

Directive (UE) n° 2023/970 du Parlement européen et du Conseil du 10-05-2023, visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit

Lecture : **1 heure, 31 min**

L6790MHX

Directive (UE) 2023/970 du Parlement européen et du Conseil

du 10 mai 2023

visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit

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

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

vu la proposition de la Commission européenne,

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

vu l'avis du Comité économique et social européen (1),

statuant conformément à la procédure législative ordinaire (2),

considérant ce qui suit:

(1) L'article 11 de la convention des Nations unies du 18 décembre 1979 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, que tous les États membres ont ratifiée, prévoit que les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour garantir, entre autres, le droit à l'égalité de rémunération, y compris de prestation, à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur aussi bien qu'à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité du travail.

(2) 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 essentielles de l'Union.

(3) Les articles 8 et 10 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne exigent que, pour toutes ses politiques et 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.

(4) L'article 157, paragraphe 1, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne 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. L'article 157, paragraphe 3, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne prévoit l'adoption par l'Union de mesures visant à assurer l'application du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail, y compris le principe de l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur (ci-après dénommé "principe de l'égalité des rémunérations").

(5) La Cour de justice de l'Union européenne (ci-après dénommée "Cour de justice") a considéré que le champ d'application du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes ne saurait être réduit aux seules discriminations découlant de l'appartenance à l'un ou l'autre sexe (3). Compte tenu de son objet et de la nature des droits qu'il vise à sauvegarder, ce principe s'applique également aux discriminations qui trouvent leur origine dans le changement de sexe.

(6) Dans certains États membres, il est aujourd'hui possible de se faire enregistrer également sous un troisième sexe, souvent neutre. La présente directive n'affecte pas les règles nationales pertinentes donnant effet à cette reconnaissance en matière d'emploi et de rémunération.

(7) L'article 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après dénommée "Charte") interdit toute discrimination fondée notamment sur le sexe. L'article 23 de la Charte 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.

(8) L'article 23 de la déclaration universelle des droits de l'homme prévoit, entre autres, que toute personne a droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail, à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant une existence conforme à la dignité humaine.

(9) Le socle européen des droits sociaux, 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.

(10) La directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil (4) dispose que, pour un même travail ou pour un travail auquel est attribuée une valeur égale, la discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe est éliminée dans l'ensemble des éléments et conditions de rémunération. En particulier, lorsqu'un système de classification professionnelle est utilisé pour la détermination des rémunérations, ce système doit être fondé sur les mêmes critères non sexistes et il devrait être établi de manière à exclure les discriminations fondées sur le sexe.

(11) L'évaluation de 2020 des dispositions pertinentes de la directive 2006/54/CE a permis de constater que l'application du principe de l'égalité des rémunérations est entravée par le

manque de transparence des systèmes de rémunération, le manque de sécurité juridique entourant la notion de travail de même valeur et des obstacles de nature procédurale rencontrés par les victimes de discrimination. Les travailleurs ne disposent pas des informations nécessaires pour obtenir gain de cause dans le cadre d'un recours tendant à obtenir l'égalité des rémunérations et, notamment, des informations relatives aux niveaux de rémunération pour les catégories de travailleurs exécutant le même travail ou un travail de même valeur. Il ressort de l'évaluation qu'une plus grande transparence ferait apparaître des partis pris sexistes et des discriminations entre les femmes et les hommes dans les structures de rémunération d'une entreprise ou d'une organisation. Elle permettrait également aux travailleurs, aux employeurs et aux partenaires sociaux de prendre les mesures nécessaires pour garantir l'application du droit à l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur (ci-après dénommé "droit à l'égalité des rémunérations").

(12) À la suite d'une évaluation approfondie du cadre existant sur l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur et d'un vaste processus de consultation inclusif, la Commission a annoncé, dans sa communication du 5 mars 2020 intitulée "Une Union de l'égalité: stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025", qu'elle proposerait des mesures contraignantes en matière de transparence des rémunérations.

(13) Les conséquences économiques et sociales de la pandémie de COVID-19 ont eu une incidence négative disproportionnée sur les femmes et sur l'égalité entre les femmes et les hommes, et les pertes d'emplois se sont souvent concentrées dans les secteurs faiblement rémunérés et à prédominance féminine. La pandémie de COVID-19 a mis en évidence la sous-évaluation tenace et structurelle des emplois principalement occupés par des femmes et a démontré la valeur socioéconomique élevée du travail des femmes dans les services de première ligne, tels que les soins de santé, le nettoyage, la garde d'enfants, l'aide sociale et les soins résidentiels pour les personnes âgées et autres adultes à charge, qui contraste fortement avec son faible degré de visibilité et de reconnaissance.

(14) Les effets de la pandémie de COVID-19 vont donc creuser davantage les inégalités entre les femmes et les hommes et l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, à moins que les mesures de relance ne tiennent compte des questions d'égalité entre les femmes et les hommes. Il est donc d'autant plus urgent de s'attaquer au problème de l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur. Il est particulièrement important de renforcer la mise en œuvre du principe de l'égalité des rémunérations par des mesures supplémentaires pour éviter de compromettre les progrès accomplis dans la lutte contre les disparités en matière de rémunération.

(15) L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'Union persiste; il s'élevait à 13 % en 2020, avec des variations importantes entre les États membres, et n'a que très peu diminué au cours des dix dernières années. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est dû à divers facteurs, tels que les stéréotypes sexistes, la perpétuation du "plafond de verre" et du "plancher collant", la ségrégation horizontale, y compris la surreprésentation des femmes dans les emplois de services faiblement rémunérés, et le partage inégal des responsabilités familiales. En outre, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est en partie dû à la discrimination, directe et

indirecte, en matière de rémunération fondée sur le sexe. Tous ces éléments constituent des obstacles structurels qui représentent des défis complexes pour parvenir à des emplois de qualité et à l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur et ils ont des conséquences à long terme telles que des écarts en matière de pensions de retraite et une féminisation de la pauvreté.

(16) 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 des rémunérations entre les femmes et les hommes accomplissant le même travail ou un travail de même valeur et de permettre aux victimes de discrimination de faire valoir leur droit à l'égalité des rémunérations. De telles mesures contraignantes doivent être complétées par des dispositions clarifiant les notions juridiques existantes, telles que les notions de rémunération et de travail de même valeur, et par des mesures visant à améliorer les mécanismes d'application du droit et l'accès à la justice.

(17) L'application du principe de l'égalité des rémunérations 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 des travailleurs accomplissant 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.

(18) La présente directive devrait s'appliquer à tous les travailleurs, y compris les travailleurs à temps partiel, les travailleurs ayant un contrat à durée déterminée et les personnes ayant un contrat de travail ou une relation de travail avec une entreprise de travail intérimaire, y compris les travailleurs occupant des postes de direction, qui ont un contrat de travail ou une relation de travail au sens du droit, des conventions collectives et/ou des pratiques en vigueur dans chaque État membre, compte tenu de la jurisprudence de la Cour de justice (5). 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 travailleurs occupant un emploi protégé, les stagiaires et les apprentis entrent 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.

(19) Un élément important de l'élimination de la discrimination en matière de rémunération est la transparence des rémunérations avant l'embauche. La présente directive devrait donc également s'appliquer aux candidats à un emploi.

(20) Afin de lever les obstacles empêchant les victimes de discriminations en matière de rémunération fondées sur le sexe de faire valoir leur droit à l'égalité des rémunérations et d'aider les employeurs à garantir le respect de ce droit, il convient de clarifier les notions fondamentales liées à l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de

même valeur, telles que les notions de "rémunération" et de "travail de même valeur", conformément à la jurisprudence de la Cour de justice. Une telle clarification devrait faciliter l'application de ces notions, en particulier pour les micro, petites et moyennes entreprises.

(21) Il convient de respecter le principe de l'égalité des rémunérations en ce qui concerne les salaires, les traitements ou tout autre avantage, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier. Conformément à la jurisprudence de la Cour de justice (6), la notion de "rémunération" devrait englober non seulement le salaire, mais également les composantes complémentaires ou variables de la rémunération. En ce qui concerne les composantes complémentaires ou variables, il convient de tenir compte de toutes les prestations qui s'ajoutent au salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum, que le travailleur perçoit directement ou indirectement, en espèces ou en nature. Ces composantes complémentaires ou variables peuvent comprendre, sans s'y limiter, les primes, la compensation des heures supplémentaires, l'indemnisation des déplacements, les indemnités de logement et de repas, l'indemnisation de la participation à des formations, les indemnités en cas de licenciement, les indemnités légales de maladie, les indemnités légales obligatoires et les pensions professionnelles. La notion de "rémunération" devrait inclure tous les éléments de la rémunération requis par la loi, par les conventions collectives et/ou par les pratiques de chaque État membre.

