

Une proposition de directive pour remédier aux inégalités persistantes de rémunération entre les femmes et les hommes

La Commission européenne a présenté, le 4 mars dernier, une proposition de 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 ».

La présidente de la Commission européenne, Ursula VON DER LEYEN a déclaré le 4 mars 2021 : « *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* ».

L'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail de même valeur est un thème qui constitue une priorité politique pour la Commission européenne (comme en témoigne l'inscription de l'obligation de garantir l'égalité de rémunération à l'article 157 du TFUE). Toutefois, la Commission constate de nombreux écueils en la matière : selon les études menées par Eurostat (la direction générale de la Commission européenne chargée de l'information statistique à l'échelle communautaire), l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'UE reste de 14,1 %.

Ces derniers sont en partie dus à un manque de transparence salariale notable de la part des entreprises qui induit une « zone grise » en la matière : d'un côté les employés ne disposent pas des informations leur permettant de savoir s'ils sont rémunérés sans subir de discrimination, et de l'autre les entreprises ne vérifient pas si leurs systèmes de rémunération et leur classification sont conformes au droit à l'égalité de rémunération.

C'est dans ce contexte, accentué par la crise sanitaire qui a induit une augmentation du risque d'exposition à la pauvreté pour les femmes, que la Commission européenne a présenté une proposition de directive sur la transparence salariale. Celle-ci vise à renforcer les outils permettant aux salariés de faire valoir leur droit et à faciliter leur accès à la justice, tout en garantissant aux salariés (du secteur privé, de PME, indépendants et ou d'ONG) une protection de leurs données personnelles et une indemnisation en cas de discrimination.

La proposition de la Commission européenne doit être soumise à l'approbation du Parlement européen et du Conseil. A la suite de son adoption, les États membres disposeront de deux ans pour transposer la directive en droit interne.

Mesures en matière de transparence des rémunérations	Mesures en faveur d'un meilleur accès à la justice pour les victimes de discriminations en matière de rémunération
<p>→ Transparence des rémunérations pour les demandeurs d'emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'offre d'emploi devra comporter des informations sur le niveau de rémunération initial (à défaut ces informations devront être communiquées avant l'entretien d'embauche). - Les employeurs ne seront pas autorisés à demander aux candidats leurs antécédents en matière de rémunération. 	<p>→ Indemnisation des travailleurs victimes d'une discrimination en matière de rémunération fondée sur le sexe</p> <p>Les travailleurs victimes pourront obtenir une indemnisation, le recouvrement intégral des arriérés de salaire, les primes ou paiement en nature qui y sont liés.</p>
<p>→ Droit à l'information pour les salariés</p> <p>Les travailleurs auront la possibilité de demander à leur employeur des informations sur leur niveau de rémunération individuel et sur les niveaux de rémunération moyens dans l'entreprise, en fonction du sexe et des catégories de travailleurs accomplissant le même travail ou un travail de même valeur.</p>	<p>→ Charge de la preuve pesant sur l'employeur</p> <p>Il incombera à l'employeur de prouver l'absence de discrimination en matière de rémunération.</p>
<p>→ Informations sur l'écart de rémunération entre hommes et femmes pour les entreprises de 250 salariés</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Interne à l'entreprise</u> : une publication relative aux écarts de rémunérations entre les travailleurs féminins et masculins devra être effectuée. - <u>Externe à l'entreprise</u> : des informations relatives à l'écart de rémunération entre les travailleurs 	<p>→ Sanctions en cas de violation de la règle relative à l'égalité de rémunération établies par les Etats membres</p> <ul style="list-style-type: none"> - Des sanctions spécifiques - Un montant minimum d'amendes <p>Ces sanctions et amendes doivent être effectives, proportionnées et dissuasives tout en tenant compte de la gravité et de la durée de l'infraction commise.</p>

féminins et masculins par catégorie accomplissant le même travail ou un travail de même valeur devront être fournies.	
<p>→ Evaluation conjointe des rémunérations en coopération avec les représentants des travailleurs</p> <p>En cas d'écart de rémunération d'au moins 5 % entre les hommes et les femmes que l'employeur ne peut pas justifier par des facteurs objectifs, il sera nécessaire de procéder à une évaluation des rémunérations.</p>	<p>→ Les prérogatives des organismes pour l'égalité de traitement et les représentants des travailleurs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Agir dans le cadre de procédures judiciaires et procédures administratives au nom des travailleurs. - Introduire des recours collectifs en matière d'égalité de rémunération.

