femmes et les hommes et permettrait aux citoyens de faire valoir leurs droits en se fondant sur des normes minimales applicables dans tous les États membres. Elle permettrait non seulement d'établir des normes minimales harmonisées qui protègent les travailleurs, mais aussi de créer des conditions de marché uniformes pour les employeurs exerçant leurs activités sur le marché intérieur et d'éviter ainsi toute concurrence déloyale. Seule une approche cohérente et globale à l'échelle de l'UE est de nature à garantir des conditions égales pour tous les États membres et à empêcher les employeurs de rechercher des avantages concurrentiels indus en ayant recours à la discrimination en matière de rémunération. Enfin, l'action de l'UE est requise par le traité et garantirait le respect de l'égalité de traitement en tant que principe et droit fondamental inscrit dans la charte des droits fondamentaux de l'UE. Comme l'a montré l'évaluation, réalisée en 2020 par la Commission, des dispositions juridiques pertinentes en matière d'égalité des rémunérations, il est peu probable que des efforts similaires visant à promouvoir l'égalité de rémunération dans l'ensemble de l'UE soient déployés sans incitation au moyen d'un instrument au niveau de l'UE.

B. Les solutions

Quelles sont les options pour atteindre les objectifs? Y a-t-il une option privilégiée? Si tel n'est pas le cas, pourquoi?

Les options suivantes ont été examinées:

option 0 — statu quo;

option 1 — mesures législatives visant à garantir la transparence au niveau des travailleurs. Cela inclut la transparence des informations sur les rémunérations avant l'embauche et pendant la durée du contrat de travail, fondée sur:

la fourniture proactive d'informations par les employeurs (sous-option 1A), ou
une demande des travailleurs, de leurs représentants ou d'organismes pour l'égalité de traitement (sous-option 1B).

option 2 — mesures législatives visant à instaurer la transparence au niveau des employeurs. Cette option comprend quatre sous-options présentant des degrés d'ambition variables:

sous-option 2A – délivrance de certificats d'égalité des rémunérations;

sous-option 2B – évaluation conjointe des rémunérations par les employeurs et les représentants des travailleurs;

sous-option 2C – déclaration des rémunérations, couplée à une évaluation conjointe des rémunérations; et

sous-option 2D – déclaration renforcée des rémunérations et évaluation conjointe des rémunérations en cas d'indices statistiquement pertinents de disparités de rémunération entre les sexes; et

option 3 — mesures législatives visant à faciliter la mise en œuvre et la garantie du respect du cadre juridique existant (sans transparence des rémunérations). Cela inclut la clarification des notions clés existantes de «rémunération» et de «travail de valeur égale» et l'amélioration de l'accès à la justice et des mécanismes de contrôle du respect des règles.

Le train de mesures privilégié est une combinaison de la **sous-option 1B** (donner aux travailleurs les

moyens d'agir grâce à la fourniture, avant l'embauche, et le droit à l'obtention, pendant la durée du contrat de travail, d'informations sur les rémunérations), de la **sous-option 2D** (déclaration renforcée des rémunérations et, en cas d'indices statistiquement pertinents de disparités de rémunération entre les sexes, évaluation conjointe des rémunérations) et de l'**option 3**, dans le cadre d'une initiative unique et inédite. Cette solution est la mieux proportionnée et la plus ciblée: en effet, elle permet de réaliser l'objectif général et les objectifs spécifiques en établissant un juste équilibre entre efficacité et efficience et en tenant compte du manque de données vérifiées sur l'étendue du problème et de la récession économique actuelle due à la pandémie de COVID-19.

L'ensemble de mesures législatives envisagé est destiné à instaurer la transparence en ce qui concerne les rémunérations et les structures de rémunération, à donner des moyens d'action aux travailleurs et à s'attaquer à la sous-évaluation systémique du travail des femmes. Elle garantira aux travailleurs le droit d'accéder aux informations dont ils ont besoin pour déterminer s'ils sont victimes de discrimination fondée sur le sexe en matière de rémunération. Elle permettra également aux employeurs de détecter les discriminations et les partis pris dans les structures de rémunération, et d'y réagir. L'option législative prévoit des dérogations afin de trouver un juste équilibre entre le droit à l'égalité des rémunérations et les charges et coûts qui pourraient résulter des différentes mesures, et afin de cibler les mesures là où elles sont le plus nécessaires. Les employeurs ayant moins de 250 salariés ne seraient pas tenus de leur fournir périodiquement et de manière proactive des informations sur les rémunérations ou de déclarer les rémunérations, ni de réaliser des évaluations conjointes des rémunérations. Dans ces entités, les droits des travailleurs devraient être protégés grâce au droit d'obtenir, sur demande, les informations pertinentes sur les rémunérations, combiné à un renversement renforcé de la charge de la preuve et à une amélioration de l'accès à la justice. Le train de mesures comprend également une amélioration de la mise en œuvre des notions clés relatives à l'égalité de rémunération.