(22) 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 des niveaux de rémunération devrait pouvoir être effectué sur la base de la rémunération réelle indiquée pour le travailleur, qu'elle soit annuelle, mensuelle, horaire ou autre.

(23) Les États membres ne devraient pas être tenus de créer de nouveaux organismes aux fins de la présente directive. Ils devraient avoir la possibilité de confier les tâches qui en découlent à des organismes établis, y compris les partenaires sociaux, conformément au droit national et/ou aux pratiques nationales, à condition que les États membres respectent les obligations énoncées dans la présente directive.

(24) Afin de protéger les travailleurs et de répondre à leur crainte de mesures de rétorsion dans l'application du principe de l'égalité des rémunérations, ceux-ci 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 leur situation nationale et des différents rôles concernant la représentation des travailleurs.

(25) L'article 10 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne dispose que, dans la définition et la mise en œuvre de ses politiques et actions, l'Union cherche à combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. L'article 4 de la directive 2006/54/CE dispose qu'il ne peut y avoir de discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe en matière de rémunération. Les cas de discriminations en matière de rémunération fondées sur le sexe dans lesquels le sexe d'une victime joue un rôle crucial, peuvent prendre

des formes multiples dans la pratique. Ils peuvent comprendre 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 qu'ils sont protégés en vertu de la directive 2000/43/CE (7) ou 2000/78/CE (8) du Conseil, d'autre part. Les femmes handicapées, les femmes de race ou d'origine ethnique différente, y compris les femmes roms, et les femmes jeunes ou âgées font partie des groupes susceptibles d'être confrontés à une discrimination intersectionnelle. 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, aux organismes pour l'égalité de traitement et aux autres autorités compétentes sur le plan national de tenir dûment compte de toute situation de désavantage résultant d'une discrimination intersectionnelle, en particulier à des fins de fond et de procédure, y compris pour reconnaître l'existence d'une discrimination, trouver la personne de référence appropriée, évaluer la proportionnalité et fixer, le cas échéant, le niveau d'indemnisation accordé ou les sanctions infligées.

Une approche intersectionnelle est importante pour comprendre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et y remédier. 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 des motifs de discrimination prohibés autres que le sexe.

(26) Afin de respecter le droit à l'égalité des rémunérations, les employeurs doivent disposer de structures de rémunération garantissant qu'il n'y a pas de différences de rémunération fondées sur le sexe entre des travailleurs accomplissant le même travail ou un travail de même valeur qui ne soient pas justifiées par des critères objectifs non sexistes. Ces structures de rémunération devraient permettre de comparer la valeur des différents emplois au sein d'une même structure organisationnelle. Ces structures de rémunération devraient pouvoir reposer sur les lignes directrices de l'Union qui existent en matière de systèmes non sexistes d'évaluation et de classification des emplois ou sur des indicateurs ou des modèles non sexistes. Conformément à la jurisprudence de la Cour de justice, la valeur du travail devrait être évaluée et comparée sur la base de critères objectifs, notamment les exigences en matière de parcours éducatif, d'expérience professionnelle et de formation, les compétences, les efforts, les responsabilités et les conditions de travail, quelles que soient les différences en termes de régime de travail. 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 considérés dans le cadre des lignes directrices de l'Union existantes 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'organisation.

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, lorsqu'ils sont pertinents et justifiés. Le cas échéant, la Commission devrait être en mesure de mettre à jour les lignes directrices de l'Union existantes, en consultation avec l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE).

(27) Les systèmes 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'affecte pas les différents systèmes nationaux de fixation des rémunérations.

(28) La désignation d'une personne de référence valable est un paramètre important pour déterminer si un travail peut être considéré comme de même valeur. Les travailleurs peuvent ainsi démontrer qu'ils ont été traités de manière moins favorable qu'une personne de référence de sexe différent exerçant le même travail ou un travail de même valeur. Sur la base des évolutions résultant de la définition des termes "discrimination directe" et "discrimination indirecte" dans la directive 2006/54/CE, dans les situations où il n'existe pas de personne de référence dans la vie réelle, il convient d'autoriser le recours à une personne de référence hypothétique pour permettre aux travailleurs de démontrer qu'ils n'ont pas été traités comme l'aurait été une personne de référence hypothétique d'un autre sexe. Cela permettrait de lever un obstacle important pour les victimes potentielles de discrimination en matière de rémunération fondée sur le sexe, en particulier sur les marchés de l'emploi caractérisés par une forte ségrégation selon le sexe où l'obligation de trouver une personne de référence du sexe opposé rend pratiquement impossible l'introduction d'un recours en vue d'obtenir l'égalité des rémunérations.

En outre, les travailleurs ne devraient pas se voir interdire l'utilisation 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, en particulier ceux à prédominance féminine, comme le secteur des soins.

(29) La Cour de justice a précisé 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 femmes et des hommes effectuent leur travail pour un même employeur (9). 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 établissant ces conditions et lorsque ces conditions sont identiques et comparables. Tel peut être le cas lorsque les conditions de rémunération pertinentes sont réglementées par des dispositions légales ou des conventions en matière de rémunération applicables à plusieurs employeurs 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 de justice a précisé que la comparaison ne se limite pas aux travailleurs employés en même temps que le requérant (10). Par ailleurs, lors de l'évaluation proprement dite, il convient de reconnaître qu'une différence de rémunération peut s'expliquer par des facteurs étrangers au sexe.

(30) Les États membres devraient veiller à ce qu'une formation et des outils et méthodes

spécifiques soient disponibles pour soutenir et guider les employeurs dans l'évaluation de ce qui constitue un travail de même valeur. Une telle clarification devrait faciliter l'application de cette notion, en particulier pour les micro, petites et moyennes entreprises. Compte tenu du droit national, des conventions collectives et/ou des pratiques nationales, les États membres devraient pouvoir 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.

(31) 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 sexistes, 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 à prédominance féminine ou masculine 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 alors 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 de l'égalité des rémunérations.

(32) Le manque d'informations sur la fourchette de rémunération envisagée pour un poste crée une asymétrie d'information qui limite le pouvoir de négociation des candidats à un emploi. 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. La transparence permettrait par ailleurs de garantir 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. La 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, de manière à leur permettre de négocier la rémunération de manière transparente et en connaissance de cause, comme dans un avis de vacance d'emploi publié, avant l'entretien d'embauche ou avant la conclusion d'un contrat de travail. Les informations devraient être fournies par l'employeur ou par un autre canal, par exemple par les partenaires sociaux.

(33) Afin de mettre fin à la persistance de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes affectant les travailleurs à titre individuel sur la durée, les employeurs devraient veiller à ce que les offres d'emploi et les dénominations de postes soient non sexistes et à ce que les processus de recrutement soient menés de façon non discriminatoire, afin de ne pas compromettre le droit à l'égalité des rémunérations. Il devrait être interdit aux employeurs de se renseigner ou de chercher de manière proactive à obtenir des informations sur la rémunération actuelle ou sur l'historique de rémunération d'un candidat à un emploi.

(34) Les mesures de transparence en matière de rémunération devraient protéger le droit des travailleurs à l'égalité des rémunérations tout en limitant dans la mesure du possible les

coûts et la charge administrative pour les employeurs, en accordant une attention particulière aux micro, petites et moyennes entreprises. Le cas échéant, il convient d'adapter les mesures à la taille des employeurs, en fonction de leurs effectifs. Le nombre de travailleurs employés par employeur, critère à appliquer pour déterminer si un employeur est soumis à l'obligation de communication de données sur les rémunérations au sens de la présente directive, est fixé en tenant compte de la recommandation 2003/361/CE de la Commission sur les micro, petites et moyennes entreprises (11).

(35) 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, entre autres, les performances individuelles, le développement des compétences et 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 devraient également être en mesure de prévoir, à titre de mesure d'atténuation, des modèles prêts à l'emploi pour aider les micro et petites entreprises à se conformer à cette obligation. Les États membres devraient pouvoir exempter les employeurs qui sont des micro ou petites entreprises 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.