La proposition de la Commission européenne prévoit aussi la définition de certains termes utilisés par celle-ci de façon récurrente :

- **« Travail de même valeur »**

Les emplois doivent être comparés sur la base de critères objectifs et non-sexistes qui sont pertinents pour l'organisation et le modèle économique de l'entreprise. Ces critères doivent être déterminés par l'employeur, au regard des lignes directrices préalablement élaborées au niveau de l'Union Européenne.

- **« Rémunération »**

Elle comprend non seulement le salaire de base, mais également des composantes complémentaires (en espèce ou en nature) que les travailleurs reçoivent directement ou indirectement de la part de leur employeur.

- **« Travailleurs »**

Sont entendus comme tels les travailleurs :

- A temps partiel
- A durée déterminée
- Ayant un contrat de travail ou une relation de travail avec une entreprise de travail intérimaire
- A la demande
- Intermittents
- Effectuant un travail basé sur des « chèques »
- Des plateformes
- Les stagiaires et les apprentis

Lien vers le Questions-réponses de la commission européenne :

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/qanda_21_961

Pour en savoir plus

- [Communiqué de presse - Transparence salariale: la Commission propose des mesures pour garantir l'égalité des rémunérations pour un même travail](#)
- [Proposition de directive en matière de transparence des rémunérations afin de renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations](#)
- [Analyse d'impact](#)
- [Résumé - Analyse d'impact](#)
- [Fiche d'information – Transparence salariale: égalité de rémunération pour un même travail entre hommes et femmes](#)
- [Action de l'UE en matière d'égalité de rémunération](#)

Sélection bibliographique

Voici une sélection d'ouvrages et de numéros de revue par la bibliothécaire de l'Institut du travail de Strasbourg.
Ils sont tous disponibles à la bibliothèque de l'Institut du travail.

La bibliothèque est accessible sur rendez-vous pour retrait des prêts. N'hésitez pas à consulter le site de l'Institut du travail <https://idt.unistra.fr/> ou le site bu.unistra.fr, ou à envoyer un mail à bu-bib-idt@unistra.fr



Covid-19 et droit du travail

Dalloz – Collection : Grand angle, 28/10/2020/17/10/2019

ISBN 978-2-247-19980-8

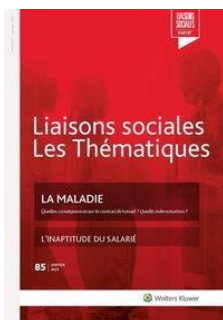
Le point sur les effets de la crise due à l'épidémie de Covid-19 sur le droit du travail. Les auteurs traitent de son adaptation à l'état d'urgence sanitaire en France et livrent une étude comparée des politiques menées en Europe, aux Etats-Unis, au Brésil et au Québec. ©Electre 2021



Semaine Sociale Lamy n°1930 – La santé au travail pendant le confinement

Lamyline – 23/11/2020

Numéro dédié à la santé au travail pendant le confinement. Avec la participation de Hervé Lanouzière, Dominique Vacher, François Carré, Christèle Gautier, Matthieu Latieule, Frédéric Delannoy, Laurent Willocx



Liaisons Sociales – Les thématiques n°85 – La maladie

Lamyline – 01/01/2021

Numéro consacré à la maladie au travail, ses conséquences sur le contrat de travail, les indemnités et l'inaptitude du salarié.



Droit Social n°12 -2020 – Centenaire de l'indemnisation des maladies professionnelles

Dalloz – 12/2020

Numéro dédié au Centenaire de l'indemnisation des maladies professionnelles. Dossier coordonné par Maryse Badel et Loïc Lerouge.

Invitations aux nouveaux Rendez-vous du dialogue social

L'Institut du travail de Strasbourg, en partenariat avec la DIRECCTE Grand Est, a le plaisir de vous convier à un cycle de conférences en visioconférence. Nous souhaitons que ces Rendez-vous soient un lieu d'échanges et de débat profitables à tous.

Voici les 4 webinaires programmés au mois d'avril

- Inscription gratuite mais obligatoire
- Le lien pour le webinaire sera envoyé, après inscription, quelques jours avant la conférence.