Quelle est la position des différentes parties intéressées? Qui soutient quelle option?

Les parties prenantes ont été largement consultées pour cette analyse d'impact et pour l'évaluation réalisée précédemment sur le cadre juridique de l'UE en matière d'égalité de rémunération.

Les **particuliers** ayant répondu à la consultation se sont déclarés globalement favorables à l'initiative. Cela concorde avec les indications des sondages d'opinion, dont l'Eurobaromètre réalisé en 2017.

La plupart des **employeurs** préféreraient avant tout des mesures s'attaquant à d'autres causes profondes de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Ils considèrent que cette initiative est moins efficace pour réduire cet écart, et donc inutilement coûteuse, en particulier pour les PME. Ils ont souligné les difficultés à déterminer ce qui constitue un «travail de valeur égale» et ont relevé des préoccupations en matière de protection des données. Ils ont également mentionné l'autonomie des partenaires sociaux et la nécessité de préserver les outils de notification existant au niveau national.

Les **syndicats** soutiennent largement l'initiative, avec même une préférence pour des approches encore plus ambitieuses, bien que certains la remettent en cause pour des raisons de subsidiarité.

Les **États membres** ont des positions différentes, mais la plupart sont favorables à l'initiative (en particulier ceux ayant déjà mis en place des mesures de transparence).

C. Incidence de l'option privilégiée

Quels sont les avantages de l'option privilégiée (ou, à défaut, des options principales)?

Au-delà de l'objectif principal consistant à garantir le respect d'un droit fondamental, les mesures de transparence en matière de rémunérations faciliteront un changement d'attitude culturelle à l'égard des questions d'égalité des sexes et conduiront à des actions plus spécifiques et mieux ciblées des pouvoirs publics dans ce domaine. *Pour les travailleurs*, la transparence des rémunérations renforce la satisfaction au travail et la motivation. Elle a un effet de sensibilisation et donne aux travailleurs, et surtout aux travailleuses, les moyens de demander réparation des différences de rémunération injustifiées au niveau individuel et des partis pris sexistes dans la fixation des rémunérations et l'évaluation du travail. *Pour les employeurs*, la mise en œuvre de la transparence des rémunérations se traduit par une plus forte fidélisation de leur personnel, ainsi qu'un renforcement de leur attractivité et de leur rentabilité. *La société tout entière* profitera d'un degré plus élevé, et (chose également

importante) d'une perception renforcée, d'égalité. La progression de l'égalité des rémunérations améliore l'affectation et l'utilisation des ressources, réduit les inégalités et contribue au développement durable. Globalement, les mesures de transparence en matière de rémunérations peuvent induire d'importants changements dans les comportements. L'étendue des avantages dépendra du niveau de conformité avec la législation et de l'ampleur des mesures de suivi des employeurs.

L'incidence potentielle du train de mesures a été estimée, théoriquement et de manière globale, à une **réduction de 3 points de pourcentage de la part inexpliquée de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes**. Il en résulterait une **diminution du taux de risque de pauvreté**, qui passerait de 16,3 % en moyenne à environ 14,6 % dans l'UE, avec des écarts sensibles selon les pays et les types de ménage. Cela entraînerait alors une hausse globale de 6,9 % du total des revenus et une réduction globale de l'inégalité des revenus tant marchands que disponibles. La baisse du taux de pauvreté est particulièrement sensible en cas de **monoparentalité, qui concerne à 85 % des femmes**. On observe également des **incidences positives sur les budgets nationaux**: les recettes publiques provenant des impôts directs et des cotisations sociales augmenteraient d'environ 7,5 % tandis que les transferts sociaux (prestations en espèces) diminueraient d'environ 0,4 % du fait, principalement, d'une baisse des prestations sous conditions de ressources.

Quels sont les coûts de l'option privilégiée (ou, à défaut, des options principales)?

Les coûts **administratifs** assumés par les États membres (coûts de **transposition** et d'**application**) devraient être limités, de même que les coûts liés au contrôle de la conformité.

Le train de mesures impliquerait, pour les employeurs, des coûts ponctuels de **mise en conformité** (de faibles à modérés selon les prévisions) et des coûts récurrents plus faibles. Les coûts totaux pour chaque employeur ont été estimés sur la base suivante:

- fourniture d'informations sur les rémunérations avant l'embauche — 0 EUR;
- réponse à une demande individuelle d'informations sur les rémunérations — 20 EUR (indicatif — quelle que soit la taille de l'entreprise);
- déclaration obligatoire de l'écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes, ventilé par catégorie de travailleurs – de 379-508 EUR à 721-890 EUR (pour les entreprises comptant plus de 250 salariés); et
- réalisation d'une évaluation supplémentaire (si nécessaire, pour les entreprises comptant plus de 250 salariés, lorsque le rapport sur les rémunérations révèle un écart de rémunération statistiquement significatif – de 1 180-1 724 EUR à 1 911-2 266 EUR par employeur (devrait être inférieur pour les exercices suivants).

