

RECOMMANDATIONS

RECOMMANDATION DE LA COMMISSION

du 7 mars 2014

relative au renforcement du principe de l'égalité des rémunérations des femmes et des hommes grâce à la transparence

(Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)

(2014/124/UE)

LA COMMISSION EUROPÉENNE,

vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment son article 292,

considérant ce qui suit:

- (1) L'article 2 et l'article 3, paragraphe 3, du traité sur l'Union européenne consacrent le droit à l'égalité entre les femmes et les hommes, qui constitue l'une des valeurs et missions essentielles de l'Union.
- (2) Les articles 8 et 10 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) prévoient que, pour toutes ses actions, l'Union cherche à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes ainsi qu'à combattre toute discrimination fondée sur le sexe.
- (3) L'article 157, paragraphe 1, du TFUE dispose que chaque État membre est tenu d'assurer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur.
- (4) 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 d'emploi, de travail et de rémunération.
- (5) L'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur constitue l'une des cinq priorités définies dans la «charte des femmes», qui réaffirme l'engagement de la Commission à mobiliser énergiquement tous les instruments, législatifs et autres, pour réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. La stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2010-2015) s'appuie sur les priorités figurant dans la charte des femmes. Elle indique que la Commission explore les possibilités d'améliorer la transparence salariale.
- (6) La directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil ⁽¹⁾ dispose que, pour un même travail ou pour

un travail auquel est attribuée une valeur égale, la discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe est éliminée dans l'ensemble des éléments et conditions de rémunération. En particulier, lorsqu'un système de classification professionnelle est utilisé pour la détermination des rémunérations, ce système doit être fondé sur des critères communs aux travailleurs masculins et féminins et établi de manière à exclure les discriminations fondées sur le sexe.

- (7) Dans l'Union, les femmes continuent de gagner en moyenne 16,2 % de moins que les hommes pour chaque heure travaillée (Eurostat 2011), malgré les avancées significatives observées en termes de niveaux de formation et d'expérience professionnelle. Ces chiffres montrent la persistance de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes qui, jusqu'à présent, ne s'est réduit qu'à un rythme très lent.
- (8) Dans sa communication COM(2007) 424 final ⁽²⁾, la Commission est parvenue à la conclusion que les femmes continuent de subir, par rapport aux hommes, des discriminations et des inégalités en matière de rémunérations sur le marché du travail, ce qui les empêche de réaliser pleinement leur potentiel. Les cas flagrants de discrimination salariale directe pour un travail exactement identique sont devenus plutôt rares. Le cadre juridique actuel s'est cependant révélé moins efficace pour garantir la mise en œuvre du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de même valeur. Ce type de discrimination est moins susceptible de faire l'objet d'une action en justice non seulement parce que les victimes potentielles n'en ont probablement pas conscience, mais aussi parce qu'il est plus difficile pour les victimes de discriminations salariales d'obtenir l'application effective du principe de l'égalité de rémunération. Ces victimes doivent établir les faits donnant lieu à une présomption de discrimination afin de transférer la charge de la preuve à l'employeur. Parmi les principaux facteurs à l'origine de ces difficultés, citons le manque de clarté des structures de rémunération et l'absence d'informations sur les niveaux de rémunération des employés effectuant le même travail ou un travail de même valeur.

⁽¹⁾ Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 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 (JO L 204 du 26.7.2006, p. 23).

⁽²⁾ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions du 18 juillet 2007, «Combattre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes».