(36) Tous les travailleurs devraient avoir le droit d'obtenir, à leur demande, des informations sur leur niveau de rémunération individuel et sur les niveaux moyens de rémunération, ventilées par sexe, pour la catégorie de travailleurs accomplissant le même travail qu'eux ou un travail de même valeur que le leur. Ils devraient également avoir la possibilité de recevoir les informations par l'intermédiaire de représentants des travailleurs ou d'un organisme pour l'égalité de traitement. Chaque année, les employeurs devraient informer les travailleurs de ce droit, ainsi que des mesures à entreprendre pour l'exercer. Ils peuvent également, de leur propre initiative, choisir de fournir ces informations sans que les travailleurs aient besoin d'en faire la demande.

(37) La présente directive devrait garantir aux personnes handicapées un accès adéquat aux informations fournies en vertu de celle-ci aux candidats à un emploi et aux travailleurs. Ces informations devraient être fournies à ces personnes en tenant compte de leur handicap particulier, dans un format et sous une forme d'assistance et de soutien appropriée qui leur permettent d'accéder aux informations et de les comprendre. Cela pourrait par exemple consister à fournir de manière compréhensible des informations que ces personnes puissent saisir, dans des caractères de taille adéquate, en utilisant un contraste suffisant ou un autre format adapté à leur type de handicap. Le cas échéant, la directive (UE) 2016/2102 du Parlement européen et du Conseil (12) s'applique.

(38) Les employeurs dont les effectifs comptent au moins 100 travailleurs devraient communiquer régulièrement des données sur la rémunération, comme le prévoit la présente directive. Ces informations devraient être publiées par les organismes de suivi des États membres de manière appropriée et transparente. Les employeurs peuvent publier ces rapports sur leur site internet ou les rendre publics d'une autre manière, par exemple en

incluant les informations contenues dans leur rapport de gestion, le cas échéant, dans le rapport de gestion établi en vertu de la directive 2013/34/UE du Parlement européen et du Conseil (13). Les employeurs qui sont soumis aux exigences de ladite directive peuvent 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 augmenter la fréquence des rapports ou rendre obligatoire la communication régulière de données sur les rémunérations pour les employeurs dont les effectifs comptent moins de 100 travailleurs.

(39) 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 des rémunérations. La communication des données et les évaluations conjointes des rémunérations contribuent à une meilleure prise de conscience des partis pris sexistes dans les structures de rémunération et de la discrimination en matière de rémunération, et contribuent à remédier à ces partis pris et à cette discrimination de manière efficace et systémique, dans l'intérêt de tous les travailleurs employés par le même employeur. 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 entre les femmes et les hommes 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 femmes et les hommes. Lorsque des différences de rémunération moyenne pour un même travail ou un travail de même valeur entre travailleurs féminins et travailleurs masculins ne sont pas justifiées par des critères objectifs non sexistes, il convient que l'employeur prenne des mesures pour supprimer les inégalités.

(40) Afin de réduire la charge pesant sur les employeurs, les États membres pourraient collecter et 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 peut nécessiter de croiser des données provenant de plusieurs administrations publiques, telles que les inspections des impôts et les organismes de sécurité sociale, et serait possible à condition qu'il existe des données administratives alignant les données des employeurs, au niveau de l'entreprise ou de l'organisation, sur celles des travailleurs, au niveau individuel, y compris celles correspondant aux prestations en espèces et en nature. Les États membres pourraient collecter ces informations non seulement pour les employeurs qui sont soumis à l'obligation de communication de données au titre de la présente directive, mais aussi pour ceux qui n'y sont pas soumis et qui les communiquent volontairement. 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.

(41) Afin de rendre largement accessibles les informations sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au niveau organisationnel, il convient que les États membres chargent l'organisme de suivi désigné conformément à la présente directive de compiler les données sur l'écart de rémunération transmises par les employeurs sans faire peser une

charge supplémentaire sur ces derniers. L'organisme de suivi devrait rendre ces données publiques, notamment en les publiant sur un site internet facilement accessible, ce qui permettrait de comparer les données des différents employeurs, secteurs et régions de l'État membre concerné.

(42) Les États membres peuvent reconnaître les employeurs qui ne sont pas soumis aux obligations de communication des données prévues par la présente directive et qui déclarent volontairement les rémunérations, par exemple au moyen d'un label de transparence des rémunérations, en vue de promouvoir de bonnes pratiques en ce qui concerne les droits et les obligations énoncés dans la présente directive.

(43) Les évaluations conjointes des rémunérations devraient déboucher sur le réexamen et la révision des structures de rémunération dans les organisations qui comptent au moins 100 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 concernés 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 % dans une catégorie de travailleurs donnée peut être justifiée par des critères objectifs non sexistes, si une telle justification n'est pas fournie par l'employeur ou si l'employeur n'a pas remédié à cette différence de niveau de rémunération dans un délai de six mois à compter de la date de communication des données sur les rémunérations. 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 aux fins de l'évaluation conjointe des rémunérations. Les évaluations conjointes des rémunérations devraient conduire, dans un délai raisonnable, à l'élimination de la discrimination en matière de rémunération fondée sur le sexe par l'adoption de mesures correctives.

(44) Tout traitement ou publication d'informations au titre de la présente directive doit être conforme au règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil (14). Il convient d'ajouter des garde-fous spécifiques pour empêcher la divulgation directe ou indirecte d'informations concernant un travailleur identifiable. Les travailleurs ne devraient pas être empêchés de divulguer volontairement leur rémunération aux fins de l'application du principe de l'égalité des rémunérations.

(45) Il est important que les partenaires sociaux discutent des questions d'égalité des rémunérations dans les négociations collectives et y attachent une attention particulière. Il convient de respecter les différentes caractéristiques des systèmes nationaux de dialogue social et de négociation collective dans l'ensemble de l'Union, ainsi que l'autonomie et la liberté contractuelle des partenaires sociaux et leur capacité à représenter les travailleurs et les employeurs. Par conséquent, les États membres devraient, conformément à leur système et pratiques nationaux, adopter des mesures appropriées pour encourager les partenaires sociaux à accorder toute l'attention voulue aux questions d'égalité des rémunérations, qui peuvent prendre la forme de discussions au niveau approprié des négociations collectives, de mesures visant à stimuler l'exercice du droit à la négociation collective sur les points concernés et à éliminer les restrictions indues de ce droit ou encore de l'élaboration de systèmes non sexistes d'évaluation et de classification des emplois.

(46) Il convient que tous les travailleurs puissent accéder aux procédures nécessaires pour faciliter l'exercice de leur droit d'accès à la justice. Une législation nationale qui prévoit le recours à la conciliation ou qui rend l'intervention d'un organisme pour l'égalité de traitement obligatoire ou la soumet à des incitations ou à des sanctions ne devrait pas empêcher les parties d'exercer leur droit d'accès à la justice.

(47) 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 des rémunérations. Les pouvoirs et mandats des organismes nationaux pour l'égalité de traitement devraient donc être suffisants pour couvrir pleinement la discrimination en matière de rémunération fondée sur le sexe, y compris la transparence des rémunérations ou tout autre droit et obligation prévus par la présente directive. Afin de surmonter les obstacles procéduraux et financiers auxquels se heurtent les travailleurs qui cherchent à exercer leur droit à l'égalité des rémunérations, les organismes pour l'égalité de traitement, ainsi que les associations, organisations et représentants des travailleurs ou autres entités juridiques ayant un intérêt à garantir l'égalité entre les femmes et les hommes devraient être en mesure de représenter les personnes. Ils devraient pouvoir aider les travailleurs en agissant en leur nom ou à leur appui, ce qui permettrait aux travailleurs ayant souffert de discrimination d'introduire un recours effectif pour violation présumée de leurs droits et du principe de l'égalité des rémunérations.

(48) Introduire des recours au nom de plusieurs travailleurs ou agir à l'appui de plusieurs travailleurs est un moyen d'engager plus facilement des procédures qui n'auraient, dans le cas contraire, pas été intentées en raison d'obstacles procéduraux et financiers ou par crainte de mesures de rétorsion. Cela facilite également 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 le droit à l'égalité des rémunérations et le droit à l'égalité entre les femmes et les hommes plus visibles dans l'ensemble de la société. La possibilité d'un recours collectif pourrait inciter à un respect en amont des mesures de transparence en matière de rémunération, ce qui créerait une pression des pairs, renforcerait la sensibilisation des employeurs et leur volonté d'agir préventivement et permettrait de s'attaquer au caractère systémique de la discrimination en matière de rémunération. Les États membres peuvent décider de fixer des critères de qualification pour les représentants des travailleurs dans le cadre de procédures judiciaires relatives à des recours concernant l'égalité des rémunérations, afin de garantir que ces représentants sont suffisamment qualifiés.

