



**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL  
DE LA SANTÉ  
ET DES SOLIDARITÉS**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# **PRESENTATION DES TRAVAUX DE TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE « TRANSPARENCE SALARIALE »**

**21/03/2024**

# Ordre du jour

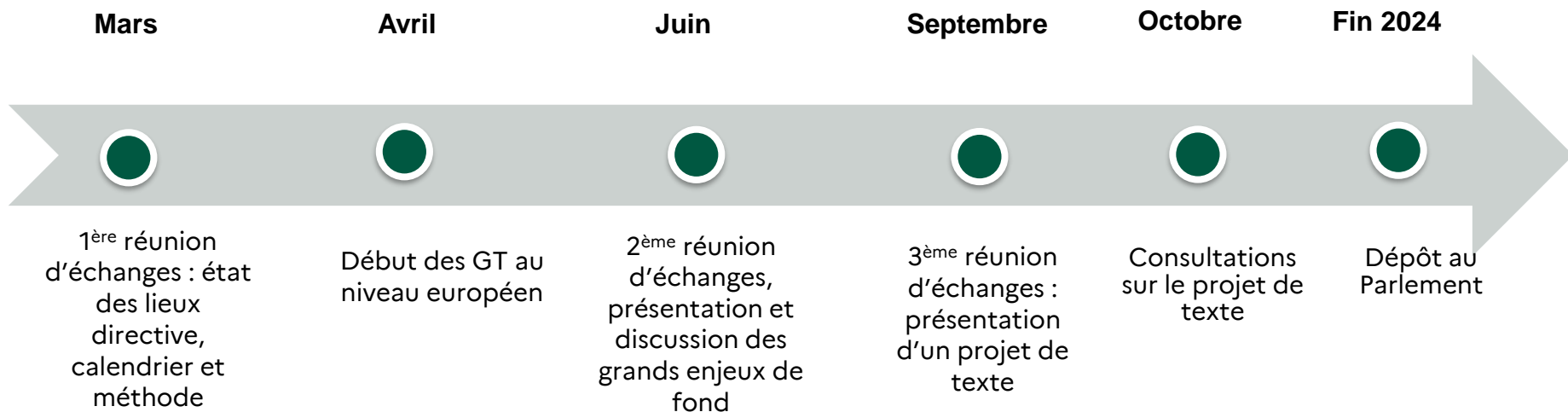
- 1. Contexte**
- 2. Méthode et calendrier**
- 3. Enjeux de la transposition**
- 4. Objectifs de la directive**
- 5. Présentation des articles de la directive**

# 1. Contexte

- La Directive 2023/970 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, dite « directive transparence salariale » a été **adoptée le 10 mai 2023**. Le délai de transposition est fixé **au plus tard au 7 juin 2026**.
- A l'issue de la Conférence sociale, **le Gouvernement a annoncé l'engagement de travaux pour faire aboutir un nouvel « Index » dans un délai de 18 mois**, anticipant ainsi le délai de transposition de la directive transparence salariale.
- L'objectif est d'aboutir, dans un cadre concerté avec les partenaires sociaux, à un dispositif **plus ambitieux et transparent, plus fiable**, et dont **l'application sera mieux contrôlée**.

## 2. Méthode et calendrier prévisionnel

Une première réunion d'échanges pour faire un état des lieux de la directive et présenter le calendrier prévisionnel, suivie d'autres temps de concertation sur les grands enjeux de fond puis sur un premier projet de texte de transposition.



### 3. Enjeux de la transposition

- **Un chantier juridique exigeant** : le texte est très vaste et implique une révision importante du droit en vigueur, dont l'index égalité professionnelle ;
- **Un fort engagement de l'Etat** :
  - ➔ Pour accompagner les entreprises (cf. site internet / questions-réponses / formations en ligne) ;
  - ➔ Développement de SI : déclaration des informations et rénovation des sites actuels.
- **Engagement nécessaire des partenaires sociaux et des entreprises** face à ces nouveaux enjeux (cf. objectifs et contenu de la directive).