- (9) Dans sa communication COM(2010) 543 final⁽¹⁾, la Commission a fait de la poursuite de l'amélioration de la transposition, de la mise en œuvre et de l'application de la législation de l'Union européenne l'une de ses priorités dans le domaine de la réglementation intelligente.
- (10) Le Parlement européen a adopté les 18 novembre 2008⁽²⁾ et 24 mai 2012⁽³⁾ des résolutions relatives à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, dans lesquelles il a formulé des recommandations sur la manière d'améliorer la mise en œuvre du principe de l'égalité des rémunérations. Ces recommandations préconisent notamment l'introduction de mesures de transparence salariale et de systèmes de classification et d'évaluation des fonctions neutres en termes d'égalité hommes-femmes.
- (11) Dans ses conclusions du 6 décembre 2010 sur le renforcement de l'engagement et des actions visant à éliminer les inégalités salariales entre les femmes et les hommes ainsi que sur le bilan de la mise en œuvre du programme d'action de Pékin⁽⁴⁾, le Conseil a invité les États membres à mettre en place des mesures visant à s'attaquer aux causes de l'écart salarial entre les hommes et les femmes, en particulier les mesures qui tendent à la promotion de la transparence des salaires et de l'évaluation et de la classification neutres, sur le plan de l'égalité hommes-femmes, des fonctions.
- (12) Dans sa communication COM(2013) 83 final⁽⁵⁾, la Commission invite les États membres à entreprendre des efforts afin de combler l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, de lever les autres obstacles à la participation au marché du travail de ces dernières et d'encourager les employeurs à mettre fin aux discriminations sur le lieu de travail dans le cadre de mesures visant à poursuivre une stratégie d'inclusion active.
- (13) Selon le rapport de la Commission au Parlement européen et au Conseil COM(2013) 861 final⁽⁶⁾, l'application du principe de l'égalité de rémunération est entravée par le manque de transparence des systèmes de rémunération, le manque de sécurité juridique entourant la notion de travail de même valeur et des obstacles de nature procédurale. Parmi ces entraves figure le fait que les employés ne disposent pas des informations nécessaires pour obtenir gain de cause dans le cadre d'un recours tendant à obtenir l'égalité salariale et notamment des informations relatives aux niveaux de rémunération pour les catégories d'employés exécutant le même travail ou un travail de valeur égale.
- (14) Une action au niveau de l'Union visant à faciliter la mise en œuvre du principe de l'égalité des rémunérations aiderait les autorités nationales et les parties intéressées à intensifier leurs efforts dans la lutte contre l'écart de rémunération et les discriminations salariales entre les femmes et les hommes par une meilleure mise en œuvre des prescriptions légales en vigueur. Tout en respectant pleinement le principe de subsidiarité, il est nécessaire d'améliorer l'application effective du principe de l'égalité des rémunérations dans les États membres.
- (15) La présente recommandation devrait mettre l'accent sur la transparence des catégories de salaires, qui est essentielle à la bonne application du principe de l'égalité des rémunérations. Une plus grande transparence peut révéler des préjugés sexistes et une discrimination entre les femmes et les hommes dans les structures de rémunération d'une entreprise ou organisation. Elle permet aux employés, aux employeurs et aux partenaires sociaux de prendre les mesures nécessaires pour garantir la mise en œuvre du principe de l'égalité des rémunérations. La présente recommandation doit présenter une panoplie de mesures visant à aider les États membres à adopter une approche sur mesure pour améliorer la transparence des salaires. Les États membres devraient être incités à mettre en œuvre les mesures les mieux adaptées à leur situation spécifique et à appliquer au moins une des principales mesures permettant de renforcer la transparence qui figurent dans la présente recommandation (droit de demander des informations au sujet des rémunérations, communication d'informations par les entreprises, audits en matière de rémunération, négociations collectives prévoyant l'égalité des rémunérations).
- (16) Permettre aux employés de demander des informations, ventilées par sexe, sur les niveaux des rémunérations, y compris sur les composantes variables ou complémentaires de celles-ci, comme les avantages en nature et les primes, applicables aux autres catégories de travailleurs effectuant le même travail ou un travail de même valeur, rendrait la politique salariale d'une entreprise ou organisation plus transparente. Cela permettrait également d'améliorer les chances de succès des recours individuels dans des affaires de discrimination engagés devant les juridictions nationales et aurait, par conséquent, un effet dissuasif.
- (17) La communication régulière par les employeurs d'informations, ventilées par sexe, relatives aux rémunérations par catégories de salariés ou par fonction permettrait aussi d'améliorer la transparence salariale et constituerait une base fiable pour les discussions relatives aux mesures destinées à mettre en œuvre le principe de l'égalité de rémunération. Il convient de ne pas imposer une telle divulgation collective des rémunérations aux entreprises et organisations comptant moins de 50 employés qui répondent aux critères en matière d'effectif pour les petites entreprises définis dans la recommandation 2003/361/CE de la Commission⁽⁷⁾, une obligation de ce type pouvant constituer une charge disproportionnée pour ces entreprises et organisations.