(49) 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. Cela suppose, par exemple, 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 des rémunérations, y compris pour introduire des recours pour discrimination en matière de rémunération ou pour aider les victimes à introduire ces recours et les soutenir dans leur démarche.

(50) L'indemnisation devrait couvrir intégralement les pertes et préjudices subis du fait de la discrimination en matière de rémunération fondée sur le sexe conformément à la jurisprudence de la Cour de justice (15). 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 opportunités manquées, par exemple l'accès à certaines prestations liées au niveau de rémunération, et le préjudice moral, par exemple un désarroi résultant de la sous-évaluation du travail effectué. Le cas échéant, l'indemnisation peut prendre en compte les dommages causés par une discrimination en matière de rémunération fondée sur le sexe conjuguée à d'autres motifs de discrimination prohibés. Les États membres ne devraient pas fixer au préalable un plafond pour cette compensation.

(51) Outre l'indemnisation, il convient de prévoir d'autres mesures correctives. Les autorités compétentes ou les juridictions nationales 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 des rémunérations. 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 des rémunérations; et la mise en place d'une formation obligatoire, pour le personnel des ressources humaines, sur l'égalité des rémunérations et sur l'évaluation et la classification non sexistes des emplois.

(52) Conformément à la jurisprudence de la Cour de justice (16), la directive 2006/54/CE établit des dispositions visant à faire en sorte que la charge de la preuve soit transférée au défendeur dès lors 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 serait-ce que cette présomption. Dans l'affaire C-109/88, la Cour de justice 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. En conséquence, la charge de la preuve devrait être transférée au défendeur lorsqu'un employeur ne se conforme pas 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 femmes et les hommes, le cas échéant, à moins que l'employeur ne prouve que cette violation était manifestement non intentionnelle et avait un caractère mineur.

(53) Conformément à la jurisprudence de la Cour de justice, il convient que les règles nationales en matière de délais de prescription pour l'introduction des recours pour violations présumées des droits prévus par la présente directive soient telles qu'elles ne rendent pas 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 suspendu ou interrompu, et prévoir un délai de prescription d'au moins trois ans pour l'introduction des recours. Les

délais de prescription ne devraient pas commencer à courir avant que le plaignant n'ait connaissance de la violation ou qu'il puisse raisonnablement être supposé en avoir connaissance. Les États membres devraient être en mesure de décider que le délai de prescription ne commence pas à courir alors que la violation est en cours ni avant la fin du contrat de travail ou de la relation de travail.

(54) Les frais de contentieux dissuadent fortement les victimes de discrimination en matière de rémunération fondée sur le sexe d'introduire un recours pour violation présumée de leur droit à l'égalité des rémunérations, ce qui conduit à la protection insuffisante des travailleurs et à l'application insuffisante du droit à l'égalité des rémunérations. Afin de lever cette importante entrave procédurale à la justice, les États membres devraient s'assurer que les juridictions nationales sont en mesure d'apprécier si un plaignant n'ayant pas obtenu gain de cause avait des motifs raisonnables pour introduire un recours et, dans l'affirmative, s'il convient que ce plaignant ne soit pas tenu de payer les frais de procédure. Cela devrait notamment s'appliquer lorsqu'un défendeur ayant obtenu gain de cause n'a pas respecté les obligations de transparence des rémunérations énoncées dans la présente directive.

(55) Les États membres devraient prévoir des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives en cas de violation des dispositions nationales adoptées en vertu de la présente directive ou des dispositions nationales déjà en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la présente directive et qui concernent le droit à l'égalité des rémunérations. Ces sanctions devraient comprendre des amendes qui pourraient être fonction du chiffre d'affaires annuel brut de l'employeur ou de sa masse salariale totale. Il y a lieu de tenir compte 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 prohibés. Il appartient aux États membres de déterminer les violations des droits et obligations relatifs à l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur pour lesquelles des amendes constituent la sanction la plus appropriée.

(56) Les États membres devraient appliquer des sanctions spécifiques en cas de violations répétées de tout droit ou obligation relatif à l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur, afin de refléter la gravité de la violation et de décourager davantage de telles violations. Ces sanctions pourraient 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.

(57) 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 des directives 2014/23/UE (17), 2014/24/UE (18) et 2014/25/UE (19) du Parlement européen et du Conseil en ce qui concerne la participation aux procédures de passation de marchés publics. Afin de se conformer à ces obligations incombant aux employeurs en ce qui concerne le droit à l'égalité des rémunérations, 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 fixation des rémunérations qui n'induisent pas d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes pour toute catégorie de travailleurs

accomplissant un même travail ou un travail de même valeur ne pouvant se justifier par des critères non sexistes. En outre, les États membres devraient examiner la possibilité de demander aux pouvoirs adjudicateurs d'introduire, s'il y a lieu, des sanctions et des conditions de résiliation garantissant le respect du principe de l'égalité des rémunérations dans le cadre de l'exécution de marchés publics ou de contrats de concession. Les pouvoirs adjudicateurs devraient également pouvoir tenir compte du non-respect du principe de l'égalité des rémunérations par le soumissionnaire ou l'un de ses sous-traitants lors de l'examen de l'application des motifs d'exclusion ou lorsque la décision est prise de ne pas attribuer un marché au soumissionnaire ayant remis l'offre économiquement la plus avantageuse.

(58) La mise en œuvre effective du droit à l'égalité des rémunérations requiert une protection administrative et judiciaire adéquate contre tout traitement défavorable en réaction à une tentative, par les travailleurs, d'exercer ce droit, à une plainte auprès de l'employeur ou à une procédure administrative ou judiciaire visant à faire respecter ce droit. Selon la jurisprudence de la Cour de justice (20), la catégorie des travailleurs pouvant bénéficier de la protection devrait être entendue de manière large et comprendre tous les travailleurs susceptibles de faire l'objet de mesures de rétorsion prises par un employeur en réaction à une plainte pour discrimination fondée sur le sexe. 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.

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

(60) La présente directive fixe des exigences minimales, respectant ainsi la prérogative des États membres d'introduire ou de maintenir des dispositions qui sont plus favorables aux travailleurs. Les droits acquis au titre du cadre juridique existant devraient continuer de s'appliquer, sauf si des dispositions qui sont plus favorables aux travailleurs 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 ce qui concerne le principe de l'égalité des rémunérations.

(61) Afin d'assurer un suivi approprié de la mise en œuvre du droit à l'égalité des rémunérations, il convient que les États membres mettent en place ou désignent un organisme de suivi spécifique. Cet organisme, qui devrait pouvoir faire partie d'un organisme existant poursuivant des objectifs similaires, devrait avoir des tâches spécifiques liées à la mise en œuvre des mesures de transparence en matière de rémunération prévues par la présente directive et collecter certaines données pour suivre les inégalités de rémunération et l'incidence des mesures en matière de transparence des rémunérations. Les États membres devraient pouvoir désigner plus d'un organisme, à condition que les fonctions de suivi et d'analyse énoncées dans la présente directive soient assurées par un organisme central.

(62) Il est essentiel d'établir des statistiques, ventilées par sexe, sur les rémunérations et de fournir à la Commission (Eurostat) des statistiques exactes et complètes pour analyser et suivre les évolutions en matière d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au niveau de l'Union. Le règlement (CE) n° 530/1999 du Conseil (21) 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 la Commission (Eurostat) devraient être collectées à des fins statistiques au sens du règlement (CE) n° 223/2009 du Parlement européen et du Conseil (22).

(63) Étant donné que les objectifs de la présente directive, à savoir améliorer et rendre plus efficace l'application du principe de l'égalité des rémunérations par l'établissement d'exigences minimales communes qui devraient s'appliquer à toutes les entreprises et organisations dans l'ensemble de l'Union, ne peuvent pas être atteints de manière suffisante par les États membres, mais peuvent, en raison de leurs dimensions et de leurs effets, l'être mieux 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 ces objectifs.

(64) 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 part des travailleurs couverts par des conventions 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.

(65) 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 ou moyennes entreprises. Les États membres devraient donc évaluer les incidences de leurs mesures de transposition sur les micro, 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.

(66) Le Contrôleur européen de la protection des données a été consulté conformément à l'article 42 du règlement (UE) 2018/1725 du Parlement européen et du Conseil (23) et a rendu un avis le 27 avril 2021,

ONT ADOPTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

CHAPITRE I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1er

Objet

La présente directive établit des exigences minimales en vue de renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur (ci-après dénommé "principe de l'égalité des rémunérations") consacré à l'article 157 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne 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'application du droit.

