



Transparence des rémunérations: la Commission propose des mesures visant à garantir l'égalité de rémunération pour un même travail

Bruxelles, le 4 mars 2021

La Commission européenne a présenté aujourd'hui une [proposition](#) sur la transparence des rémunérations afin de faire en sorte que les femmes et les hommes reçoivent une rémunération égale pour un même travail. La proposition, qui est une [priorité politique](#) de la présidente **von der Leyen**, établit des mesures en matière de transparence des rémunérations, comme les informations sur les rémunérations pour les demandeurs d'emploi, le droit de connaître les niveaux de rémunération des travailleurs accomplissant le même travail, ainsi que des obligations pour les grandes entreprises de communiquer des informations sur l'écart de rémunération entre hommes et femmes. La proposition renforce également les outils permettant aux travailleurs de faire valoir leurs droits et facilite l'accès de ces derniers à la justice. Les employeurs ne seront pas autorisés à demander aux demandeurs d'emploi leurs antécédents en matière de rémunération et devront fournir des données anonymisées sur la rémunération à la demande du salarié. Les salariés auront également droit à une indemnisation en cas de discrimination en matière de rémunération.

Les nouvelles mesures, qui tiennent compte de l'incidence de la pandémie de COVID-19 tant sur les employeurs que sur les femmes, qui sont particulièrement durement touchées, sensibiliseront davantage aux conditions de rémunération au sein de l'entreprise et doteront les employeurs et les travailleurs de plus d'outils permettant de remédier à la discrimination en matière de rémunération au travail. Elles permettront de remédier à plusieurs facteurs importants contribuant à l'écart de rémunération existant et sont particulièrement pertinentes en cette période de pandémie de COVID-19, qui renforce les inégalités hommes-femmes et expose davantage les femmes au risque de pauvreté.

La présidente de la Commission européenne, Ursula **von der Leyen**, s'est exprimée en ces termes: *«À travail égal, rémunération égale. Et pour parvenir à l'égalité de rémunération, il faut de la transparence. Les femmes doivent savoir si leur employeur les traite de manière équitable. Et lorsque ce n'est pas le cas, elles doivent avoir la possibilité de se défendre et d'obtenir ce qu'elles méritent.»*

La vice-présidente chargée des valeurs et de la transparence, Vera **Jourová**, a déclaré: *«Il est grand temps que tant les femmes que les hommes puissent faire valoir leurs droits. Nous voulons donner aux demandeurs d'emploi et aux travailleurs des outils leur permettant d'exiger un salaire juste et de connaître et faire valoir leurs droits. C'est également la raison pour laquelle les employeurs doivent devenir plus transparents en ce qui concerne leurs politiques en matière de rémunération. Il faut en finir avec les deux poids deux mesures, en finir avec les excuses.»*

Helena **Dalli**, commissaire à l'égalité, a déclaré: *«La proposition sur la transparence des rémunérations est un pas important vers la mise en œuvre du principe de l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail de même valeur. Elle permettra aux travailleurs de faire valoir leur droit à l'égalité de rémunération et de mettre fin aux partis pris sexistes en matière de rémunération. Elle nous permettra également de détecter, de reconnaître et de résoudre un problème que nous voulons éradiquer depuis l'adoption du traité de Rome en 1957. Les femmes méritent la reconnaissance, l'égalité de traitement et la valorisation de leur travail et la Commission est résolue à faire en sorte que les lieux de travail atteignent cet objectif.»*

Transparence des rémunérations et meilleure application de l'égalité des rémunérations

La proposition législative se concentre sur deux éléments essentiels de l'égalité de rémunération: les mesures visant à garantir la transparence en matière de rémunération pour les travailleurs et les employeurs, ainsi qu'un meilleur accès à la justice pour les victimes de discriminations en matière de rémunération.

Mesures en matière de transparence des rémunérations:

- **transparence des rémunérations pour les demandeurs d'emploi** – les employeurs devront fournir des informations sur le niveau de rémunération initial ou une fourchette

correspondante dans l'offre d'emploi ou avant l'entretien d'embauche. Les employeurs ne seront pas autorisés à demander aux éventuels candidats leurs antécédents en matière de rémunération;

