

Avis du Comité économique et social européen sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'exécution

[COM(2021) 93 final — 2021/0050 (COD)]

(2021/C 341/13)

Rapporteur: **Pekka RISTELÄ**

Consultation	Parlement européen, 11.3.2021 Conseil, 15.3.2021
Base juridique	Article 304 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne
Compétence	Section «Emploi, affaires sociales et citoyenneté»
Adoption en section	26.5.2021
Adoption en session plénière	9.6.2021
Session plénière n°	561
Résultat du vote (pour/contre/abstentions)	147/87/11

1. Conclusions et recommandations

1.1. Le CESE accueille favorablement la proposition de la Commission, qui vise à permettre aux travailleurs de faire appliquer plus facilement le principe de l'égalité de rémunération lorsqu'ils estiment avoir été victimes de discrimination salariale, à contribuer à une plus grande transparence des structures de rémunération et à renforcer le rôle des organismes nationaux dans la mise en œuvre de ce principe.

1.2. Le CESE note que la directive proposée a un champ d'application étendu, qui s'applique à tous les travailleurs des secteurs public et privé, et qu'elle reconnaît les aspects intersectionnels de la discrimination.

1.3. Toutefois, le CESE estime que la proposition devrait être renforcée à divers égards, notamment en ce qui concerne les critères d'évaluation de la valeur du travail, la couverture de certaines des obligations essentielles en matière de transparence, ainsi que le rôle des partenaires sociaux et de la négociation collective dans la mise en œuvre du principe de l'égalité des rémunérations.

1.4. Le CESE estime que des orientations plus détaillées pourraient être fournies en ce qui concerne les critères objectifs à utiliser pour déterminer la valeur du travail d'une manière non sexiste. Ces critères devraient inclure les compétences et caractéristiques, notamment celles centrées sur les personnes, typiques du travail effectué par les femmes, qui, à défaut, sont souvent négligées ou sous-évaluées lorsqu'il s'agit d'établir la valeur du travail. Ces critères devraient être élaborés avec la participation des partenaires sociaux, ou directement par eux, et formulés de manière à laisser à ces derniers une marge de manœuvre pour les préciser davantage.

1.5. Si la proposition tient à juste titre compte des préoccupations qui concernent les charges supplémentaires pesant sur les PME, le CESE estime qu'une exemption complète pour tous les employeurs dont les effectifs comptent moins de 250 travailleurs ne se justifie pas pour autant. Toutefois, il pourrait s'avérer approprié de prévoir des règles spéciales pour les PME. En outre, les États membres devraient être tenus de fournir un soutien, une formation et une assistance technique aux employeurs, notamment de PME, pour les aider à remplir leurs obligations en matière de transparence salariale.

1.6. Le CESE estime que des mesures devraient être prises pour promouvoir la négociation collective sur l'égalité salariale, ainsi que d'autres mesures visant à combler l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, sans préjudice de l'autonomie des partenaires sociaux. La négociation collective peut jouer un rôle important et bénéfique dans la promotion systématique de l'égalité des rémunérations et de l'égalité entre les hommes et les femmes au niveau des entreprises, des secteurs, des régions ou des États membres.

1.7. Le CESE souligne que les mesures contenues dans la proposition ne constituent qu'une partie de celles qui seraient nécessaires pour résoudre les problèmes structurels qui sous-tendent l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Il conviendra, pour garantir l'égalité de rémunération dans la pratique, de recourir à une approche globale comprenant des mesures d'approfondissement et de renforcement de l'application de la législation. Les mesures correspondantes devraient comprendre des efforts supplémentaires pour lutter contre la ségrégation sur le marché du travail, les stéréotypes sexistes et la sous-évaluation du travail effectué principalement par les femmes, l'accès à des services de garde d'enfants adéquats et abordables, ainsi que des dispositions appropriées en matière de congés pour les partenaires et des initiatives visant à sensibiliser aux écarts de rémunération, à promouvoir les possibilités de carrière pour les femmes et à garantir une meilleure représentation de celles-ci aux postes de décision, ainsi qu'à éliminer les mesures fiscales qui découragent les femmes de travailler.

2. Introduction

2.1. Le droit à l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur entre hommes et femmes est l'un des droits et principes fondamentaux tant de l'Union ⁽¹⁾ que des instruments internationaux et européens relatifs aux droits de l'homme ⁽²⁾. Il a été réaffirmé en dernier lieu dans le principe 2 du socle européen des droits sociaux et est également exprimé à l'article 4 de la directive sur l'égalité entre les hommes et les femmes ⁽³⁾, qui interdit la discrimination directe et indirecte fondée sur le sexe en ce qui concerne la rémunération pour un même travail ou pour un travail de même valeur.

2.2. Le cadre de l'UE pour l'égalité salariale, qui est en place depuis de nombreuses décennies ⁽⁴⁾, a contribué à la lutte contre la discrimination salariale et les préjugés sexistes dans les structures de rémunération. Selon l'EIGE, 9 % (sur 14,1 %) de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes (partie «inexpliquée») proviendraient de caractéristiques des travailleurs non prises en compte par le modèle, et d'actes de discrimination ⁽⁵⁾. Les autres facteurs de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes sont, par exemple, le fait que ces dernières assument une plus grande part des responsabilités familiales non rémunérées, ce qui a une incidence sur leur participation au marché du travail, par exemple lorsqu'elles travaillent à mi-temps, et la ségrégation professionnelle horizontale et verticale. Certains d'entre eux sont couverts par d'autres volets du droit et de l'action de l'Union ⁽⁶⁾.

2.3. Ces mesures ont permis de progresser sur la voie de la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'UE. Néanmoins, l'écart salarial moyen à temps plein dans l'UE reste de 14,1 %, avec très peu de progrès au cours de la dernière décennie. Les évolutions varient d'un État membre à l'autre, certains d'entre eux affichant même des écarts de rémunération croissants ⁽⁷⁾. Le fait qu'en moyenne, les femmes continuent d'avoir un salaire horaire inférieur à celui des hommes contribue aux écarts qui existent entre hommes et femmes au niveau de la rémunération annuelle globale [36,7 % ⁽⁸⁾] et des retraites [30 % ⁽⁹⁾], bien qu'il ne s'agisse pas de l'unique facteur qui contribue à ces écarts. Cet écart de rémunération globale entre les hommes et les femmes s'explique notamment en grande partie par le fait que les femmes prestent moins d'heures de travail rémunéré, dans une large mesure afin de s'acquitter de responsabilités familiales non rémunérées ⁽¹⁰⁾. Le travail à temps plein a une incidence considérable sur les revenus et les possibilités de carrière, et pour offrir cette possibilité aux femmes comme aux hommes, il est nécessaire de mettre en place des structures de soutien telles que des services de prise en charge, le partage des responsabilités familiales et l'élimination des mesures fiscales qui découragent les femmes de travailler.

2.4. La jurisprudence des organes de contrôle des instruments internationaux et européens en matière de droits de l'homme montre clairement qu'il existe une large marge de progression dans la plupart des États membres, tant en droit qu'en fait, pour ce qui est de garantir et de faire respecter le droit à l'égalité de rémunération, y compris en ce qui concerne la transparence salariale ⁽¹¹⁾.

⁽¹⁾ D'abord établi par l'article 119 du traité de Rome (1957) et figurant désormais à l'article 157, paragraphe 1, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne. L'article 23 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne prévoit que l'égalité entre les femmes et les hommes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière de rémunération.

⁽²⁾ Voir en particulier l'article 7, point a) i), du pacte international des Nations unies relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, la convention n° 100 de l'Organisation internationale du travail (OIT, 1951) et l'article 4, paragraphe 3, de la charte sociale européenne du Conseil de l'Europe (1961, révisée en 1996).

⁽³⁾ JO L 204 du 26.7.2006, p. 23.

⁽⁴⁾ Directive sur l'égalité des rémunérations (JO L 45 du 19.2.1975, p. 19).

⁽⁵⁾ Étude de l'EIGE de 2020 intitulée *Gender inequalities in care and consequences for the labour market* (Inégalités entre les hommes et les femmes en matière de soins et conséquences pour le marché du travail), p. 26.