Le coût total pour l'UE se situerait entre 26 et 50 millions d'EUR en ce qui concerne la déclaration des rémunérations, avec, le cas échéant, des coûts supplémentaires liés à l'évaluation conjointe des rémunérations et aux demandes d'informations sur les rémunérations, dont le montant dépendrait de l'ampleur des discriminations en matière de rémunération.

Quelles sont les incidences sur les PME et la compétitivité?

Les employeurs comptant moins de 250 salariés sont dispensés de la fourniture proactive d'informations sur les rémunérations aux travailleurs, de la déclaration des rémunérations et de la réalisation conditionnelle d'évaluations conjointes des rémunérations. Les mesures concernant la déclaration et l'évaluation des rémunérations s'appliqueraient à 0,2 % des entreprises de l'UE (employant 33 % de la main-d'œuvre de l'UE). Néanmoins, tout travailleur serait en droit de demander des informations spécifiques sur les rémunérations et tout employeur serait tenu de fournir ces informations.

Cette initiative concerne principalement la mise en œuvre d'un droit fondamental de l'UE (le droit à l'égalité des rémunérations). De tels objectifs, de même que les objectifs sociaux de l'UE, sont prioritaires par rapport à la dimension économique du droit à l'égalité des rémunérations¹. Seule une approche cohérente et globale à l'échelle de l'UE est de nature à garantir des conditions égales pour

¹ Affaire C-50/96, Deutsche Telekom AG/Lilli Schröder, ECLI:EU:C:2000:72, point 57.

tous les États membres et à empêcher les employeurs de rechercher des avantages concurrentiels indus en ayant recours à la discrimination en matière de rémunération.

Y aura-t-il une incidence notable sur les budgets nationaux et les administrations nationales?

L'option privilégiée devrait engendrer des coûts de mise en œuvre limités, de manière globale et en particulier pour les administrations nationales. Les coûts pourraient varier, en fonction du soutien que les États membres consentiront, sur une base volontaire, aux employeurs (sous la forme, par exemple, d'infrastructures informatiques, d'une substitution de la déclaration des rémunérations par une déclaration fondée sur des données administratives, ainsi que d'orientations et de formations sur les systèmes d'évaluation et de classification du travail exempts de sexisme).

Dans le même temps, des incidences positives sont attendues, dont il n'est cependant pas possible de fournir une estimation globale fiable. Une augmentation du salaire des femmes (qui serait fonction de l'ampleur de la discrimination en matière de rémunération à laquelle la présente proposition permettrait de remédier) pourrait entraîner une hausse des recettes publiques (augmentation des recettes de l'impôt sur le revenu et des cotisations d'assurance sociale). Cependant, la hausse du salaire moyen chez les femmes pourrait être compensée par un ralentissement de la croissance des salaires chez les hommes, sans que l'on puisse déterminer quel sera l'effet global. Dans la mesure où ces changements concerneraient davantage les travailleurs moins bien rémunérés, une baisse des transferts sociaux (en espèces) pourrait intervenir, s'expliquant principalement par une diminution des prestations sous conditions de ressources (voir ci-dessus la section sur les prestations sociales).

Y aura-t-il d'autres incidences notables?

Aucune **incidence** potentielle **sur l'environnement** n'a été détectée.

Proportionnalité?

Le principe de proportionnalité est pleinement respecté puisque le champ d'application des mesures varie selon la taille de l'employeur, ce qui permet d'éviter des coûts et des charges excessives tout en garantissant le respect des droits fondamentaux des travailleurs. La proposition tient compte du manque de données vérifiées sur les discriminations en matière de rémunération et de la récession économique due à la pandémie de COVID-19. L'intervention prévue correspond au minimum nécessaire pour une application effective du principe d'égalité des rémunérations dans l'ensemble des États membres.

D. Suivi

Quand la législation sera-t-elle réexaminée?

La Commission prévoit un réexamen de la mise en œuvre de cette initiative pour évaluer dans quelle mesure les objectifs stratégiques auront été atteints. Cette **évaluation** devrait avoir lieu **8 ans** après l'échéance prévue pour la mise en œuvre de la législation, éventuellement de manière coordonnée avec la publication des données relatives à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (ESS²), afin de faciliter une évaluation pertinente des pratiques et des incidences dans l'ensemble des États membres.

² Enquête de l'UE sur la structure des salaires.