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 du droit, des conventions collectives et/ou des pratiques en vigueur dans chaque État membre, compte tenu de la jurisprudence de la Cour de justice.
3. Aux fins de l'article 5, la présente directive s'applique aux candidats à un emploi.

Article 3

Définitions

1. Aux fins de la présente directive, on entend par:
 - a) "rémunération": le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimal et tout autre avantage, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature (composantes variables ou complémentaires), par un employeur à un 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 entre les femmes et les hommes": la différence entre les niveaux de rémunération moyens des travailleurs féminins et des travailleurs masculins d'un employeur, exprimée en pourcentage du niveau de rémunération moyen des travailleurs masculins;
 - d) "niveau de rémunération médian": le niveau de rémunération tel que la moitié des travailleurs d'un employeur gagne plus et la moitié de ces travailleurs gagne moins;

- e) "écart de rémunération médian entre les femmes et les hommes": la différence entre le niveau de rémunération médian des travailleurs féminins et des travailleurs masculins d'un employeur, 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) "travail de même valeur": un travail défini comme étant de même valeur selon les critères non discriminatoires, objectifs et non sexistes visés à l'article 4, paragraphe 4;
- h) "catégorie de travailleurs": les travailleurs accomplissant le même travail ou un travail de même valeur regroupés de manière non arbitraire sur la base des critères non discriminatoires, objectifs et non sexistes visés à l'article 4, paragraphe 4, par leur employeur et, le cas échéant, en coopération avec les représentants des travailleurs conformément au droit national et/ou aux pratiques nationales;
- i) "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;
- j) "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;
- k) "inspection du travail": l'organisme ou les organismes chargés, conformément au droit national et/ou aux pratiques nationales, de fonctions de contrôle et d'inspection sur le marché du travail, si ce n'est que, lorsque le droit national le prévoit, les partenaires sociaux peuvent exercer ces fonctions;
- l) "organisme pour l'égalité de traitement": l'organisme ou les organismes désignés en vertu de l'article 20 de la directive 2006/54/CE;
- m) "représentants des travailleurs": les représentants des travailleurs conformément au droit national et/ou aux pratiques nationales.

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, point a), 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) toute injonction de pratiquer à l'encontre de personnes une discrimination fondée sur le

sexe;

c) tout traitement moins favorable lié à la grossesse ou au congé de maternité au sens de la directive 92/85/CEE du Conseil (24);

d) tout traitement moins favorable au sens de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil (25), fondé sur le sexe, notamment en matière de congé de paternité, de congé parental ou de congé d'aidant;

e) la discrimination intersectionnelle, qui est une discrimination fondée simultanément sur le sexe et sur un ou plusieurs autres motifs de discrimination prohibés au titre de la directive 2000/43/CE ou 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 en ce qui concerne des motifs de discrimination prohibés autres que le sexe.

Article 4

Même travail et travail de même valeur

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les employeurs disposent de structures de rémunération garantissant l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur.

2. Les États membres prennent, en consultation avec les organismes pour l'égalité de traitement, les mesures nécessaires pour veiller à ce que des outils ou des méthodes analytiques soient disponibles et facilement accessibles pour soutenir et guider l'évaluation et la comparaison de la valeur du travail conformément aux critères énoncés au présent article. Ces outils ou méthodes permettent aux employeurs et/ou aux partenaires sociaux de mettre en place et d'utiliser aisément des systèmes non sexistes d'évaluation et de classification des emplois qui excluent toute discrimination en matière de rémunération fondée sur le sexe.

3. Le cas échéant, la Commission peut mettre à jour les lignes directrices à l'échelle de l'Union relatives aux systèmes non sexistes d'évaluation et de classification des emplois, en consultation avec l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE).

4. Les structures de rémunération sont de nature à permettre d'évaluer si des travailleurs se trouvent dans une situation comparable au regard de la valeur du travail, en fonction de critères objectifs non sexistes convenus avec les représentants des travailleurs, lorsqu'il en existe. Ces critères ne sont pas fondés, directement ou indirectement, sur le sexe des travailleurs. Ils 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. Ils sont appliqués de manière objective et non sexiste excluant toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe. En particulier, les compétences non techniques pertinentes ne sont pas sous-évaluées.

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:

a) la rémunération initiale ou la fourchette de rémunération initiale, sur la base de critères objectifs non sexistes, correspondant au poste concerné; et

b) le cas échéant, les dispositions pertinentes de la convention collective appliquées par l'employeur en rapport avec le poste.

Ces informations sont communiquées de manière à garantir une négociation éclairée et transparente en matière de rémunération, par exemple dans un avis de vacance d'emploi publié, avant l'entretien d'embauche ou d'une autre manière.

2. L'employeur ne demande pas aux candidats leur historique de rémunération au cours de leurs relations de travail actuelles ou antérieures.

3. Les employeurs veillent à ce que les offres d'emploi et les dénominations de postes soient non sexistes et à ce que les processus de recrutement soient menés de façon non discriminatoire de manière à ne pas compromettre le droit à l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur (ci-après dénommé "droit à l'égalité des rémunérations").

Article 6

Transparence de la fixation des rémunérations et de la politique de progression de la rémunération

1. Les employeurs mettent à la disposition de leurs travailleurs, d'une manière facilement accessible, les critères qui sont utilisés pour déterminer la rémunération, les niveaux de rémunération et la progression de la rémunération des travailleurs. Ces critères sont objectifs et non sexistes.

2. Les États membres peuvent exempter les employeurs dont les effectifs comptent moins de 50 travailleurs de l'obligation relative à la progression de la rémunération énoncée au paragraphe 1.

Article 7

Droit à l'information

1. Les travailleurs ont le droit de demander et de recevoir par écrit, conformément aux paragraphes 2 et 4, 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 qu'eux ou un travail de même valeur que le leur.

2. Les travailleurs ont la possibilité de demander et de recevoir les informations visées au paragraphe 1 par l'intermédiaire de leurs représentants, conformément au droit national et/ou aux pratiques nationales. Ils ont également la possibilité de demander et de recevoir les informations par l'intermédiaire d'un organisme pour l'égalité de traitement.

Si les informations reçues sont inexactes ou incomplètes, les travailleurs ont le droit de demander, personnellement ou par l'intermédiaire de leurs représentants, des précisions et des détails supplémentaires raisonnables concernant toute donnée fournie et de recevoir une réponse circonstanciée.

3. Les employeurs informent tous les travailleurs, une fois par an, de leur droit à recevoir les informations visées au paragraphe 1 ainsi que des mesures que ceux-ci doivent prendre pour exercer ce droit.

4. Les employeurs fournissent les informations visées au paragraphe 1 dans un délai raisonnable et en tout état de cause dans un délai de deux mois à compter de la date de la demande.

5. Les travailleurs ne sont pas empêchés de divulguer leur rémunération aux fins de l'application du principe de l'égalité des rémunérations. En particulier, les États membres mettent en place des mesures visant à interdire les clauses contractuelles qui empêchent les travailleurs de divulguer des informations sur leur rémunération.

6. Les employeurs peuvent exiger des travailleurs ayant obtenu, en application du présent article, des informations autres que celles concernant leur propre rémunération ou niveau de rémunération qu'ils ne les utilisent pas à des fins autres que l'exercice de leur droit à l'égalité des rémunérations.

Article 8

Accessibilité des informations

Les employeurs fournissent toute information partagée avec les travailleurs ou les candidats à un emploi en vertu des articles 5, 6 et 7 dans un format accessible aux personnes handicapées et qui tient compte de leurs besoins particuliers.

Article 9

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

1. Les États membres veillent à ce que les employeurs fournissent les informations ci-après sur leur organisation, conformément au présent article:

- a) l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes;
- b) l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au niveau des composantes variables ou complémentaires;
- c) l'écart de rémunération médian entre les femmes et les hommes;
- d) l'écart de rémunération médian entre les femmes et les hommes au niveau des composantes variables ou complémentaires;
- e) la proportion de travailleurs féminins et de travailleurs masculins bénéficiant de composantes variables ou complémentaires;
- f) la proportion de travailleurs féminins et de travailleurs masculins dans chaque quartile;
- g) l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégories de travailleurs, ventilé par salaire ou traitement ordinaire de base et par composantes variables ou complémentaires.

2. Les employeurs dont les effectifs comptent 250 travailleurs ou plus fournissent au plus tard le 7 juin 2027 et chaque année par la suite les informations énoncées au paragraphe 1 concernant l'année civile précédente.

3. Les employeurs dont les effectifs comptent entre 150 et 249 travailleurs fournissent au plus tard le 7 juin 2027 et tous les trois ans par la suite les informations énoncées au paragraphe 1 concernant l'année civile précédente.