⁽⁶⁾ JO L 188 du 12.7.2019, p. 79; COM(2020) 152 final du 5.3.2020 et COM(2017) 678 final du 20.11.2017.

⁽⁷⁾ Données Eurostat de 2019, *Statistiques sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes* (en anglais).

⁽⁸⁾ Données Eurostat de 2016, *Écart global de revenus du travail*.

⁽⁹⁾ Données Eurostat de 2018, *Closing the gender pension gap?* (Comblent l'écart de pension entre les hommes et les femmes?).

⁽¹⁰⁾ Eurostat (2019), *Why do people work part-time?* (Pourquoi les personnes travaillent-elles à temps partiel?).

⁽¹¹⁾ Voir, par exemple, la jurisprudence de la Commission d'experts de l'OIT sur l'application des conventions et recommandations relatives à la convention n° 100 sur l'égalité de rémunération de 1951, les décisions adoptées par le Comité européen des droits sociaux (CEDS) du Conseil de l'Europe sur les réclamations déposées par l'ONG internationale Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) à l'encontre de 15 États membres de l'UE et les conclusions du CEDS sur la non-conformité avec l'article 4, paragraphe 3, de la charte sociale européenne dans le cadre de la procédure normale de rapport.

2.5. La pandémie de COVID-19 a eu de graves effets sur la société, l'économie, les travailleurs, les entrepreneurs et les entreprises. Un point important est qu'elle a mis en évidence le fait que les femmes continuent à percevoir des salaires inférieurs à ceux des hommes et que le travail accompli dans de nombreux emplois essentiels à forte prédominance féminine reste sous-évalué. La pandémie a également touché de manière disproportionnée les femmes, tant sur le lieu de travail que partout ailleurs, et, en l'absence de mesures décisives, elle risque d'avoir des répercussions négatives sur l'égalité entre les femmes et les hommes ⁽¹²⁾.

2.6. La proposition de la Commission européenne d'une directive visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'exécution [2021/0050 (COD), ci-après la «proposition»] reconnaît la nécessité pressante de prendre, dans ce contexte, des mesures pour promouvoir cette égalité des rémunérations. La proposition vise à lever certains des principaux obstacles à la mise en œuvre et à l'application effectives du cadre de l'UE en matière d'égalité de rémunération, ce qui reste un défi ⁽¹³⁾. La Commission considère qu'une réduction de trois points de pourcentage de l'écart de rémunération inexplicé entre les femmes et les hommes constitue une estimation raisonnable de l'incidence des mesures proposées, même si l'absence de données précises sur l'ampleur de la discrimination salariale rend cette incidence difficile à évaluer ⁽¹⁴⁾.

2.7. La Commission a recensé trois grands ensembles de défis à cet égard: le manque de clarté entourant certains concepts juridiques clés tels que celui de «travail de même valeur»; le manque de transparence des systèmes de rémunération; et un certain nombre d'obstacles procéduraux comme le niveau élevé des frais de justice ou l'insuffisance des indemnités ⁽¹⁵⁾. En 2014, elle a publié une recommandation relative au renforcement du principe de l'égalité des rémunérations des femmes et des hommes grâce à la transparence (ci-après la «recommandation»), qui vise à remédier à certains de ces problèmes ⁽¹⁶⁾. La recommandation a été peu suivie d'effets dans les États membres ⁽¹⁷⁾, même si certains ont déjà mis en place diverses mesures en matière de transparence salariale, lesquelles diffèrent par leur conception et leur portée ⁽¹⁸⁾.

2.8. Au début de son mandat, la présidente de la Commission, Ursula von der Leyen, a donné comme l'une de ses priorités politiques le principe de rémunération égale pour un travail égal, en tant que principe fondateur d'une nouvelle stratégie européenne en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, et la prise de mesures contraignantes en matière de transparence des rémunérations. Par la suite, la Commission a intégré l'introduction de mesures contraignantes en matière de transparence salariale dans la stratégie de l'UE en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025. Le Parlement européen a exprimé son soutien à l'introduction de mesures de ce type dans deux résolutions, portant respectivement sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes ⁽¹⁹⁾ et sur la stratégie de l'Union en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ⁽²⁰⁾. Le CESE a également invité la Commission à agir dans ce domaine afin de remédier aux situations dans lesquelles le travail généralement accompli par les femmes est sous-évalué, notamment par l'introduction de mesures contraignantes en matière de transparence salariale, mais aussi de mesures visant à garantir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes sur le marché du travail et à lutter contre la ségrégation professionnelle horizontale et verticale fondée sur le sexe ⁽²¹⁾.

3. Observations générales

3.1. Le CESE a estimé à date antérieure que pour renforcer le principe de l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes ⁽²²⁾, il est indispensable de prendre des mesures contraignantes. L'expérience acquise avec la recommandation de 2014 sur la transparence salariale a montré qu'il est peu probable que des mesures non contraignantes aboutissent au résultat souhaité, à savoir garantir l'application effective du principe de l'égalité des rémunérations au rythme requis.

⁽¹²⁾ C. Wenham (2020) *The gendered impact of the COVID-19 crisis and post-crisis period* (L'incidence sur les différents genres de la crise de la COVID-19 et la période après-crise), Parlement européen; Eurofound (2020) *Les femmes et l'égalité sur le marché du travail: la COVID-19 a-t-elle réduit à néant les récentes avancées?*; Commission européenne, 2021 *report on gender equality in the EU* (Rapport 2021 sur l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'UE).

⁽¹³⁾ Selon le rapport de la Commission européenne sur l'application de la directive 2006/54/CE, COM(2013) 861 final, et son évaluation des dispositions de la directive 2006/54/CE mettant en œuvre le principe d'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur» consacré par le traité [SWD(2020) 50 final].

⁽¹⁴⁾ Évaluation d'impact accompagnant la proposition, p. 116.

⁽¹⁵⁾ COM(2013) 861 final et SWD(2020) 50 final.

⁽¹⁶⁾ JO L 69 du 8.3.2014, p. 112.

⁽¹⁷⁾ COM(2017) 671 final.

⁽¹⁸⁾ A. Veldman (2017) *Pay Transparency in the EU: À legal analysis of the situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway* (Transparence salariale dans l'UE: analyse de la situation prévalant dans les États membres de l'Union, l'Islande, le Liechtenstein et la Norvège — Document en anglais avec un résumé en français et en allemand), Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne.

⁽¹⁹⁾ Résolution du Parlement européen du 30.1.2020.

⁽²⁰⁾ Résolution du Parlement européen du 21.1.2021.

⁽²¹⁾ JO C 110 du 22.3.2019, p. 26, JO C 240 du 16.7.2019, p. 3, JO C 364 du 28.10.2020, p. 77.

⁽²²⁾ JO C 364 du 28.10.2020, p. 77.

3.2. Le CESE accueille favorablement la proposition de la Commission, qui vise à permettre aux travailleurs de faire appliquer plus facilement le principe de l'égalité de rémunération lorsqu'ils estiment avoir été victimes de discrimination salariale, à contribuer à une plus grande transparence des structures de rémunération et à renforcer le rôle des organismes nationaux dans la mise en œuvre de ce principe.

3.3. Toutefois, le CESE estime que la proposition devrait être renforcée à divers égards, notamment en ce qui concerne les critères d'évaluation de la valeur du travail et la couverture de certaines des obligations essentielles en matière de transparence, mais aussi le rôle des partenaires sociaux et de la négociation collective dans la mise en œuvre du principe de l'égalité des rémunérations, les partenaires sociaux étant les mieux placés pour réévaluer la valeur des compétences et des professions⁽²³⁾. Il craint que, dans le cas contraire, les effets bénéfiques des mesures proposées ne soient limités pour de nombreux travailleurs et que les mesures ne contribuent pas suffisamment aux changements systémiques requis pour éliminer la discrimination salariale et les préjugés sexistes dans les structures de rémunération.