(1) Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions du 8 octobre 2010, «Une réglementation intelligente au sein de l'Union européenne».

(2) JO C 16 E du 22.1.2010, p. 21.

(3) P7_TA(2012)0225.

(4) JO C 345 du 18.12.2010, p. 1.

(5) Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions du 20 février 2013, «Investir dans le domaine social en faveur de la croissance et de la cohésion, notamment par l'intermédiaire du Fonds social européen, au cours de la période 2014-2020» (page 11).

(6) Rapport de la Commission au Parlement européen et au Conseil sur l'application de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 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.

(7) Recommandation 2003/361/CE de la Commission du 6 mai 2003 concernant la définition des micro, petites et moyennes entreprises (JO L 124 du 20.5.2003, p. 36).

- (18) Les audits relatifs aux rémunérations devraient faciliter l'analyse des aspects de la rémunération liés à la question de l'égalité entre les hommes et les femmes et la présentation de conclusions relatives à l'application du principe de l'égalité de rémunération. Ces audits pourraient servir de base aux discussions entre employeurs et représentants du personnel visant à éliminer les discriminations salariales fondées sur le sexe. Il convient de ne pas imposer l'adoption de mesures prévoyant la tenue d'audits relatifs aux rémunérations aux entreprises et organisations comptant moins de 250 employés qui répondent aux critères en matière d'effectif pour les moyennes entreprises définis dans la recommandation 2003/361/CE, une obligation de ce type pouvant constituer une charge disproportionnée pour ces entreprises et organisations.
- (19) Encourager ou obliger les partenaires sociaux à examiner les questions d'égalité de rémunération et à y accorder une attention particulière dans le cadre des négociations collectives est un moyen supplémentaire d'augmenter la transparence salariale et de s'attaquer à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.
- (20) Il est essentiel d'établir des statistiques, ventilées par sexe, sur les rémunérations et de fournir à Eurostat des statistiques exactes et complètes pour analyser et suivre les évolutions en matière d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au niveau européen. Le règlement (CE) n° 530/1999 du Conseil ⁽¹⁾ fait obligation aux États membres d'établir tous les quatre ans des statistiques sur la structure des salaires qui facilitent la détermination de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Pour 2006 et 2010, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes a été calculé à partir des données recueillies dans le cadre de l'enquête sur la structure des salaires. De 2007 à 2009, des données relatives à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ont été transmises sur une base volontaire, souvent avec retard et sous une forme provisoire susceptible de faire l'objet d'une révision ultérieure. Des statistiques annuelles de grande qualité pourraient accroître la transparence et permettre de sensibiliser encore davantage à la question de l'inégalité entre les femmes et les hommes en matière de rémunération. La disponibilité et la comparabilité de ces données sont importantes pour évaluer l'évolution de la situation dans l'ensemble de l'Union.
- (21) L'absence de définition de la notion de travail de même valeur et, notamment, de critères d'évaluation clairs pour la comparaison de fonctions différentes constitue un obstacle majeur pour les victimes de discrimination salariale engageant une action en justice. Pour évaluer si des employés accomplissent un travail de même valeur, il convient de prendre en compte une série de facteurs, notamment la nature du travail, la formation et les conditions de travail. L'insertion dans les législations nationales d'une telle définition et de critères de classification et d'évaluation des fonctions pourrait aider les victimes de discrimination salariale à intenter une action devant les juridictions nationales.
- (22) Des systèmes d'évaluation et de classification des fonctions neutres en termes d'égalité hommes-femmes contribuent efficacement à la mise en place d'un système de rémunération transparent. Ils permettent de mettre au jour les discriminations salariales indirectes liées à la sous-évaluation de certaines fonctions typiquement féminines, car ils mesurent et comparent des fonctions dont le contenu est différent, mais ayant une même valeur, et soutiennent ainsi le principe du travail de même valeur. Les États membres, les partenaires sociaux et les employeurs sont encouragés à promouvoir la mise au point et l'utilisation de systèmes de classification et d'évaluation des fonctions neutres en termes d'égalité hommes-femmes, en s'inspirant de l'annexe 1 du document de travail des services de la Commission accompagnant le rapport sur l'application de la directive 2006/54/CE ⁽²⁾.
- (23) L'implication des organismes chargés de promouvoir l'égalité est essentielle pour garantir l'application effective du principe de l'égalité de rémunération. Il convient par conséquent que les prérogatives et mandats des organismes en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes soient tels qu'ils couvrent les discriminations salariales entre les femmes et les hommes, y compris d'éventuelles obligations en matière de transparence. Il y a lieu de réduire les entraves procédurales et financières auxquelles sont confrontées les victimes de discrimination salariale en permettant aux organismes chargés de promouvoir l'égalité de représenter des particuliers. Cela permettrait de réduire le risque lié à un éventuel litige pour les travailleurs individuels et pourrait constituer une solution face au nombre extrêmement faible de recours judiciaires tendant à obtenir l'égalité salariale.
- (24) Les actions de sensibilisation informent les parties intéressées de l'existence et de l'importance du principe de l'égalité des salaires. Il convient d'inciter les États membres à sensibiliser davantage les entreprises et organisations, les partenaires sociaux et le grand public afin de promouvoir de manière efficace le principe de l'égalité de rémunération, d'encourager l'utilisation de méthodes de classification et d'évaluation des fonctions dépourvues de tout préjugé sexiste et de s'attaquer à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes d'une façon plus générale. Des mesures au niveau des entreprises et organisations sont également nécessaires,