## 4. Objectifs de la directive

### Remédier à l'absence d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes en :

1) Instaurant la transparence au sein des organisations; pour cela, elle prévoit notamment :

- Une transparence des rémunérations **avant l'embauche**;
- Une transparence sur la **fixation des rémunérations** et la **politique de progression salariale**;
- Un droit des salariés à l'information sur **les niveaux de rémunérations** ;
- Une accessibilité des informations **aux salariés handicapés**;
- Une **obligation de reporting sur les données relatives aux écarts de rémunération** femmes hommes.

2) Facilitant l'application des concepts clés relatifs à l'égalité de rémunération, notamment ceux de « rémunération » et de « travail de même valeur »; pour cela, elle prévoit notamment:

- Une définition précise de **l'assiette de rémunération**;
- L'obligation pour les employeurs de **disposer de structures de rémunération** garantissant l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de valeur égale ;
- **Les critères permettant d'évaluer si des salariés sont dans une situation comparable** au regard de la valeur du travail.

3) Renforçant les mécanismes d'exécution; pour cela, elle prévoit notamment:

- Des garanties en termes **de droit à l'indemnisation**;
- Un **renversement de la charge de la preuve**;
- Quels sont **les éléments de preuves** permettant d'attester d'un même travail ou d'un travail de valeur égale;
- Des **mécanismes de sanctions**.

## 5. Présentation des articles de la directive

Article Directive	Contenu de l'article
2	<p>Définition du champ d'application de la directive</p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Public et privé</li><li>✓ La directive s'applique également aux travailleurs ayant une « relation de travail » au sens du droit et accords des Etats membres, compte tenu de la jurisprudence de la CJUE</li></ul>
3	Définitions des termes employés dans la directive
4	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Les employeurs doivent disposer de structures de rémunération qui garantissent le respect du principe à travail de valeur égale, salaire égal.</li><li>✓ Ces structures doivent permettre d'évaluer si des travailleurs se trouvent dans une situation comparable au regard de la valeur du travail. Ces critères 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.</li><li>✓ L'Etat doit leur fournir les outils nécessaires.</li></ul>

## 5. Présentation des articles de la directive

<p>5 (chapitre transparence des rémunérations)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Les candidats à un emploi ont le droit de recevoir, de l'employeur potentiel, des informations sur :             <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ la rémunération initiale ou la fourchette de rémunération initiale, sur la base de critères objectifs non sexistes, correspondant au poste concerné;</li> <li>➤ le cas échéant, les dispositions pertinentes de la convention collective appliquées par l'employeur en rapport avec le poste.</li> </ul> </li> <li>✓ 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.</li> <li>✓ L'employeur ne demande pas aux candidats leur historique de rémunération au cours de leurs relations de travail actuelles ou antérieures.</li> <li>✓ 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.</li> </ul>
<p>6 (chapitre transparence des rémunérations)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mise à disposition par les employeurs auprès de leurs travailleurs des critères utilisés pour déterminer la rémunération, les niveaux de rémunération et la progression de la rémunération des travailleurs.</li> <li>✓ Possibilité d'exempter les entreprises de moins de 50 salariés</li> </ul>



## 5. Présentation des articles de la directive

7 (chapitre transparence des rémunérations)	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Droit pour les travailleurs de recevoir par écrit des informations sur leur niveau de rémunération individuel et sur les niveaux de rémunération moyens, ventilées par sexe, pour les catégories de travailleurs accomplissant un travail de valeur égale. Les informations doivent être fournies dans un délai de 2 mois maximum.</li><li>✓ Possibilité pour les travailleurs de demander à recevoir ces informations par l'intermédiaire de leurs représentants ou bien par l'intermédiaire d'un organisme pour l'égalité de traitement (défenseur des droits).</li><li>✓ Possibilité de demander via ces intermédiaires ou directement des précisions et des détails supplémentaires raisonnables concernant toute donnée fournie et de recevoir une réponse circonstanciée.</li><li>✓ Obligation d'information par l'employeur des salariés de leur droit à recevoir ces informations une fois par an.</li><li>✓ Interdiction des clauses contractuelles empêchant les travailleurs de divulguer des informations sur leur rémunération.</li></ul>
8 (chapitre transparence des rémunérations)	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