3.4. Le CESE souligne que les mesures contenues dans la proposition ne constituent qu'une partie de celles qui seraient nécessaires pour résoudre les problèmes structurels qui sous-tendent l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Pour garantir l'égalité de rémunération dans la pratique, il conviendra de recourir à une approche globale comprenant de nouvelles mesures et prévoyant de renforcer l'application de la législation. Les mesures correspondantes devraient comprendre des efforts supplémentaires pour lutter contre la ségrégation sur le marché du travail, les stéréotypes sexistes et la sous-évaluation du travail effectué principalement par les femmes, l'accès à des services de garde d'enfants adéquats et abordables, ainsi que des dispositions appropriées en matière de congés pour les partenaires et des initiatives visant à sensibiliser aux écarts de rémunération, à promouvoir les possibilités de carrière pour les femmes, à garantir une meilleure représentation de celles-ci aux postes de décision et à éliminer les mesures fiscales qui découragent les femmes de travailler.

4. Observations particulières

4.1. Champ d'application et définitions

4.1.1. Le CESE note que la directive proposée a un champ d'application étendu (article 2), à savoir qu'elle s'applique tant au secteur public qu'au secteur privé, ainsi qu'à tous les travailleurs qui ont un contrat de travail ou une relation de travail, la détermination de l'existence d'une telle relation étant guidée par les faits ayant trait à l'exécution du travail. Cela inclut les travailleurs occupant un emploi atypique, tels que les travailleurs à la demande ou les travailleurs des plateformes, lorsque les faits relatifs à l'exécution du travail indiquent que ces critères sont remplis⁽²⁴⁾. L'existence d'un contrat de travail ou d'une relation de travail est définie par la législation, les conventions collectives et/ou les pratiques en vigueur dans chaque État membre, en tenant compte de la jurisprudence de la Cour de justice.

4.1.2. La définition des «catégories de travailleurs» à l'article 3 prévoit que celles-ci doivent être précisées par l'employeur. Il est essentiel que des mécanismes soient en place pour garantir que les catégories de travailleurs soient déterminées de manière neutre du point de vue du genre, par exemple en veillant à ce qu'elles soient élaborées avec la participation de représentants syndicaux/des travailleurs, conformément à la législation et aux pratiques nationales.

4.1.3. Le CESE se félicite que la définition de la discrimination en matière de rémunération tienne compte de l'éventualité que la discrimination sur la base du sexe soit conjuguée à un autre motif discriminatoire⁽²⁵⁾, et reconnaisse ainsi les aspects intersectionnels de la discrimination. La Commission devrait fournir des orientations supplémentaires pour faire en sorte que les cas de discrimination en matière de rémunération où le fondement du sexe est combiné avec une autre caractéristique protégée puissent être identifiés et traités en tant que tels.

4.1.4. Le CESE note que, tout au long de la proposition, des responsabilités sont attribuées aux «représentants des travailleurs» sans que ce terme soit défini. Il est indiqué dans l'exposé des motifs que «[si] l'organisation ne compte pas de représentants officiels des travailleurs, l'employeur devrait désigner un ou plusieurs travailleurs à cet effet». Afin de ne pas risquer d'interférer indûment avec les systèmes nationaux de relations du travail et d'éviter que les droits et prérogatives syndicaux ne soient contournés par des représentants des travailleurs choisis par l'employeur⁽²⁶⁾, la proposition devrait

⁽²³⁾ JO C 110 du 22.3.2019, p. 26.

⁽²⁴⁾ Considérant 11 de la proposition.

⁽²⁵⁾ 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) et 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).

⁽²⁶⁾ Il ressort clairement de la jurisprudence du Comité de la liberté syndicale de l'OIT et de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT que les prérogatives des syndicats ne peuvent être contournées ou ouvertes à d'autres organisations, associations ou (groupements de) travailleurs individuels (choisis par l'employeur). Voir notamment le digest de la jurisprudence dudit Comité de la liberté syndicale de l'OIT (paragraphe 1214, 1222 à 1230, 1234, 1342 et 1349) et l'enquête générale de 2012 de ladite Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT, p. 96-97.

garantir que les représentants légitimes des travailleurs soient toujours désignés par ces derniers. Il convient de préciser que cela doit se faire conformément aux conventions et à la jurisprudence pertinentes de l'Organisation internationale du travail relatives à la liberté d'association, au droit syndical et au droit à la négociation collective.

4.2. *Même travail et travail de même valeur*

4.2.1. L'article 4, paragraphe 3, de la proposition clarifie certains des critères objectifs à utiliser pour déterminer la valeur du travail, conformément à la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), et exige que les États membres prennent des mesures pour veiller à ce que des outils et des méthodes soient mis en place aux fins de cette évaluation. Ces dispositions permettront aux travailleurs qui cherchent à faire valoir leurs droits de disposer d'un élément de comparaison valable et garantiront que la valeur du travail soit déterminée de manière plus cohérente entre les États membres. Elles aideront les partenaires sociaux à concevoir des structures de rémunération non sexistes et à déterminer quelles catégories de travailleurs accomplissent un travail de valeur égale, ce qui est essentiel pour l'application d'autres dispositions de la directive proposée.

4.2.2. Toutefois, la disposition proposée n'énumère qu'un petit nombre de critères généraux. Il serait souhaitable de fournir davantage de détails sur les critères objectifs à utiliser pour déterminer la valeur du travail, en veillant tout particulièrement à ce que les compétences et caractéristiques requises pour les travaux généralement accomplis par les femmes ne soient pas négligées. Lorsqu'elles sont négligées, l'évaluation de la valeur du travail n'est pas neutre du point de vue du genre. Par exemple, les critères proposés devraient préciser d'autres sous-critères à prendre en compte, qui incluent des compétences centrées sur les personnes, typiques du travail effectué dans de nombreux emplois dominés par les femmes, tels que les services de soins à la personne⁽²⁷⁾. Fournir davantage de détails contribuerait à faire en sorte que le travail généralement accompli par les femmes ne soit pas sous-évalué. Ces critères devraient être formulés de manière à laisser aux partenaires sociaux une marge de manœuvre pour les préciser davantage.

4.2.3. Les partenaires sociaux sont les mieux placés pour évaluer la valeur des compétences et des métiers. Les critères non-discriminatoires, ainsi que les outils et les méthodes permettant de déterminer la valeur du travail visés à l'article 4, paragraphe 2, doivent être élaborés par eux, ou du moins avec leur participation, sans préjudice de leur autonomie. Le dialogue social et la négociation collective jouent un rôle primordial pour atteindre les objectifs poursuivis et traiter le problème du différentiel entre les salaires masculins et féminins.

4.2.4. Le CESE se félicite de l'introduction de la possibilité de recourir à un comparateur hypothétique ou d'utiliser d'autres éléments de preuve permettant de présumer l'existence de la discrimination alléguée, si aucun comparateur réel ne peut être trouvé. Ce dispositif aidera les travailleurs se trouvant dans des lieux de travail caractérisés par une forte ségrégation selon le sexe à prouver, le cas échéant, qu'il y a discrimination, même en l'absence de véritable comparateur. Il est particulièrement important de veiller à ce que les travailleuses travaillant dans ce type de lieux puissent introduire un recours en vue d'obtenir l'égalité de rémunération, puisque les données disponibles indiquent qu'il existe une corrélation entre le degré de féminisation d'un lieu de travail et une rémunération plus faible, autrement dit que plus la proportion de femmes est élevée, plus la rémunération est faible⁽²⁸⁾.

4.3. *Transparence des rémunérations*

4.3.1. Le CESE prend acte des mesures proposées aux articles 5 à 9, qui visent à améliorer la disponibilité des informations sur les rémunérations, y compris avant l'embauche, ainsi que la transparence des structures de rémunération, tout en relevant la nécessité de tenir compte des modèles nationaux de relations professionnelles. Ces mesures peuvent contribuer à relever l'un des principaux défis s'agissant de déceler et de combattre la discrimination salariale ainsi que les disparités de salaire dues aux différences entre les hommes et les femmes dans les négociations salariales initiales, qui

⁽²⁷⁾ Par exemple, il pourrait être précisé que les «compétences» englobent les compétences interpersonnelles, que les «efforts» renvoient non seulement à l'effort physique, mais aussi à l'effort mental et psychosocial, ou que la «nature des tâches à accomplir» inclut le soutien émotionnel. Des orientations plus détaillées sur les types de critères et de sous-critères à utiliser pour déterminer la valeur du travail sont fournies dans le document de travail des services de la Commission accompagnant le rapport de la Commission au Conseil et au Parlement européen sur l'application de la directive 2006/54/CE, SWD(2013) 512 final du 16 décembre 2013.