4. Les employeurs dont les effectifs comptent entre 100 et 149 travailleurs fournissent au plus tard le 7 juin 2031 et tous les trois ans par la suite les informations énoncées au paragraphe 1 concernant l'année civile précédente.

5. Les États membres n'empêchent pas les employeurs dont les effectifs comptent moins de 100 travailleurs de fournir, à titre volontaire, les informations figurant au paragraphe 1. Les États membres peuvent, en vertu de leur droit national, exiger des employeurs dont les effectifs comptent moins de 100 travailleurs qu'ils fournissent des informations sur les rémunérations.

6. L'exactitude des informations est confirmée par la direction de l'employeur, après consultation des représentants des travailleurs. Les représentants des travailleurs ont accès aux méthodes appliquées par l'employeur.

7. Les informations visées au paragraphe 1, points a) à g), du présent article sont communiquées à l'autorité chargée de compiler et publier ces données conformément à l'article 29, paragraphe 3, point c). L'employeur peut publier les informations visées au paragraphe 1, points a) à f), du présent article sur son site internet ou les mettre à la disposition du public d'une autre manière.

8. Les États membres peuvent compiler eux-mêmes les informations visées au paragraphe 1, points a) à f), du présent article 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 29, paragraphe 3, point c).

9. Les employeurs fournissent les informations visées au paragraphe 1, point g), à tous leurs travailleurs et aux représentants des travailleurs de leurs travailleurs. Les employeurs fournissent les informations, sur demande, à l'inspection du travail et à l'organisme pour l'égalité de traitement. Les informations concernant les quatre années précédentes, si elles sont disponibles, sont également fournies sur demande.

10. Les travailleurs, les représentants des travailleurs, les inspections du travail et les organismes pour l'égalité de traitement ont le droit de demander aux employeurs des éclaircissements et des précisions supplémentaires sur toutes les données communiquées, y compris des explications concernant toute différence de rémunération constatée entre les femmes et les hommes. Les employeurs répondent à ces demandes dans un délai raisonnable en fournissant une réponse circonstanciée. Lorsque la différence de rémunération entre les femmes et les hommes n'est pas justifiée par des critères objectifs non sexistes, les employeurs remédient à la situation dans un délai raisonnable, en étroite coopération avec les représentants des travailleurs, l'inspection du travail et/ou l'organisme pour l'égalité de traitement.

Article 10

Évaluation conjointe des rémunérations

1. Les États membres prennent des mesures appropriées pour que les employeurs soumis à l'obligation de communication de données sur les rémunérations en vertu de l'article 9 précédent, en coopération avec les représentants de leurs travailleurs, à une évaluation conjointe des rémunérations lorsque toutes les conditions suivantes sont réunies:

- a) les données communiquées concernant les rémunérations révèlent une différence de niveau de rémunération moyen d'au moins 5 % entre les travailleurs féminins et les travailleurs masculins quelle que soit la catégorie de travailleurs;
- b) l'employeur n'a pas justifié cette différence de niveau de rémunération moyen par des critères objectifs non sexistes;
- c) l'employeur n'a pas remédié à cette différence injustifiée de niveau de rémunération moyen dans un délai de six mois à compter de la date de communication des données sur les rémunérations.

2. L'évaluation conjointe des rémunérations est effectuée pour recenser, corriger et prévenir les différences de rémunération entre les travailleurs féminins et les travailleurs masculins qui ne sont pas justifiées par des critères objectifs non sexistes et comporte les éléments suivants:

- a) une analyse de la proportion de travailleurs féminins et de travailleurs masculins au sein

de chaque catégorie de travailleurs;

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

c) toutes les différences de niveaux de rémunération moyens entre les travailleurs féminins et les travailleurs masculins pour chaque catégorie de travailleurs;

d) les raisons de ces différences de niveaux de rémunération moyens fondées sur des critères objectifs non sexistes, pour autant qu'il en existe, telles qu'elles ont été déterminées conjointement par les représentants des travailleurs et l'employeur;

e) la proportion de travailleurs féminins et de travailleurs masculins qui ont bénéficié d'une augmentation de leur rémunération à la suite de leur retour d'un congé de maternité ou de paternité, d'un congé parental ou d'un congé d'aidant, si une telle augmentation est intervenue dans la catégorie de travailleurs concernée au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris;

f) des mesures visant à remédier aux différences de rémunération si celles-ci ne sont pas justifiées par des critères objectifs non sexistes;

g) une évaluation de l'efficacité des mesures résultant de précédentes évaluations conjointes des rémunérations.

3. Les employeurs mettent l'évaluation conjointe des rémunérations à la disposition des travailleurs et des représentants des travailleurs et la communiquent à l'organisme de suivi conformément à l'article 29, paragraphe 3, point d). Ils la mettent sur demande à la disposition de l'inspection du travail et de l'organisme pour l'égalité de traitement.

4. Lorsqu'il met en œuvre les mesures résultant de l'évaluation conjointe des rémunérations, l'employeur remédie dans un délai raisonnable aux différences de rémunération injustifiées, en étroite coopération avec les représentants des travailleurs, conformément au droit national et/ou aux pratiques nationales. L'inspection du travail et/ou l'organisme pour l'égalité de traitement peut être invité à participer au processus. La mise en œuvre des mesures comprend notamment une analyse des systèmes non sexistes d'évaluation et de classification des emplois existants ou la mise en place de tels systèmes afin d'exclure toute discrimination directe ou indirecte en matière de rémunération fondée sur le sexe.

Article 11

Soutien aux employeurs dont les effectifs comptent moins de 250 travailleurs

Les États membres apportent un soutien, sous la forme d'une assistance technique et d'une formation, aux employeurs dont les effectifs comptent moins de 250 travailleurs et aux représentants des travailleurs concernés, afin de faciliter le respect par ceux-ci des obligations énoncées dans la présente directive.

Article 12

Protection des données

1. Dans la mesure où les informations fournies au titre des mesures prises en vertu des articles 7, 9 et 10 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 de l'article 7, 9 ou 10 de la présente directive n'est utilisée pour une finalité autre que l'application du principe de l'égalité des rémunérations.
3. Les États membres peuvent décider que, lorsque la divulgation d'informations en application des articles 7, 9 et 10 entraînerait, directement ou indirectement, la divulgation de la rémunération d'un travailleur identifiable, seuls les représentants des travailleurs, l'inspection du travail 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 la possibilité d'introduire un recours au titre de la présente 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 29, les informations sont mises à disposition sans restriction.

Article 13

Dialogue social

Sans préjudice de l'autonomie des partenaires sociaux et conformément au droit national 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 énoncés dans la présente directive, le cas échéant à la demande de ceux-ci.

Sans préjudice de l'autonomie des partenaires sociaux et compte tenu de la diversité des pratiques nationales, les États membres prennent les mesures appropriées pour promouvoir le rôle des partenaires sociaux et encourager l'exercice du droit à la négociation collective sur les mesures visant à lutter contre la discrimination en matière de rémunération et ses effets négatifs sur l'évaluation des emplois occupés majoritairement par des travailleurs d'un seul sexe.

CHAPITRE III

VOIES DE RECOURS ET APPLICATION DU DROIT

Article 14

Défense des droits

Les États membres veillent à ce que, après un éventuel recours à une conciliation, tous les travailleurs qui s'estiment lésés par un défaut d'application du principe de l'égalité des

rémunérations aient accès à des procédures judiciaires visant à faire appliquer les droits et obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations. Ces procédures sont facilement accessibles aux travailleurs et aux personnes qui agissent en leur nom, même après la fin de la relation de travail dans laquelle la discrimination est présumée s'être produite.

Article 15

Procédures au nom ou à l'appui des travailleurs

Les États membres veillent à ce que les associations, organisations, organismes pour l'égalité de traitement et représentants des travailleurs ou autres entités juridiques ayant, conformément aux critères prévus dans le droit national, un intérêt légitime à garantir l'égalité entre les femmes et les hommes puissent engager toute procédure administrative ou judiciaire concernant une violation présumée des droits ou obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations. Ils peuvent agir au nom ou à l'appui d'un travailleur victime présumée d'une violation des droits ou obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations, avec l'approbation de cette personne.