# 5. Présentation des articles de la directive

<p>9 (chapitre transparence des rémunérations – volet égalité salariale FH)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <u>L'employeur doit calculer les indicateurs suivants :</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes;</li> <li>b) l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au niveau des composantes variables ou complémentaires;</li> <li>c) l'écart de rémunération médian entre les femmes et les hommes;</li> <li>d) l'écart de rémunération médian entre les femmes et les hommes au niveau des composantes variables ou complémentaires;</li> <li>e) la proportion de travailleurs féminins et de travailleurs masculins bénéficiant de composantes variables ou complémentaires;</li> <li>f) la proportion de travailleurs féminins et de travailleurs masculins dans chaque quartile;</li> <li>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.</li> </ul> </li>   <li>✓ <u>Champ d'application et périodicité :</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Les entreprises de moins de 100 salariés peuvent fournir ces informations.</li> <li>➤ 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.</li> <li>➤ 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.</li> <li>➤ 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.</li> </ul> </li>   <li>✓ L'employeur consulte les représentants des travailleurs sur les résultats des indicateurs. Les représentants des travailleurs ont accès aux méthodes appliquées par l'employeur.</li> <li>✓ L'ensemble des données sont communiquées à l'autorité administrative qui est chargée de les compiler et de publier les résultats pour les indicateurs a) à f). L'employeur peut également publier les indicateurs a) à f) sur son site internet.</li> <li>✓ Les employeurs fournissent les données de l'indicateur g), à tous leurs travailleurs et aux représentants des travailleurs. Les employeurs fournissent les informations, sur demande, à l'inspection du travail et à l'organisme pour l'égalité de traitement (défenseur des droits).</li> </ul>
---	--

## 5. Présentation des articles de la directive

<p>10 (chapitre transparence des rémunérations – volet égalité salariale FH)</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ <u>Nécessité de procéder à une évaluation conjointe des rémunérations coopération avec les représentants de leurs travailleurs lorsque :</u><ul style="list-style-type: none"><li>➤ Un écart de plus de 5% apparait à l'indicateur g)</li><li>➤ L'employeur n'a pas justifié cette différence de niveau de rémunération moyen par des critères objectifs non sexistes</li><li>➤ 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.</li></ul></li><li>✓ <u>L'évaluation conjointe des rémunérations comprend :</u><ul style="list-style-type: none"><li>➤ une analyse de la proportion de travailleurs féminins et de travailleurs masculins au sein de chaque catégorie de travailleurs ;</li><li>➤ 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 ;</li><li>➤ 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 ;</li><li>➤ 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 ;</li><li>➤ des mesures visant à remédier aux différences de rémunération si celles-ci ne sont pas justifiées par des critères objectifs non sexistes ;</li><li>➤ une évaluation de l'efficacité des mesures résultant de précédentes évaluations conjointes des rémunérations.</li></ul></li><li>✓ Les employeurs mettent l'évaluation conjointe des rémunérations à la disposition des travailleurs et des représentants des travailleurs et la communique à l'autorité administrative.</li><li>✓ Ils la mettent sur demande à la disposition de l'inspection du travail et de l'organisme pour l'égalité de traitement (le DDD).</li></ul>
--	---

## 5. Présentation des articles de la directive

11 (chapitre transparence des rémunérations)	Nécessité pour les Etat membres d'apporter un soutien aux entreprises de moins de 250 salariés pour répondre aux obligations de la directive
12 (chapitre transparence des rémunérations)	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Les articles 7, 9 et 10 demandent à traiter des données personnelles, ce qui doit se faire dans le respect du RGPD</li> <li>✓ 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.</li> </ul>
13 (chapitre transparence des rémunérations)	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
14 (chapitre voies de recours et application du droit)	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.

## 5. Présentation des articles de la directive

<p>15(chapitre voies de recours et application du droit)</p>	<p>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.</p>
<p>16 (chapitre voies de recours et application du droit)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 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.</li> <li>✓ 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 inter sectionnelle, ainsi que des intérêts de retard.</li> <li>✓ L'indemnisation ou la réparation n'est pas limitée par la fixation préalable d'un plafond</li> </ul>