⁽²⁸⁾ OIT (2018), Rapport mondial sur les salaires 2018-2019: *What lies behind gender pay gaps* (Ce qui se cache derrière les écarts de rémunération entre hommes et femmes), Genève, p. 75.

tendent à désavantager les femmes ⁽²⁹⁾. Le CESE note que la proposition reconnaît que l'article 5 ne limite pas la capacité des employeurs, des travailleurs et des partenaires sociaux à négocier un salaire en dehors de la fourchette indiquée.

4.3.2. Ces mesures pourraient inciter les employeurs à déceler et à combler les écarts de rémunération au sein de leur organisation. Les obligations en matière de communication de données et d'évaluation conjointe peuvent contribuer à sensibiliser aux discriminations salariales et aux préjugés sexistes dans les structures de rémunération et à les traiter de manière plus systémique et plus efficace, dans l'intérêt de tous les travailleurs de l'organisation sans qu'il soit nécessaire pour eux d'introduire un recours en vue d'obtenir l'égalité de rémunération. Dans le même temps, il est important d'améliorer la connaissance qu'ont les salariés de ce en quoi consistent la rémunération et le salaire et de la manière dont ceux-ci peuvent être influencés. Des activités de sensibilisation aux questions d'égalité entre les hommes et les femmes sur les lieux de travail contribueraient également de manière significative à combler l'écart de rémunération. Une plus grande transparence salariale peut en outre avoir des effets bénéfiques sur la satisfaction, la fidélisation et la productivité de la main-d'œuvre ⁽³⁰⁾.

4.3.3. Le libellé de l'article 7, paragraphe 5, tel que proposé suggère que les travailleurs pourraient être empêchés de parler librement de leur rémunération à d'autres personnes au-delà des circonstances spécifiques de l'application du principe de l'égalité des rémunérations. Le CESE souligne que, pour garantir une transparence accrue, il convient de préciser que les travailleurs ne devraient pas être empêchés de divulguer leur rémunération à leurs collègues et à d'autres personnes, en particulier à leur syndicat. La possibilité de discuter librement de la rémunération avec les autres permet aux travailleurs de constater le cas échéant que le principe de l'égalité des rémunérations a été violé.

4.3.4. En outre, les employeurs ne devraient pas être en mesure d'empêcher les travailleurs de divulguer à leurs syndicats des informations relatives aux niveaux de rémunération pour les catégories de travailleurs, qu'ils ont obtenues sur demande et qui pourraient indiquer une discrimination salariale (article 7, paragraphe 6). Le destinataire pourrait être tenu de traiter les informations de manière confidentielle, sauf aux fins de l'application du principe de l'égalité des rémunérations.

4.3.5. Limiter l'obligation de communiquer des données relatives à l'écart de rémunération au sein de l'organisation aux seuls employeurs dont les effectifs comptent au moins 250 travailleurs (article 8, paragraphe 1) en exemptera de facto toutes les petites et moyennes entreprises (PME), ce qui signifie que cette mesure ne pourra bénéficier qu'à un tiers environ de l'ensemble des travailleurs de l'UE ⁽³¹⁾. De surcroît, les femmes sont surreprésentées dans les petites entreprises ⁽³²⁾, ce qui signifie qu'une proportion encore plus faible des travailleuses bénéficiera de cette mesure. Ce seuil constitue une régression par rapport à la recommandation de la Commission de 2014, qui préconise des obligations de déclaration de données pour les employeurs dont les effectifs comptent au moins 50 salariés ⁽³³⁾.

4.3.6. Le CESE reconnaît que les PME peuvent disposer de ressources plus limitées pour se conformer aux obligations qui leur incombent en vertu de la directive proposée. La proposition devrait tenir compte des préoccupations concernant les charges supplémentaires qui pèsent sur les PME, compte tenu en particulier de l'importance que celles-ci pourront avoir dans le processus de redressement après la pandémie, qui pourrait se poursuivre après l'entrée en vigueur de la directive

⁽²⁹⁾ Les données disponibles indiquent, par exemple, que les femmes ont tendance à éviter les négociations salariales et que les hommes obtiennent davantage gain de cause lorsqu'ils négocient sur le marché de l'emploi. Voir M. Recalde et L. Vesterlund, *Gender Differences in Negotiation and Policy for Improvement* (Les différences hommes-femmes dans les négociations et les actions à entreprendre pour améliorer la situation), document de travail du Bureau national de la recherche économique des États-Unis (à l'adresse <https://www.nber.org/papers/w28183>); et À Leibbrandt et J. A. List, *Do Women Avoid Salary Negotiations? Evidence from a Large Scale, Natural Field Experiment* (Les femmes évitent-elles les négociations salariales? Données issues d'une expérience à grande échelle sur le terrain), document de travail du Bureau national de la recherche économique des États-Unis (à l'adresse <https://www.nber.org/papers/w18511>).

⁽³⁰⁾ Voir l'évaluation d'impact, p. 17-18, et, par exemple, A. Chamberlain, *Is Salary Transparency More Than a Trend? (La transparence salariale est-elle davantage qu'une tendance?)*, Glassdoor Economic Research Report, 2015; ou A. Wall, A., *Pay openness movement: Is it merited? Does it influence more desirable employee outcomes than pay secrecy? (Le mouvement d'ouverture des salaires: est-elle valable? Influence-t-elle davantage que le secret salarial sur les résultats des employés, dont les progrès sont tellement souhaités?)*, *Organization Management Journal*, 2018.

⁽³¹⁾ Les PME représentent environ deux tiers de l'emploi dans l'UE et 99,8 % de l'ensemble des entreprises, voir les Statistiques sur les petites et moyennes entreprises (en anglais).

⁽³²⁾ Étude de l'EIGE de 2020 intitulée *Gender inequalities in care and consequences for the labour market* (Inégalités entre les hommes et les femmes en matière de soins et conséquences pour le marché du travail), p. 29.

⁽³³⁾ Recommandation 4.

proposée. Néanmoins, la Commission estime que les coûts de production de rapports seront modérés ⁽³⁴⁾. Une exemption complète pour tous les employeurs dont les effectifs sont inférieurs à 250 travailleurs n'est donc pas justifiée, mais il pourrait être approprié de prévoir des règles spéciales pour les PME.

4.3.7. Des règles spéciales réduisant la fréquence de déclaration requise pour les entreprises de moindre taille seraient de nature à diminuer les coûts tout en exigeant des employeurs qu'ils décèlent et éliminent les écarts de rémunération, dans l'intérêt des travailleurs. S'il n'est pas nécessaire que le seuil d'obligation de déclaration dépasse 50 travailleurs, en revanche, la fréquence des déclarations pourrait être réduite pour les entreprises dont les effectifs comptent 50 travailleurs ou plus, mais moins de 250 travailleurs.

4.3.8. Cette préoccupation se retrouve en ce qui concerne la limitation de l'obligation de procéder à une évaluation conjointe aux employeurs dont les effectifs comptent au moins 250 travailleurs (article 9). Les coûts d'élaboration d'une évaluation conjointe sont estimés à un montant un peu plus élevé que pour les rapports ⁽³⁵⁾, mais ils ne justifient toujours pas une exemption complète pour les employeurs dont les effectifs comptent moins de 250 salariés. Il pourrait s'avérer justifié de prévoir des règles spéciales pour les PME.

4.3.9. Les États membres devraient être tenus de fournir un soutien, une formation et une assistance technique aux employeurs, en particulier de PME, afin qu'ils respectent leurs obligations en matière de transparence salariale, y compris par l'élaboration d'outils et des méthodes de calcul des écarts de rémunération. Chaque fois que cela est possible et approprié, les États membres devraient également faire usage de la possibilité prévue à l'article 8, paragraphe 4, de compiler les informations sur les écarts de rémunération fournies par les organisations elles-mêmes, en particulier en ce qui concerne les petites et moyennes entreprises.