- **droit à l'information pour les salariés** – les travailleurs auront le droit de demander à leur employeur des informations sur leur niveau de rémunération individuel et sur les niveaux de rémunération moyens, ventilés par sexe, pour les catégories de travailleurs accomplissant le même travail ou un travail de même valeur;
- **informations sur l'écart de rémunération entre hommes et femmes** – les employeurs comptant au moins 250 salariés doivent publier des informations sur l'écart de rémunération entre les travailleurs féminins et masculins dans leur organisation. Ils devraient également fournir, à usage interne, des informations sur l'écart de rémunération entre les travailleurs féminins et masculins par catégorie de travailleurs accomplissant le même travail ou un travail de même valeur;
- **évaluation conjointe des rémunérations** – lorsque les informations sur la rémunération indiquent un écart de rémunération entre hommes et femmes d'au moins 5 %, que l'employeur ne peut justifier sur la base de facteurs objectifs et non sexistes, celui-ci doit procéder à une évaluation des rémunérations en coopération avec les représentants des travailleurs.

Meilleur accès à la justice pour les victimes de discriminations en matière de rémunération:

- **indemnisation des travailleurs** – les travailleurs victimes d'une discrimination en matière de rémunération fondée sur le sexe peuvent obtenir une indemnisation, y compris le recouvrement intégral des arriérés de salaire et des primes ou paiements en nature qui y sont liés;
- **charge de la preuve pesant sur l'employeur** – il incombera par défaut à l'employeur, et non au travailleur, de prouver l'absence de discrimination en matière de rémunération;
- **sanctions, y compris amendes** – les États membres devraient établir des sanctions spécifiques en cas de violation de la règle relative à l'égalité de rémunération, et notamment un montant minimum d'amendes;
- les **organismes pour l'égalité de traitement et les représentants des travailleurs** peuvent agir dans le cadre de procédures judiciaires ou administratives au nom des travailleurs, ainsi qu'introduire des **recours collectifs en matière d'égalité de rémunération**.

La proposition tient compte de la situation difficile actuelle des employeurs, en particulier dans le secteur privé, et préserve la proportionnalité des mesures tout en offrant de la flexibilité pour les petites et moyennes entreprises (PME) et en encourageant les États membres à utiliser les ressources disponibles pour la communication des données. On estime que les coûts annuels supportés par les employeurs pour la communication de données sur les rémunérations sont situés entre 379 et 890 euros pour les entreprises comptant plus de 250 salariés.

Prochaines étapes

La proposition de ce jour va maintenant être soumise à l'approbation du Parlement européen et du Conseil. Une fois la directive adoptée, les États membres auront deux ans pour la transposer en droit interne et communiquer les textes correspondants à la Commission. La Commission procédera à une évaluation de la directive proposée après huit ans.

Contexte

Le droit à l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur est l'un des principes fondateurs de l'Union européenne depuis le traité de Rome de 1957. L'obligation de garantir l'égalité de rémunération est inscrite à l'article 157 du TFUE et dans la [directive 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](#).

En mars 2014, la Commission européenne a adopté une [recommandation](#) relative au renforcement du principe de l'égalité des rémunérations des femmes et des hommes grâce à la transparence. Malgré cela, la mise en œuvre et l'application effectives de ce principe demeurent, dans les faits, très problématiques au sein de l'Union européenne. Le Parlement européen et le Conseil ont demandé à maintes reprises que des mesures soient prises dans ce domaine. En juin 2019, le Conseil a demandé à la Commission d'élaborer des [mesures concrètes](#) pour améliorer la transparence des rémunérations.

Dans les [priorités politiques](#) de la Commission actuelle, la présidente **von der Leyen** a annoncé des

mesures contraignantes en matière de transparence des rémunérations. Cet engagement a été réaffirmé dans la [stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025](#) et la Commission présente aujourd'hui une proposition à cette fin.

Pour plus d'informations

[Questions-réponses – Égalité des rémunérations: la Commission propose des mesures en matière de transparence salariale pour garantir l'égalité des rémunérations pour un même travail](#)

[Proposition de directive visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations par la transparence des rémunérations](#)

[Analyse d'impact](#)

[Résumé de l'analyse d'impact](#)

[Fiche d'information – Transparence des rémunérations: égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un même travail](#)

[Action de l'UE en faveur de l'égalité de rémunération](#)

IP/21/881

Personnes de contact pour la presse:

[Christian WIGAND](#) (+32 2 296 22 53)

[Katarzyna KOLANKO](#) (+ 32 2 296 34 44)

[Jördis FERROLI](#) (+32 2 299 27 29)

Renseignements au public: [Europe Direct](#) par téléphone au [00 800 67 89 10 11](#) ou par [courriel](#)

Related media

 [Social Europe - The European Pillar of Social Rights](#)

[Pay transparency : Commission proposes measures to ensure equal pay for equal work](#)