## 5. Présentation des articles de la directive

<p>17 (chapitre voies de recours et application du droit)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 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 émettre, à la demande du plaignant et aux frais du défendeur: une injonction de mettre fin à la violation et une injonction de prendre des mesures pour garantir l'application des droits ou obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations.</li> <li>✓ Lorsqu'un défendeur ne se conforme pas aux injonctions émises, 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.</li> </ul>
<p>18 (chapitre voies de recours et application du droit)</p>	<p>Prévoir qu'en cas de procédures pour discrimination en matière de rémunération, lorsqu'un employeur ne respecte pas les obligations des articles 5,6,7,9 et 10 de la directive, il lui incombe de prouver le fait qu'il n'y a pas eu de discrimination.</p>
<p>19 (chapitre voies de recours et application du droit)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ L'évaluation du principe à travail de valeur égale salaire égale 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.</li> <li>✓ 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.</li> </ul>

## 5. Présentation des articles de la directive

20 (chapitre voies de recours et application du droit)	<p>✓ En cas de recours lié à l'égalité de rémunération, les juridictions doivent pouvoir ordonner au défendeur de produire toute preuve, même si elles contiennent des informations confidentielles</p>
21 (chapitre voies de recours et application du droit)	<p>✓ Les règles sur les 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. Ces délais de prescription ne sont pas inférieurs à trois ans.</p> <p>✓ Le délai de prescription doit être suspendu ou 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.</p> <p>✓ Les règles précitées ne s'appliquent pas aux délais de forclusion.</p>
22 (chapitre voies de recours et application du droit)	<p>✓ Garantir un mécanisme permettant qu'il n'y ait pas lieu d'exiger du plaignant qu'il supporte les frais de procédure dans le cas où le plaignant n'ayant pas eu gain de cause avait des motifs raisonnables pour saisir la justice</p>

## 5. Présentation des articles de la directive

<p>23 (chapitre voies de recours et application du droit)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mise en place d'un régime des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives applicables en cas de violation des droits et obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations.</li> <li>✓ Ces sanctions tiennent compte de toute circonstance aggravante ou atténuante pertinente applicable aux circonstances de la violation, dont peut notamment faire partie la discrimination intersectionnelle.</li> <li>✓ Des sanctions spécifiques s'appliquent en cas de violations répétées des droits et obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations.</li> </ul>
<p>24 (chapitre voies de recours et application du droit)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Prévoir des mesures garantissant que les opérateurs économiques respectent leurs obligations relatives à l'égalité des rémunérations dans le cadre de l'exécution de marchés publics ou de contrats de concession.</li> <li>✓ Examiner la possibilité de demander aux pouvoirs adjudicateurs d'introduire s'il y a lieu des sanctions et conditions de résiliation visant à garantir le respect du principe d'égalité de rémunération dans le cadre de l'exécution des marchés publics et contrats de concession.</li> <li>✓ Examiner la possibilité de d'obliger les pouvoirs adjudicateurs à exclure d'une procédure de passation tout opérateur qui n'aurait pas respectée ses obligations de transparence des rémunérations ou en cas d'écart de rémunération de plus de 5% pour n'importe quelle catégorie de travail lorsque l'employeur ne peut les justifier sur la base de critères objectifs non sexistes</li> </ul>



## 5. Présentation des articles de la directive

25 (chapitre voies de recours et application du droit)	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Assurer la protection des salariés et de leurs représentants contre un traitement moins favorable lorsqu'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.</li><li>✓ Assurer la protection des salariés, y compris les représentants de salariés, contre tout licenciement ou autre traitement défavorable par un employeur en réaction à une plainte ou à une procédure visant à l'application des droits et obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations</li></ul>
26 (chapitre voies de recours et application du droit)	✓ Les articles 13 à 25 s'appliquent 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.
27 (chapitre dispositions horizontales)	✓ Application du principe de faveur dans les Etats membres par rapport à la directive

## 5. Présentation des articles de la directive

28 (chapitre dispositions horizontales)	✓ Les organismes pour l'égalité de traitement sont compétents pour les questions relevant du champ d'application de la présente directive
29 (chapitre dispositions horizontales)	✓ Désignation d'un organisme de suivi sur la mise en œuvre de la directive
30 (chapitre dispositions horizontales)	✓ Respect des prérogatives de la négociation collective
31 (chapitre dispositions horizontales)	✓ Transmission 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.
32 à 37 (chapitre dispositions horizontales)	✓ Articles d'application



**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL  
DE LA SANTÉ  
ET DES SOLIDARITÉS**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Direction générale  
du travail**