4.3.10. Le CESE note que la proposition diffère de la recommandation en ce qu'elle n'exige des employeurs que la communication d'informations sur les écarts de rémunération entre travailleurs masculins et féminins par catégorie de travailleurs et dans l'ensemble de l'organisation. Afin de garantir davantage de transparence et de responsabilité, les syndicats/les représentants des travailleurs devraient être en mesure de vérifier quelle méthode est utilisée par l'employeur pour calculer les écarts de rémunération et si les calculs sont exacts, dans le strict respect de la législation et des pratiques nationales. Conformément à la recommandation, les obligations de communication de données devraient s'étendre aux niveaux de rémunération moyens des travailleurs masculins et féminins par catégorie de travailleurs. Une telle disposition permet aux travailleurs et aux autres organismes d'évaluer les différences réelles de rémunération entre les catégories de travailleurs, ce qui est essentiel pour garantir l'application effective du principe de l'égalité des rémunérations.

4.3.11. Le CESE souligne que la proposition ne précise pas à quelle fréquence les employeurs devraient fournir des informations relatives aux rémunérations pour différentes catégories de travailleurs [article 8, paragraphe 1, point (g)]. Ces données devraient être mises à disposition sur une base annuelle, à l'instar des autres types d'informations. Des dispositions spéciales concernant la fréquence des déclarations pourraient être prévues pour les PME, comme suggéré au paragraphe 4.3.7.

4.3.12. Le CESE soutient la proposition visant à obliger les employeurs à remédier à la situation, en coopération avec les syndicats/les représentants des travailleurs et d'autres organes, ainsi que l'obligation d'inclure dans l'évaluation conjointe des mesures visant à remédier aux différences constatées et un rapport sur l'efficacité de ces mesures (article 8, paragraphe 7, article 9, paragraphes 2 et 3). Ces dispositions sont essentielles pour garantir que les obligations en matière de communication de données et d'évaluation conjointe sont efficaces pour promouvoir le principe de l'égalité des rémunérations.

4.3.13. L'article 10, paragraphe 1, dispose que les informations fournies conformément aux exigences susmentionnées qui impliquent le traitement de données à caractère personnel doivent être communiquées conformément au règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil ⁽³⁶⁾ [règlement général sur la protection des données (RGPD)]. Il convient de préciser que le RGPD ne devrait pas être utilisé par les employeurs comme motif de refus de communiquer des informations nécessaires pour déceler une discrimination salariale. L'article 10, paragraphe 3, prévoit des mesures de protection adéquates de la vie privée du travailleur, en vertu desquelles, lorsqu'un travailleur individuel est identifiable, les informations pertinentes doivent être mises à la disposition des seuls syndicats/représentants des travailleurs ou organisme pour l'égalité de traitement. Ces derniers conseillent ensuite les travailleurs sur une éventuelle réclamation au titre de la directive.

⁽³⁴⁾ L'évaluation d'impact de la Commission estime les coûts supplémentaires moyens entre 379-508 EUR au minimum et 721-890 EUR au maximum par employeur pour la première année, avec un effet dégressif les années suivantes; Évaluation d'impact [SWD(2021) 41 final, p. 59]. Voir aussi Eurofound (2020), *Measures to promote gender pay transparency in companies: How much do they cost and what are their benefits and opportunities?* (Mesures visant à promouvoir la transparence salariale entre les femmes et les hommes dans les entreprises: quel est leur coût, et quels avantages et possibilités apportent-elles?), document de travail d'Eurofound, WPEF20021.

⁽³⁵⁾ Le coût moyen est estimé entre 1 180-1 724 EUR au minimum et 1 911-2 266 EUR au maximum, avec un effet dégressif pour toute évaluation ultérieure; Évaluation d'impact [SWD(2021) 41 final, p. 61].

⁽³⁶⁾ 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).

4.4. *Négociation collective et dialogue social en matière d'égalité de rémunération*

4.4.1. La proposition reconnaît qu'il importe que les partenaires sociaux accordent une attention particulière à l'égalité des rémunérations dans les négociations collectives et prévoit que les États membres prennent des mesures pour encourager les partenaires sociaux à accorder toute l'attention voulue aux questions d'égalité de rémunération, y compris au niveau approprié de la négociation collective⁽³⁷⁾. Elle prévoit aussi que soient respectées les différentes caractéristiques des systèmes nationaux de dialogue social et de négociation collective dans l'ensemble de l'UE, ainsi que l'autonomie et la liberté contractuelle des partenaires sociaux et leur capacité de représenter les travailleurs et les employeurs⁽³⁸⁾. Toutefois, contrairement à la recommandation de 2014, la proposition ne comporte pas de disposition garantissant que la question de l'égalité des rémunérations puisse être débattue au niveau approprié de la négociation collective.

4.4.2. L'article 11 prévoit uniquement que les droits et obligations découlant de la directive doivent être examinés avec les partenaires sociaux. Il convient de préciser ce que cela implique. Il importe en particulier de veiller à ce que des mesures soient prises pour promouvoir la négociation collective sur l'égalité salariale et d'autres mesures visant à combler l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, sans préjudice de l'autonomie des partenaires sociaux. La négociation collective peut jouer un rôle important et bénéfique dans la promotion de l'égalité des rémunérations et de l'égalité entre les hommes et les femmes de manière systémique au niveau des entreprises, des secteurs ou des États membres.

4.4.3. En outre, il convient d'encourager d'autres mesures qui favorisent le dialogue social, la discussion sur l'égalité des rémunérations et la mise en place de systèmes non sexistes d'évaluation des emplois par les partenaires sociaux, la sensibilisation de ces derniers aux questions d'égalité salariale et le partage des bonnes pratiques.

4.4.4. La capacité des syndicats/représentants des travailleurs à agir au nom des travailleurs devrait être renforcée, notamment en donnant aux représentants syndicaux ou des travailleurs le droit de demander des informations sur les niveaux de rémunération, ventilés par sexe, pour les catégories de travailleurs. Ces informations permettraient aux représentants des syndicats et des travailleurs de déceler des discriminations salariales et d'agir pour y remédier, y compris dans le cadre de négociations collectives.

4.4.5. Le CESE souligne que les représentants syndicaux/des travailleurs doivent disposer des connaissances techniques et de la formation nécessaires pour s'acquitter de leur mission de détection de la discrimination en matière de rémunération, ainsi que de leur mission de conseil et de représentation des travailleurs sur les problèmes concernés. Il convient de préciser que les syndicats ont le droit de représenter leurs membres.

4.5. *Voies de recours et application du droit*

4.5.1. Le CESE prend note des dispositions proposées visant à remédier aux obstacles procéduraux auxquels sont confrontés les travailleurs qui cherchent à introduire un recours en vue d'obtenir l'égalité de rémunération, tels que le niveau élevé des frais de justice, l'insuffisance des indemnisations et les délais de prescription. À cet égard, il reconnaît la diversité des traditions juridiques en ce qui concerne les règles de procédure des États membres. Il attire l'attention sur la nécessité d'une certaine souplesse qui permette de respecter tant les systèmes judiciaires nationaux que 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 compétence en tant que représentants des travailleurs et des employeurs.

4.5.2. Le CESE soutient la proposition visant à faire en sorte que différentes entités puissent agir au nom ou en soutien d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui ont expressément donné leur accord à cette fin, et que les organismes pour l'égalité de traitement et les représentants des travailleurs puissent le faire pour plusieurs travailleurs (article 13). La possibilité d'une action collective au niveau national pourrait également être envisagée, car elle devrait avoir un effet considérable sur l'application de la législation⁽³⁹⁾. Le CESE souligne la nécessité d'une certaine souplesse afin de respecter les traditions juridiques et les systèmes judiciaires nationaux différents.

4.5.3. Le CESE note que l'article 19 relatif aux frais de justice et dépens pourrait entraîner des difficultés financières pour les microentreprises et certaines petites entreprises quand elles sont parties défendresses dans une procédure. Lorsque les frais de justice sont si élevés qu'ils menacent le fonctionnement de l'entreprise, le non-recouvrement devrait être considéré comme manifestement déraisonnable.

⁽³⁷⁾ Considérant 31 de la proposition.

⁽³⁸⁾ Considérant 31 de la proposition.

⁽³⁹⁾ P. Foubert (2017). Voir également S. Benedi Lahuerta (2018).

4.5.4. Le CESE note que le délai de prescription de trois ans proposé à l'article 18 pourrait nécessiter des changements importants entraînant des difficultés pour les mécanismes de règlement des litiges existant dans certains États membres. Dans ce cas, les États membres devraient avoir la possibilité d'adapter leurs systèmes judiciaires et leurs traditions juridiques, sans compromettre l'objectif de l'article 18, qui est de veiller à ce que de brefs délais de prescription ne constituent pas un obstacle empêchant les victimes de discriminations salariales de faire valoir leur droit à l'égalité de rémunération.