<p>Jeudi 8 avril De 11h à 12h</p>	<p>Le concept de diversité : enjeux pour la lutte contre les discriminations au travail</p> <p>Konstantina Kiapekaki, doctorante en droit social, Université de Strasbourg.</p> <p><i>Le concept de diversité apparaît de plus en plus dans le débat sur la lutte contre les discriminations.</i></p> <p><i>Depuis l'accord national interprofessionnel du 11 octobre 2006 sur la diversité, les accords collectifs sur ce thème se multiplient et les instruments du droit souple tels que les chartes et les labels diversité attirent l'attention de grandes entreprises. Toutefois, malgré sa popularité, le concept de diversité demeure vague. Dépourvue de définition juridique unique, la diversité est appréciée par les partenaires sociaux lors de chaque négociation via la fixation de critères d'âge, de genre, de handicap, de religion, de race ou d'ethnie, d'orientation sexuelle... La liste est inspirée par les critères discriminatoires du code du travail et crée une confusion entre les concepts de discrimination et de diversité, ainsi que leurs objectifs.</i></p> <p><i>La diversité constitue-t-elle un simple outil managérial, une politique RSE ou un instrument de lutte contre les discriminations ? Comment apprécier la diversité et mesurer ses aspects les plus sensibles ? La diversité constitue-t-elle un allié ou un danger pour le droit antidiscriminatoire ? sont autant de questionnements qui seront abordés lors de ce rendez-vous du Dialogue Social</i></p>	<p>https://applications.unistra.fr/invitation/inscription.php?inscription=oui&time=23032021141340</p>
---	---	--

<p>Jeudi 22 avril De 11h à 12h</p>	<p>La logistique comme révélateur des mutations contemporaines du travail et de l'emploi</p> <p>David Gaborieau, sociologue, maître de conférence à l'Institut du travail de Strasbourg</p> <p><i>La crise sanitaire en cours a révélé une nouvelle fois notre dépendance en matière d'approvisionnement à l'égard du secteur logistique. Les modèles de production et de consommation des pays occidentaux reposent aujourd'hui sur un maillage logistique imposant, principalement composé d'entrepôts, dans lesquels travaillent des centaines de milliers d'ouvriers.</i></p> <p><i>A partir d'une enquête sociologique, constituée d'immersions longues dans des entrepôts de la grande distribution, nous verrons tout d'abord que le monde ouvrier est loin d'avoir disparu et que l'introduction des technologies du numérique n'empêche pas la permanence des gestes physiques et répétitifs. Cependant, ce monde ouvrier du tertiaire n'offre pas tout à fait les mêmes garanties que les mondes ouvriers traditionnels. Dans les « usines à colis », l'intérim et le turn-over atteignent des niveaux élevés, les carrières professionnelles sont très limitées et les atteintes à la santé inquiètent. Souvent présentées comme des « opportunités » pour les territoires en mal d'emploi, les implantations logistiques s'avèrent également génératrices de coûts importants en termes d'infrastructures, de santé ou de reclassement. Les prophéties d'une automatisation à venir restent très incertaines et interrogent à nouveau la durabilité des modes d'organisation de ce secteur.</i></p>	<p>https://applications.unistra.fr/invitation/inscription.php?inscription=oui&time=23032021135301</p>
<p>Mardi 13 avril 11h-12h</p>	<p>Le management par la confiance : nouveau paradigme ou effet de mode ?</p> <p>Mario Correia, sociologue, enseignant-chercheur à l'Institut du travail d'Aix-Marseille</p> <p><i>Le thème de la confiance dans les relations de travail est à la mode et paré de beaucoup de vertus. Il suffirait que les dirigeants changent de comportement et fassent confiance à leurs collaborateurs pour que l'entreprise se porte mieux et soit plus efficace. Or l'organisation concrète des entreprises va, la plupart du temps, à l'encontre de cet impératif de confiance. En effet, la confiance ne se cantonne pas aux relations entre cadres et subordonnés. Elle se construit dans la durée en prenant en compte aussi les caractéristiques des emplois et l'organisation du travail.</i></p>	<p>https://applications.unistra.fr/invitation/inscription.php?inscription=oui&time=23032021143125</p>

<p>Mardi 27 avril De 11 h à 12h</p>	<p>La rupture conventionnelle collective</p> <p>Benjamin Dabosville, juriste, enseignant-chercheur à l'Institut du travail de Strasbourg</p> <p><i>Créée par les ordonnances du 22 septembre 2017, la «rupture conventionnelle collective » se présente comme une alternative aux plans de départs volontaires. Les règles applicables à ce dispositif sont pour partie contenues dans la loi, pour partie forgées par accord collectif. L'intervention rappellera les points essentiels du régime légal et présentera certaines illustrations pratiques. Des temps d'échange autour du thème seront organisés.</i></p>	<p>https://applications.unistra.fr/invitation/inscription.php?inscription=oui&time=01042021134903</p>
---	--	--