Article 16

Droit à indemnisation

1. Les États membres veillent à ce que tout travailleur ayant subi un dommage du fait d'une violation des droits ou obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations ait le droit de demander et d'obtenir indemnisation ou réparation intégrale de ce dommage, selon les modalités fixées par l'État membre.
2. L'indemnisation ou la réparation visée au paragraphe 1 représente une indemnisation ou une réparation effective de la perte et du dommage subis, selon les modalités fixées par l'État membre, de manière dissuasive et proportionnée.
3. L'indemnisation ou la réparation place le travailleur qui a subi le dommage 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 s'il n'y avait eu aucune violation des droits ou obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations. 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 opportunités manquées, le préjudice moral, tout préjudice causé par d'autres facteurs pertinents, dont peut notamment faire partie la discrimination intersectionnelle, ainsi que des intérêts de retard.
4. L'indemnisation ou la réparation n'est pas limitée par la fixation préalable d'un plafond.

Article 17

Autres mesures correctives

1. Les États membres veillent à ce que, en cas de violation des droits ou obligations relatifs

au principe de l'égalité des rémunérations, les autorités compétentes ou les juridictions nationales puissent, conformément au droit national, émettre, à la demande du plaignant et aux frais du défendeur:

a) une injonction de mettre fin à la violation;

b) une injonction de prendre des mesures pour garantir l'application des droits ou obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations.

2. Lorsqu'un défendeur ne se conforme pas aux injonctions émises conformément au paragraphe 1, les États membres s'assurent que leurs autorités compétentes ou leurs juridictions nationales sont en mesure, le cas échéant, d'émettre une astreinte visant à en assurer l'exécution.

Article 18

Renversement de la charge de preuve

1. Les États membres prennent les mesures appropriées, conformément à leur système judiciaire national, afin que, dès lors qu'un travailleur s'estime lésé par un défaut d'application, à son égard, du principe de l'égalité des rémunérations et établit, devant une autorité compétente ou une juridiction nationale, 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 procédures administratives ou judiciaires concernant une discrimination présumée directe ou indirecte en matière de rémunération, lorsqu'un employeur ne s'est pas conformé aux obligations de transparence des rémunérations énoncées aux articles 5, 6, 7, 9 et 10, il lui incombe de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination.

Le premier alinéa du présent paragraphe ne s'applique pas lorsque l'employeur prouve que la violation des obligations énoncées aux articles 5, 6, 7, 9 et 10 était manifestement non intentionnelle et avait un caractère mineur.

3. La présente directive n'empêche pas les États membres d'introduire des modalités de preuve plus favorables à un travailleur qui engage une procédure administrative ou judiciaire concernant une violation présumée des droits ou obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations.

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

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

Article 19

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

1. Lorsqu'il s'agit d'apprécier si des travailleurs féminins et des travailleurs 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 les travailleurs 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 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 aux travailleurs employés en même temps que le travailleur concerné.
3. Lorsqu'aucune personne de référence réelle ne peut être trouvée, tout autre élément de preuve peut être utilisé 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 20

Accès aux preuves

1. Les États membres veillent à ce que, dans les procédures concernant un recours lié à l'égalité des rémunérations, les autorités compétentes ou les juridictions nationales soient en mesure d'ordonner au défendeur de produire toute preuve pertinente se trouvant en sa possession, conformément au droit national et aux pratiques nationales.
2. Les États membres veillent à ce que les autorités compétentes ou les juridictions nationales soient habilitées à ordonner la production de preuves contenant des informations confidentielles lorsqu'elles le jugent utile dans le cadre du recours lié à l'égalité des rémunérations. Lorsque la production de telles informations est ordonnée, les États membres veillent à ce que les autorités compétentes ou les juridictions nationales disposent de moyens efficaces pour protéger ces informations, conformément aux règles de procédure nationales.
3. Le présent article n'empêche pas les États membres de maintenir ou d'introduire des règles plus favorables aux plaignants.

Article 21

Délais de prescription

1. Les États membres veillent à ce que les règles nationales applicables aux délais de prescription pour introduire un recours en matière d'égalité des rémunérations déterminent quand ce délai commence à courir, sa durée et les circonstances dans lesquelles il peut être suspendu ou interrompu. Les délais de prescription ne commencent pas à courir avant que

le plaignant n'ait pris connaissance de la violation ou qu'il puisse raisonnablement être supposé en avoir connaissance. Les États membres peuvent décider que les délais de prescription ne commencent pas à courir alors que la violation est en cours ni avant la fin du contrat de travail ou de la relation de travail. Ces délais de prescription ne sont pas inférieurs à trois ans.

2. 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 plainte à l'attention de l'employeur ou en engageant une procédure devant une juridiction, directement ou par l'intermédiaire des représentants des travailleurs, de l'inspection du travail ou de l'organisme pour l'égalité de traitement.

3. Le présent article ne s'applique pas aux règles relatives aux délais de forclusion.

Article 22

Frais de justice

Les États membres veillent à ce que, lorsqu'un défendeur obtient gain de cause dans une procédure portant sur un recours pour discrimination en matière de rémunération, les juridictions nationales puissent apprécier, conformément au droit national, si le plaignant n'ayant pas obtenu gain de cause avait des motifs raisonnables pour saisir la justice et, dans l'affirmative, s'il y a lieu de ne pas exiger du plaignant qu'il supporte les frais de la procédure.

Article 23

Sanctions

1. Les États membres déterminent le régime des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives applicables en cas de violation des droits et obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations. Les États membres prennent toutes les mesures nécessaires pour assurer la mise en œuvre de ces règles et informent sans tarder la Commission de ces règles et mesures, ainsi que de toute modification qui leur est apportée ultérieurement.

2. Les États membres veillent à ce que les sanctions visées au paragraphe 1 garantissent un effet dissuasif réel en cas de violation des droits et obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations. Ces sanctions comprennent des amendes fixées sur la base du droit national.

3. Les sanctions visées au paragraphe 1 tiennent compte de toute circonstance aggravante ou atténuante pertinente applicable aux circonstances de la violation, dont peut notamment faire partie la discrimination intersectionnelle.

4. Les États membres veillent à ce que des sanctions spécifiques s'appliquent en cas de violations répétées des droits et obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations.

5. Les États membres prennent toutes les mesures nécessaires pour que les sanctions

prévues par le présent article soient effectivement appliquées dans la pratique.

Article 24

Égalité des rémunérations 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 leurs obligations relatives au principe de l'égalité des rémunérations.

2. Les États membres examinent la possibilité de demander aux pouvoirs adjudicateurs d'introduire, s'il y a lieu, des sanctions et des conditions de résiliation afin de garantir le respect du principe de l'égalité des rémunérations dans le cadre de l'exécution de marchés publics et de contrats de concession. Lorsque les autorités des États membres 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 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, une violation des obligations visées au paragraphe 1 du présent article, liée 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 critères objectifs 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 25

Mesures de rétorsion 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 des rémunérations ou qu'ils ont agi en soutien d'une autre personne pour protéger ses droits.

2. Les États membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs, y compris ceux qui sont des représentants des travailleurs, contre tout licenciement ou tout autre traitement défavorable par un employeur en réaction à une plainte formulée au niveau de l'organisation de l'employeur ou à une procédure administrative ou judiciaire visant à l'application des droits et obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations.

Article 26

Relation avec la directive 2006/54/CE

Le chapitre III de la présente directive s'applique aux procédures concernant tous droits ou obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations énoncé à l'article 4 de la directive 2006/54/CE.

CHAPITRE IV

DISPOSITIONS HORIZONTALES

Article 27

Niveau de protection

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

Article 28

Organismes pour l'égalité de traitement

1. Sans préjudice de la compétence des inspections du travail ou d'autres organismes chargés de faire respecter les droits des travailleurs, y compris les partenaires sociaux, les organismes pour l'égalité de traitement sont compétents pour les questions relevant du champ d'application de la présente directive.
2. Les États membres prennent, conformément au droit national et aux pratiques nationales, des mesures actives pour garantir une coopération et une coordination étroites entre les inspections du travail, les organismes pour l'égalité de traitement et, le cas échéant, les partenaires sociaux en ce qui concerne le principe de l'égalité des rémunérations.
3. Les États membres dotent leurs organismes pour l'égalité de traitement des ressources nécessaires à l'exercice effectif de leurs fonctions d'application du droit à l'égalité des rémunérations.