4.6. Organismes chargés de l'égalité de traitement et du suivi

4.6.1. Le CESE accueille favorablement la proposition visant à renforcer le rôle des organismes pour l'égalité de traitement dans l'application du principe de l'égalité des rémunérations et à assurer la coopération entre les organismes pour l'égalité de traitement et les autres organismes chargés de fonctions d'inspection (article 25). Il conviendrait en outre de prévoir une disposition visant à assurer une coopération étroite entre les organismes pour l'égalité de traitement et les partenaires sociaux, ainsi que l'organisme de suivi, s'il est distinct de l'organisme pour l'égalité de traitement, en tenant dûment compte de l'autonomie des partenaires sociaux.

4.6.2. Le CESE se félicite en particulier de la disposition prévoyant que les organismes pour l'égalité de traitement doivent être dotés des ressources nécessaires à l'exercice effectif de leurs fonctions (article 25, paragraphe 3). Il se félicite également de l'obligation proposée de désigner un organisme de suivi chargé de soutenir la mise en œuvre du principe de l'égalité des rémunérations (article 26). Toutefois, en vue de renforcer encore le rôle des organismes nationaux, il estime que la proposition devrait veiller à ce que l'organisme chargé du suivi et les inspections du travail disposent des ressources adéquates pour s'acquitter efficacement de leurs fonctions.

4.6.3. Le CESE estime que la composition de l'organe de suivi devrait inclure les acteurs sociaux impliqués dans l'application du principe de l'égalité des rémunérations, en particulier des représentants des syndicats et des employeurs, ainsi que les organisations de la société civile qui promeuvent l'égalité entre les hommes et les femmes et l'égalité de rémunération.

4.7. Dispositions horizontales

4.7.1. Le CESE estime que la clause de non-régression proposée (article 24) pourrait être encore renforcée en ajoutant qu'aucune disposition de la directive ne doit être interprétée comme limitant ou portant atteinte aux droits et principes reconnus, dans leurs domaines d'application respectifs, par le droit de l'Union ou le droit international et par les accords internationaux auxquels l'Union ou les États membres sont parties.

4.7.2. L'article 27 vise à garantir que la directive n'affecte pas le droit des partenaires sociaux de négocier, de conclure et d'appliquer des conventions collectives et de mener des actions collectives conformément à la législation ou aux pratiques nationales. Il conviendrait également d'y préciser que les partenaires sociaux peuvent introduire des dispositions ou appliquer des conventions collectives plus favorables aux travailleurs que celles prévues par la directive.

4.7.3. Le CESE note que l'article 30 autorise la mise en œuvre de la directive par les partenaires sociaux, lorsque ceux-ci en font conjointement la demande, à condition de prendre toutes les mesures nécessaires pour que les résultats recherchés par la directive soient garantis à tout moment. Cette disposition garantit que la directive autorise différents moyens de mise en œuvre dans les différents systèmes nationaux, tout en garantissant le même niveau de protection aux travailleurs.

Bruxelles, le 9 juin 2021.

La présidente
du Comité économique et social européen
Christa SCHWENG

ANNEXE

Les amendements suivants, qui ont recueilli au moins le quart des suffrages exprimés, ont été rejetés au cours des débats (article 43, paragraphe 2, du règlement intérieur):

Nouveau paragraphe 3.1

Avant le paragraphe 3.1, en ajouter un autre, libellé comme suit:

3.1. Le Comité économique et social (CESE) soutient pleinement le principe de l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail de même nature, et reconnaît qu'il constitue l'un des droits et principes fondamentaux de l'Union européenne. Il apporte également son soutien à la Commission lorsqu'elle fixe l'objectif de combler l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et de promouvoir davantage encore le principe de l'égalité salariale. Si l'on veut combler ce fossé salarial, il s'impose toutefois d'évaluer soigneusement les causes premières et de les cerner correctement. Le CESE considère que la proposition de directive de la Commission sur la transparence des rémunérations⁽¹⁾ n'a pas réussi à distinguer de manière adéquate les raisons fondamentales qui expliquent l'existence de l'écart salarial entre les hommes et les femmes, comme la ségrégation qui s'exerce de manière horizontale et verticale sur le marché du travail, suivant les choix éducatifs et professionnels de chaque individu, le rapport entre travail à temps plein et à temps partiel, ou encore les contraintes liées aux tâches familiales non rémunérées et le rôle des incitations fiscales. En lieu et place des dispositions de transparence salariale qui sont proposées, il existe donc des mesures qui seraient plus efficaces et proportionnelles qu'une législation contraignante de l'Union européenne pour traiter ces problèmes tout en garantissant que les entreprises, en particulier petites et moyennes, n'auront pas à supporter un surcroît de charges administratives et de dépenses. Le CESE fait valoir que la structure des rémunérations et la fixation des salaires forment un élément essentiel des négociations collectives et du dialogue social, qui relèvent de la compétence des États membres et des partenaires sociaux. Il estime que la directive proposée⁽²⁾ échoue à respecter pleinement les compétences nationales dans le domaine de la formation des salaires et à tenir suffisamment compte de la diversité que présentent les États membres en matière de modèles de relations sociales et industrielles ou de systèmes judiciaires et traditions juridiques. En outre, elle ne prend aucunement en considération que cette formation des rémunérations procède également du jeu de la demande et de l'offre de compétences sur le marché du travail, ainsi que des ressources disponibles. Le CESE en conclut dès lors que la proposition de la Commission relative à la transparence des rémunérations est disproportionnée et contraire au principe de subsidiarité. Il conviendrait que la Commission réexamine ou remanie sa proposition, et les colégislateurs sont invités à tenir compte des préoccupations ici exprimées et à y faire droit dans les étapes ultérieures du processus législatif.

Résultat du vote:

Voix pour: 90

Voix contre: 109

Abstentions: 18

Paragraphe 3.2

Modifier comme suit:

3.2. Le CESE prend acte de ~~accueille favorablement~~ la proposition de la Commission, qui vise à permettre aux travailleurs de faire appliquer plus facilement le principe de l'égalité de rémunération lorsqu'ils estiment avoir été victimes de discrimination salariale, à contribuer à une plus grande transparence des structures de rémunération et à renforcer le rôle des organismes nationaux dans la mise en œuvre de ce principe.

Résultat du vote:

Voix pour: 85

Voix contre: 131

Abstentions: 17

⁽¹⁾ COM(2021) 93 final.

⁽²⁾ COM(2021) 93 final.

Paragraphe 3.3 (lié au paragraphe 1.3)

Modifier comme suit:

3.3. Toutefois, le CESE estime que la proposition devrait ~~être renforcée à divers égards~~ renforcer la possibilité pour les États membres de tenir compte de leurs modèles de relations professionnelles, notamment en ce qui concerne les critères d'évaluation de la valeur du travail et la couverture de certaines des obligations essentielles en matière de transparence, mais aussi le rôle des partenaires sociaux et de la négociation collective dans la mise en œuvre du principe de l'égalité des rémunérations, les partenaires sociaux étant les mieux placés pour réévaluer la valeur des compétences et des professions ⁽³⁾. Il craint que, dans le cas contraire, les effets bénéfiques des mesures proposées ne soient limités pour de nombreux travailleurs et que les mesures ne contribuent pas suffisamment aux changements systémiques requis pour éliminer la discrimination salariale et les préjugés sexistes dans les structures de rémunération.

