
Écart de salaires hommes-femmes: de nouvelles règles contre le secret salarial

- Dans l'UE, les femmes gagnent en moyenne 13% de moins que les hommes pour le même travail
- Fin du secret salarial: les travailleurs auront le droit d'obtenir des informations sur les rémunérations dans leur catégorie d'emploi
- Des sanctions dissuasives, notamment des amendes, seront infligées aux employeurs qui ne respectent pas les règles
- Les entreprises devront prendre des mesures si l'écart salarial est supérieur à 5%



De nouvelles règles pour plus de transparence et moins d'écart de rémunération entre hommes et femmes © AdobeStock
JBettencourt_peopleimage

Les entreprises de l'UE devront fournir des informations permettant aux employés de mieux comparer les rémunérations et de souligner les écarts de salaire entre hommes et femmes.

Selon de nouvelles règles adoptées par le Parlement lors de la session plénière de ce jeudi (par 427 voix pour, 79 contre et 76 abstentions), les outils de comparaison des niveaux de rémunération devront reposer sur des critères non genrés et inclure des systèmes d'évaluation et de classification des fonctions qui sont neutres du point de vue du genre. Les avis de vacance et les intitulés de postes devront également être neutres du point de vue du genre et les processus de recrutement menés de manière non discriminatoire.

Si la déclaration des salaires révèle un écart de rémunération entre les genres d'au moins 5%, les employeurs devront procéder à une évaluation conjointe des salaires avec les représentants des employés. Les États membres devront mettre en place des sanctions efficaces, proportionnées et dissuasives, telles que des amendes, pour les employeurs qui enfreignent les règles. Un travailleur qui a subi un préjudice à la suite d'une infraction aura le droit de demander une indemnisation. Pour la première fois, la discrimination intersectionnelle et les droits des personnes non binaires ont été inclus dans le champ d'application des nouvelles règles.

Interdiction du secret salarial

Selon les règles, les travailleurs et leurs représentants auront le droit de recevoir des informations claires et complètes sur les niveaux de rémunération individuels et moyens, ventilés par genre. Le secret salarial sera interdit. Aucune clause contractuelle ne pourra empêcher les travailleurs de communiquer des informations sur leur salaire ou de demander des informations sur la même catégorie de rémunération de travailleurs ou sur d'autres catégories.

Basculement de la charge de la preuve

En matière de rémunération, la charge de la preuve passera du travailleur à l'employeur. Si un travailleur estime que le principe de l'égalité de rémunération n'a pas été appliqué et porte l'affaire devant les tribunaux, la législation nationale devra contraindre l'employeur à prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

Citations des rapporteuses

[Samira Rafaela](#) (Renew Europe, NL), membre de la commission des droits des femmes et de l'égalité des genres, a déclaré: "Ma priorité était de garantir les mesures de transparence salariale les plus inclusives et les plus efficaces possibles pour les travailleurs. Non seulement nous disposons enfin de mesures contraignantes pour lutter contre l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, mais, en outre, tous les citoyens de l'UE sont désormais dotés de moyens d'agir, reconnus et protégés contre la discrimination salariale. Les personnes non binaires ont le même droit à l'information que les hommes et les femmes. Avec cette directive, nous avons pour la première fois défini la discrimination intersectionnelle dans la législation européenne et l'avons inscrite comme circonstance aggravante dans le cadre de la définition des sanctions, et j'en suis fière."

[Kira Marie Peter-Hansen](#) (Verts/ALE, DK), membre de la commission de l'emploi et des affaires sociales, a déclaré: "Cette législation indique clairement que nous n'acceptons aucune forme de discrimination salariale fondée sur le genre dans l'UE. Historiquement, le travail des femmes a toujours été sous-évalué et sous-payé. Avec cette directive, nous faisons un pas important vers l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale."

Je suis très fière du fait que le Parlement soit parvenu à élargir le champ d'application des règles, à renforcer le rôle des partenaires sociaux et à garantir des droits individuels et collectifs solides."

Prochaines étapes

Le Conseil devra officiellement approuver l'accord avant que le texte ne soit promulgué et publié au Journal officiel de l'UE. Les nouvelles règles entreront en vigueur vingt jours après leur publication.

Contexte

Le principe de l'égalité des rémunérations est énoncé à l'[article 157 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne](#). Cependant, dans l'ensemble de l'UE, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes persiste et s'élève à environ 13%, avec des [différences considérables entre les États membres](#). Cet écart n'a que très peu diminué au cours des dix dernières années.

En savoir plus

[Commission de l'emploi et des affaires sociales](#)

[Commission des droits des femmes et de l'égalité des genres](#)

[Enregistrement vidéo du débat \(30/03/2023\)](#)

[Fiche de procédure](#)

[Communiqué de presse suivant l'accord entre les négociateurs du Parlement et du Conseil \(15/12/2022\)](#)

[Train législatif \(en anglais\)](#)

[Think tank du Parlement européen – Égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail \(mai 2022\)](#)

Contacts

Natalie Kate KONTOULIS

Attachée de presse

 (+32) 2 28 43562 (BXL)

 (+32) 470 88 37 82

 natalie.kontoulis@europarl.europa.eu

 femm-press@europarl.europa.eu

 [@EP_GenderEqual](https://twitter.com/EP_GenderEqual)

Communiqué de presse

Dorota KOLINSKA

Attachée de presse

☎ (+32) 2 28 32787 (BXL)

📱 (+32) 498 98 32 80

✉ dorota.kolinska@europarl.europa.eu

✉ empl-press@europarl.europa.eu

🐦 [@EPSocialAffairs](https://twitter.com/EPSocialAffairs)