Article 29

Suivi et sensibilisation

1. Les États membres veillent au suivi et au soutien cohérents et coordonnés de l'application du principe de l'égalité des rémunérations ainsi qu'à l'application de toutes les voies de recours disponibles.
2. Chaque État membre désigne un organisme chargé de suivre et de soutenir la mise en œuvre des mesures nationales mettant en œuvre la présente directive (ci-après dénommé "organisme de suivi") et prend les dispositions nécessaires à son bon fonctionnement. L'organisme de suivi peut faire partie d'un organisme ou d'une structure existants au niveau

national. Les États membres peuvent désigner plus d'un organisme à des fins de sensibilisation et de collecte de données, à condition que les fonctions de suivi et d'analyse prévues au paragraphe 3, points b), c) et e), soient assurées par un organisme central.

3. Les États membres veillent à ce que l'organisme de suivi ait notamment pour tâches:

a) la sensibilisation des entreprises et organisations publiques et privées, des partenaires sociaux et du public à la question de la promotion du principe de l'égalité des rémunérations et du droit à la transparence des rémunérations, y compris en luttant contre la discrimination intersectionnelle en matière d'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur;

b) l'analyse des causes de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et la mise au point des outils destinés à aider à évaluer les inégalités en matière de rémunération, en s'appuyant, en particulier, sur les travaux et les outils d'analyse de l'EIGE;

c) la collecte des données reçues des employeurs en application de l'article 9, paragraphe 7, la publication rapide des données visées à l'article 9, paragraphe 1, points a) à f), d'une manière facilement accessible et conviviale, permettant une comparaison entre les employeurs, les secteurs et les régions de l'État membre concerné, et l'assurance que les données des quatre années précédentes sont accessibles, si elles sont disponibles;

d) la collecte des rapports d'évaluation conjointe des rémunérations en vertu de l'article 10, paragraphe 3;

e) l'agrégation des données sur le nombre et les types de plaintes pour discrimination en matière de rémunération introduites devant les autorités compétentes, y compris les organismes pour l'égalité de traitement, et de recours portés devant les juridictions nationales.

4. Au plus tard le 7 juin 2028 et tous les deux ans par la suite, les États membres transmettent à la Commission, en une seule fois, les données visées au paragraphe 3, points c), d) et e).

Article 30

Négociation et actions collectives

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

Article 31

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 femmes et les

hommes 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 selon une périodicité annuelle.

Les données visées au premier alinéa sont transmises à partir du 31 janvier 2028 pour l'année de référence 2026.

Article 32

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 33

Mise en œuvre

Les États membres peuvent confier la mise en œuvre de la présente directive aux partenaires sociaux, conformément au droit national et/ou aux pratiques nationales relatifs 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. Les tâches de mise en œuvre confiées aux partenaires sociaux peuvent comprendre:

- a) la mise au point d'outils ou de méthodes analytiques visés à l'article 4, paragraphe 2;
- b) des sanctions financières équivalant à des amendes, pour autant qu'elles soient effectives, proportionnées et dissuasives.

Article 34

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 7 juin 2026. Ils en informent immédiatement la Commission.

Lorsqu'ils informent la Commission, ils lui fournissent également un résumé des conclusions d'une évaluation de l'incidence de leurs mesures de transposition sur les travailleurs et les employeurs dont les effectifs comptent moins de 250 travailleurs, ainsi que les références de publication de cette évaluation.

2. Lorsque les États membres adoptent les dispositions visées au paragraphe 1, 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 35

Rapport et réexamen

1. Au plus tard le 7 juin 2031, les États membres informent la Commission de la mise en œuvre de la présente directive et de ses effets dans la pratique.
2. Au plus tard le 7 juin 2033, la Commission présente au Parlement européen et au Conseil un rapport sur la mise en œuvre de la présente directive. Dans le rapport sont examinés, entre autres, les seuils prévus aux articles 9 et 10 concernant les employeurs, ainsi que le seuil de 5 % pour l'évaluation conjointe des rémunérations prévu à l'article 10, paragraphe 1. La Commission propose, le cas échéant, toute modification législative qu'elle considère nécessaire sur la base de ce rapport.

Article 36

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 37

Destinataires

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Strasbourg, le 10 mai 2023.

Par le Parlement européen :

La présidente, R. METSOLA

Par le Conseil :

La présidente, J. ROSWALL

(1) JO C 341 du 24.8.2021, p. 84.

(2) Position du Parlement européen du 30 mars 2023 (non encore parue au Journal officiel) et décision du Conseil du 24 avril 2023.

(3) Arrêt de la Cour de justice du 30 avril 1996, P/S, C-13/94, ECLI:EU:C:1996:170; arrêt de la Cour de justice du 7 janvier 2004, K.B., C-117/01, ECLI:EU:C:2004:7; arrêt de la Cour de justice du 27 avril 2006, Richards, C-423/04, ECLI:EU:C:2006:256; arrêt de la Cour de justice du 26 juin 2018, M.B., C-451/16, ECLI:EU:C:2018:492.

(4) 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).

(5) Arrêt de la Cour de justice du 3 juillet 1986, Lawrie-Blum, 66/85, ECLI:EU:C:1986:284; arrêt de la Cour de justice du 14 octobre 2010, Union Syndicale Solidaires Isère, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; arrêt de la Cour de justice du 4 décembre 2014, FNV Kunsten Informatie en Media, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; arrêt de la Cour de justice du 9 juillet 2015, Balkaya, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; arrêt de la Cour de justice du 17 novembre 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883; arrêt de la Cour de justice du 16 juillet 2020, Governo della Repubblica italiana (statut des juges de paix italiens), C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572.

(6) Par exemple, arrêt de la Cour de justice du 9 février 1982, Garland, C-12/81, ECLI:EU:C:1982:44; arrêt de la Cour de justice du 9 juin 1982, Commission des Communautés européennes/Grand-Duché de Luxembourg, C-58/81, ECLI:EU:C:1982:215; arrêt de la Cour de justice du 13 juillet 1989, Rinner-Kühn, C-171/88, ECLI:EU:C:1989:328; arrêt de la Cour de justice du 27 juin 1990, Kowalska, C-33/89, ECLI:EU:C:1990:265; arrêt de la Cour de justice du 4 juin 1992, Bötzel, C-360/90, ECLI:EU:C:1992:246; arrêt de la Cour de justice du 13 février 1996, Gillespie e.a., C-342/93, ECLI:EU:C:1996:46; arrêt de la Cour de justice du 7 mars 1996, Freers et Speckmann, C-278/93, ECLI:EU:C:1996:83; arrêt de la Cour de justice du 30 mars 2004, Alabaster, C-147/02, ECLI:EU:C:2004:192.

(7) Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique (JO L 180 du 19.7.2000, p. 22).

(8) Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (JO L 303 du 2.12.2000, p. 16).

(9) Arrêt de la Cour de justice du 17 septembre 2002, Lawrence e.a., C-320/00, ECLI:EU:C:2002:498.

(10) Arrêt de la Cour de justice du 27 mars 1980, Macarthys Ltd, C-129/79, ECLI:EU:C:1980:103.

(11) Recommandation 2003/361/CE de la Commission du 6 mai 2003 concernant la définition des micro, petites et moyennes entreprises (JO L 124 du 20.5.2003, p. 36).

(12) Directive (UE) 2016/2102 du Parlement européen et du Conseil du 26 octobre 2016 relative à l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles des organismes du secteur public (JO L 327 du 2.12.2016, p. 1).

(13) Directive 2013/34/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013 relative aux états financiers annuels, aux états financiers consolidés et aux rapports y afférents de certaines formes d'entreprises, modifiant la directive 2006/43/CE du Parlement européen et du Conseil et abrogeant les directives 78/660/CEE et 83/349/CEE du Conseil (JO L 182 du 29.6.2013, p. 19).

(14) 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).

(15) Arrêt de la Cour de justice du 17 décembre 2015, Arjona Camacho, C-407/14, ECLI:EU:C:2015:831, point 45.

(16) Arrêt de la Cour de justice du 17 octobre 1989, Danfoss, C-109/88, ECLI:EU:C:1989:383.

(17) 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).

- (18) 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).
- (19) 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).
- (20) Arrêt de la Cour de justice du 20 juin 2019, Hakelbracht e.a., C-404/18, ECLI:EU:C:2019:523.
- (21) 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).
- (22) Règlement (CE) n° 223/2009 du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2009 relatif aux statistiques européennes et abrogeant le règlement (CE, Euratom) n° 1101/2008 relatif à la transmission à l'Office statistique des Communautés européennes d'informations statistiques couvertes par le secret, le règlement (CE) n° 322/97 du Conseil relatif à la statistique communautaire et la décision 89/382/CEE, Euratom du Conseil instituant un comité du programme statistique des Communautés européennes (JO L 87 du 31.3.2009, p. 164).
- (23) 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).
- (24) 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).
- (25) 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).