Résultat du vote:

Voix pour: 90

Voix contre: 138

Abstentions: 17

Paragraphe 4.2.4

Modifier comme suit:

4.2.4. Le CESE ~~est critique et s'interroge quant à se féliciter en particulier de~~ l'introduction de la possibilité de recourir à un comparateur hypothétique ou d'utiliser d'autres éléments de preuve permettant de présumer l'existence de la discrimination alléguée, si aucun comparateur réel ne peut être trouvé. ~~Ce dispositif aidera les travailleurs se trouvant dans des lieux de travail caractérisés par une forte ségrégation selon le sexe à prouver, le cas échéant, qu'il y a discrimination, même en l'absence de véritable comparateur. Il est particulièrement important de veiller à ce que les travailleuses travaillant dans ce type de lieux puissent introduire un recours en vue d'obtenir l'égalité de rémunération, puisque les données disponibles indiquent qu'il existe une corrélation entre le degré de féminisation d'un lieu de travail et une rémunération plus faible, autrement dit que plus la proportion de femmes est élevée, plus la rémunération est faible⁽⁴⁾. Il est difficile de savoir comment ce système fonctionnerait dans la pratique; en outre, il créerait une incertitude juridique pour les entreprises. Il ne tient pas non plus compte de l'évolution dynamique d'une entreprise, où des aspects qui ont une incidence sur les salaires, tels que la situation économique générale (performance économique, compétitivité, productivité, demande), ainsi que les tâches et l'organisation du travail, sont soumis en permanence à des changements. Le CESE estime que les éventuelles discriminations salariales doivent toujours être appréciées par rapport aux salariés d'une même entreprise occupant des postes comparables. En outre, le CESE fait observer que la formation des salaires relève essentiellement de la négociation (collective) et fait l'objet d'une expertise professionnelle précise, et qu'elle ne devrait pas être réglementée. Les salaires sont formés sur le marché du travail; ils rémunèrent les travailleurs pour les tâches effectuées, tout en étant le reflet d'éléments objectifs et des performances du travailleur. Les salaires sont fixés dans le cadre d'une relation contractuelle entre deux parties privées ou dans le cadre d'une convention collective. La directive devrait respecter ces aspects et les structures de fixation des salaires.~~

Résultat du vote:

Voix pour: 69

Voix contre: 114

Abstentions: 15

⁽³⁾ JO C 110 du 22.3.2019, p. 26.

⁽⁴⁾ OIT (2018), Rapport mondial sur les salaires 2018-2019: What lies behind gender pay gaps (Ce qui se cache derrière les écarts de rémunération entre hommes et femmes), Genève, p. 75.

Paragraphe 4.3.5

Supprimer le paragraphe:

~~4.3.5. Limiter l'obligation de communiquer des données relatives à l'écart de rémunération au sein de l'organisation aux seuls employeurs dont les effectifs comptent au moins 250 travailleurs (article 8, paragraphe 1) en exemptera de facto toutes les petites et moyennes entreprises (PME), ce qui signifie que cette mesure ne pourra bénéficier qu'à un tiers environ de l'ensemble des travailleurs de l'UE ⁽⁵⁾. De surcroît, les femmes sont surreprésentées dans les petites entreprises ⁽⁶⁾, ce qui signifie qu'une proportion encore plus faible des travailleuses bénéficiera de cette mesure. Ce seuil constitue une régression par rapport à la recommandation de la Commission de 2014, qui préconise des obligations de déclaration de données pour les employeurs dont les effectifs comptent au moins 50 salariés ⁽⁷⁾.~~

Résultat du vote:

Voix pour: 81

Voix contre: 125

Abstentions: 13

Paragraphe 4.3.6 (lié au paragraphe 1.5)

Modifier comme suit:

~~4.3.6. Le CESE reconnaît que les PME peuvent disposer de ressources plus limitées pour se conformer aux nouvelles obligations qui leur incombent, car elles manquent souvent de personnel des ressources humaines en vertu de la directive proposée. La proposition devrait tenir compte des préoccupations concernant les charges supplémentaires qui pèsent sur les PME, compte tenu en particulier de l'importance que celles-ci pourront avoir dans le processus de redressement après la pandémie, qui pourrait se poursuivre après l'entrée en vigueur de la directive proposée. Néanmoins, la Commission estime que les coûts de production de rapports seront modérés ⁽⁸⁾, sous-évaluant néanmoins les conséquences financières générales pour les employeurs. En réalité, les coûts totaux ne peuvent pas être évalués à l'avance: ils dépendront du coût de production de nouveaux types de données et de compilations statistiques, du nombre de litiges, des problèmes de mise en œuvre concrète et des effets sur la formation des salaires et sur les conventions collectives. Une exemption complète pour tous les employeurs dont les effectifs sont inférieurs à 250 travailleurs n'est donc pas soutenue pas justifiée, mais il pourrait être approprié de prévoir des règles spéciales pour les PME au niveau national. Les États membres devraient dès lors être autorisés à fixer les seuils adéquats.~~

Résultat du vote:

Voix pour: 90

Voix contre: 121

Abstentions: 13

Paragraphe 4.3.7

Supprimer le paragraphe:

~~4.3.7. Des règles spéciales réduisant la fréquence de déclaration requise pour les entreprises de moindre taille seraient de nature à diminuer les coûts tout en exigeant des employeurs qu'ils décèlent et éliminent les écarts de rémunération, dans l'intérêt des travailleurs. S'il n'est pas nécessaire que le seuil d'obligation de déclaration dépasse 50 travailleurs, en revanche, la fréquence des déclarations pourrait être réduite pour les entreprises dont les effectifs comptent 50 travailleurs ou plus, mais moins de 250 travailleurs.~~

⁽⁵⁾ Les PME représentent environ deux tiers de l'emploi dans l'UE et 99,8 % de l'ensemble des entreprises, voir les Statistiques sur les petites et moyennes entreprises (en anglais).

⁽⁶⁾ Étude de l'EIGE de 2020 intitulée *Gender inequalities in care and consequences for the labour market* (Inégalités entre les hommes et les femmes en matière de soins et conséquences pour le marché du travail), p. 29.

⁽⁷⁾ Recommandation 4.

⁽⁸⁾ L'évaluation d'impact de la Commission estime les coûts supplémentaires moyens entre 379-508 EUR au minimum et 721-890 EUR au maximum par employeur pour la première année, avec un effet dégressif les années suivantes; Évaluation d'impact [SWD(2021) 41 final, p. 59]. Voir aussi Eurofound (2020), *Measures to promote gender pay transparency in companies: How much do they cost and what are their benefits and opportunities?* (Mesures visant à promouvoir la transparence salariale entre les femmes et les hommes dans les entreprises: quel est leur coût, et quels avantages et possibilités apportent-elles?), document de travail d'Eurofound, WPEF20021.

Résultat du vote:

Voix pour: 82

Voix contre: 127

Abstentions: 18

Paragraphe 4.3.8

Modifier comme suit:

4.3.8. ~~Cette préoccupation se retrouve en ce qui concerne~~ Le CESE se félicite en outre de la limitation de l'obligation de procéder à une évaluation conjointe aux employeurs dont les effectifs comptent au moins 250 travailleurs (article 9) Les coûts d'élaboration d'une évaluation conjointe sont estimés à un montant un peu légèrement plus élevé que pour les rapports⁽⁹⁾, mais ils ne justifient toujours pas justifiant ainsi une exemption complète pour les employeurs dont les effectifs comptent moins de 250 salariés. Il pourrait s'avérer justifié de prévoir des règles spéciales pour les PME au niveau national.

Résultat du vote:

Voix pour: 82

Voix contre: 130

Abstentions: 20

Paragraphe 4.3.9

Modifier comme suit:

4.3.9. ~~Les États membres devraient être tenus de fournir un soutien, une formation et une assistance technique aux employeurs, en particulier de PME, et de les inciter à prendre des mesures volontaires afin qu'ils respectent leurs obligations~~ en matière de transparence salariale, y compris par l'élaboration d'outils et des méthodes de calcul des écarts de rémunération. Chaque fois que cela est possible et approprié, les États membres devraient également faire usage de la possibilité prévue à l'article 8, paragraphe 4, de compiler les informations sur les écarts de rémunération fournies par les organisations elles-mêmes, en particulier en ce qui concerne les petites et moyennes entreprises.

Résultat du vote:

Voix pour: 91

Voix contre: 130

Abstentions: 15

Paragraphe 4.4.4

Modifier comme suit:

4.4.4. Le CESE se félicite que la proposition augmente les possibilités pour les travailleurs de faire valoir leurs droits en ce qui concerne le principe de l'égalité des rémunérations. La capacité des syndicats et des représentants des travailleurs à agir au nom des travailleurs devrait toujours être subordonnée à un mandat clair du travailleur et s'exercer conformément à la législation et aux pratiques nationales ainsi qu'aux systèmes de relations professionnelles. Il ne devrait pas automatiquement être fait droit aux demandes d'informations sur les niveaux de rémunération ventilées par sexe pour une catégorie de travailleurs donnée, de telles demandes devant toujours être justifiées au cas par cas et correspondre à un mandat des travailleurs. La capacité des syndicats/représentants des travailleurs à agir au nom des travailleurs devrait être renforcée, notamment en donnant aux représentants syndicaux ou des travailleurs le droit de demander des informations sur les niveaux de rémunération, ventilés par sexe, pour les catégories de travailleurs. Ces informations permettraient aux représentants des syndicats et des travailleurs de déceler des discriminations salariales et d'agir pour y remédier, y compris dans le cadre de négociations collectives.

⁽⁹⁾ Le coût moyen est estimé entre 1 180-1 724 EUR au minimum et 1 911-2 266 EUR au maximum, avec un effet dégressif pour toute évaluation ultérieure; Évaluation d'impact [SWD(2021) 41 final, p. 61].

Résultat du vote:

Voix pour: 88

Voix contre: 127

Abstentions: 11

Nouveau paragraphe 4.5.5

Ajouter après le paragraphe 4.5.4 le nouveau paragraphe suivant:

4.5.5. Le CESE souligne que toute forme de discrimination fondée sur le sexe devrait être corrigée. Cependant, il est préoccupant que l'exigence d'une indemnisation intégrale, telle qu'énoncée à l'article 14, puisse entraîner à la fois une insécurité juridique et des difficultés pratiques en ce qui concerne, entre autres, la période pour laquelle une telle indemnisation serait versée. Les conditions spécifiques pour demander et obtenir une telle indemnisation ou réparation devraient donc être précisées au niveau national.

Résultat du vote:

Voix pour: 89

Voix contre: 127

Abstentions: 20

Nouveau paragraphe 4.5.6

Ajouter un nouveau paragraphe après le paragraphe 4.5.5:

4.5.6. Le CESE relève que la disposition de l'article 16, paragraphe 2, relative aux circonstances supplémentaires dans lesquelles la charge de la preuve incombe à l'employeur, à savoir lorsqu'un employeur n'a pas respecté les obligations liées à la transparence énoncées aux articles 5 à 9, pourrait avoir de lourdes conséquences si elle est appliquée de façon stricte. Il conviendrait donc de laisser aux États membres le soin de déterminer les règles appropriées en matière de preuve lorsqu'un tel manquement aux obligations constitue une négligence par rapport au devoir de diligence tel qu'escompté.

Résultat du vote:

Voix pour: 91

Voix contre: 145

Abstentions: 13

Paragraphe 4.7.2

Modifier comme suit:

4.7.2. L'article 27 vise à garantir que la directive n'affecte pas le droit des partenaires sociaux de négocier, de conclure et d'appliquer des conventions collectives et de mener des actions collectives conformément à la législation ou aux pratiques nationales. Il conviendrait de considérer que les accords qu'ils concluent assurent la protection voulue. Il conviendrait également d'y préciser que les partenaires sociaux peuvent introduire des dispositions ou appliquer des conventions collectives plus favorables aux travailleurs que celles prévues par la directive.

Résultat du vote:

Voix pour: 95

Voix contre: 134

Abstentions: 12

Paragraphe 4.7.3

Modifier comme suit:

4.7.3. Le CESE note que l'article 30 autorise la mise en œuvre de la directive par les partenaires sociaux, lorsque ceux-ci en font conjointement la demande, à condition de prendre toutes les mesures nécessaires pour que les résultats recherchés par la directive soient garantis à tout moment. Cette disposition garantit que la directive autorise différents moyens de mise en œuvre dans les différents systèmes nationaux, tout en garantissant le même niveau de protection aux travailleurs. Pour que ce point soit clair, il conviendrait de s'inspirer de la directive relative au travail intérimaire et de celle relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles, qui prévoient que cette mise en œuvre est autorisée dès lors que la protection globale des travailleurs est respectée.

Résultat du vote:

Voix pour: 86

Voix contre: 142

Abstentions: 9

Paragraphe 1.1 (lié au nouveau paragraphe 3.1)

Modifier comme suit:

1.1. Le CESE soutient pleinement le principe de l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail de même nature, qui constitue l'un des droits et principes fondamentaux de l'Union européenne. Il apporte également son soutien à la Commission lorsqu'elle fixe l'objectif de combler l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et de promouvoir davantage encore le principe de l'égalité salariale. Si l'on veut combler ce fossé salarial, il s'impose toutefois d'en évaluer soigneusement les causes premières et de les cerner correctement. Le CESE considère que la proposition de directive de la Commission sur la transparence des rémunérations⁽¹⁰⁾ n'a pas réussi à distinguer de manière adéquate les raisons fondamentales qui expliquent l'existence de l'écart salarial entre les hommes et les femmes, comme la ségrégation qui s'exerce de manière horizontale et verticale sur le marché du travail, suivant les choix éducatifs et professionnels de chaque individu, le rapport entre travail à temps plein et à temps partiel, ou encore les contraintes liées aux tâches familiales non rémunérées et le rôle des incitations fiscales. En lieu et place des dispositions de transparence salariale qui sont proposées, il existe donc des mesures qui seraient plus efficaces et proportionnelles qu'une législation contraignante de l'Union européenne pour traiter ces problèmes tout en garantissant que les entreprises, en particulier petites et moyennes, n'aient pas à supporter un surcroît de charges administratives et de dépenses. Le CESE estime que la directive proposée⁽¹¹⁾ échoue à respecter pleinement les compétences nationales dans le domaine de la formation des salaires et à tenir suffisamment compte de la diversité que présentent les États membres en matière de modèles de relations sociales et industrielles ou de systèmes judiciaires et traditions juridiques. En outre, elle ne prend aucunement en considération que cette formation des rémunérations procède également du jeu de la demande et de l'offre de compétences sur le marché du travail, ainsi que des ressources disponibles. Le CESE en conclut dès lors que la proposition de la Commission relative à la transparence des rémunérations est disproportionnée et contraire au principe de subsidiarité. Il conviendrait que la Commission réexamine ou remanie sa proposition, et les colégislateurs sont invités à tenir compte des préoccupations ici exprimées et à y faire droit dans les étapes ultérieures du processus législatif. Le CESE accueille favorablement la proposition de la Commission, qui vise à permettre aux travailleurs de faire appliquer plus facilement le principe de l'égalité de rémunération lorsqu'ils estiment avoir été victimes de discrimination salariale, à contribuer à une plus grande transparence des structures de rémunération et à renforcer le rôle des organismes nationaux dans la mise en œuvre de ce principe.

Paragraphe 1.3 (lié au paragraphe 3.3)

Modifier comme suit:

1.3. Toutefois, le CESE estime que la proposition devrait être renforcée à divers égards renforcer la possibilité pour les États membres de tenir compte de leurs modèles de relations professionnelles, notamment en ce qui concerne les critères d'évaluation de la valeur du travail, la couverture de certaines des obligations essentielles en matière de transparence, ainsi que le rôle des partenaires sociaux et de la négociation collective dans la mise en œuvre du principe de l'égalité des rémunérations.

⁽¹⁰⁾ COM(2021) 93 final.

⁽¹¹⁾ COM(2021) 93 final.

Paragraphe 1.5 (lié au nouveau paragraphe 4.3.6)

Modifier comme suit:

1.5. ~~Si~~ La proposition tient à juste titre compte des préoccupations qui concernent les charges supplémentaires pesant sur les PME,.
~~Le CESE soutient la proposition de la Commission d'exempter estime qu'une exemption complète pour~~ tous les employeurs dont les effectifs comptent moins de 250 travailleurs, ~~tout en reconnaissant qu' ne se justifie pas pour autant. Toutefois,~~ il pourrait s'avérer approprié de prévoir des règles spéciales pour les PME au niveau national. ~~En outre~~ Dès lors, les États membres devraient être ~~tenus de~~ autorisés à fixer des seuils adéquats. ~~Les États membres devraient en outre être tenus de~~ fournir un soutien, une formation et une assistance technique aux employeurs, notamment de PME, pour les aider à remplir leurs obligations en matière de transparence salariale.