A ADOPTÉ LA PRÉSENTE RECOMMANDATION:

I. OBJET

1. La présente recommandation fournit des orientations aux États membres pour les aider à améliorer et à rendre plus efficace la mise en œuvre du principe de l'égalité de rémunération afin de lutter contre les discriminations salariales et de contribuer à supprimer l'écart persistant de rémunération entre femmes et hommes.

⁽¹⁾ Règlement (CE) n° 530/1999 du Conseil du 9 mars 1999 relatif aux statistiques structurelles sur les salaires et le coût de la main-d'œuvre (JO L 63 du 12.3.1999, p. 6).

⁽²⁾ Document de travail des services de la Commission accompagnant le rapport de la Commission au Parlement européen et au Conseil sur l'application de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 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, SWD(2013) 512 final.

II. TRANSPARENCE SALARIALE

2. Les États membres devraient inciter les employeurs publics et privés et les partenaires sociaux à adopter des politiques de transparence en matière de composition et de structure des salaires. Ils devraient mettre en place des mesures spécifiques afin de promouvoir la transparence des salaires. En particulier, ces mesures devraient intégrer une ou plusieurs des actions visées aux points 3 à 6 dans une approche adaptée à la situation nationale spécifique.

Droit des employés à obtenir des informations sur les niveaux des rémunérations

3. Il convient que les États membres mettent en place des mesures appropriées et proportionnées pour faire en sorte que les employés puissent demander des informations, ventilées par sexe, sur les niveaux des rémunérations pour les catégories d'employés accomplissant le même travail ou un travail de même valeur. Ces informations devraient comprendre les composantes complémentaires ou variables venant s'ajouter à la rémunération de base fixe, comme les avantages en nature et les primes.

Communication d'informations relatives aux rémunérations

4. Les États membres devraient adopter des mesures destinées à veiller à ce que les employeurs dans les entreprises et organisations employant au moins 50 travailleurs communiquent régulièrement aux employés, représentants des travailleurs et partenaires sociaux des informations, ventilées par sexe, relatives à la rémunération moyenne par catégorie de personnel ou par fonction.

Audits relatifs aux rémunérations

5. Il convient que les États membres prennent les mesures appropriées afin de veiller à ce que des audits relatifs aux rémunérations soient effectués dans les entreprises et organisations employant au moins 250 employés. Ces audits devraient comporter une analyse de la proportion de femmes et d'hommes dans chaque catégorie d'employé ou pour chaque fonction, une analyse du système de classification et d'évaluation des fonctions et des informations détaillées sur les rémunérations et les écarts de rémunération fondés sur le sexe. Il y a lieu que ces audits soient mis à la disposition des représentants du personnel et des partenaires sociaux, à leur demande.

Négociations collectives

6. Sans préjudice de l'autonomie des partenaires sociaux et conformément à la législation et aux pratiques nationales, les États membres devraient veiller à ce que la question de l'égalité des rémunérations, y compris les audits relatifs aux rémunérations, soit examinée au niveau approprié des négociations collectives.

Statistiques et données administratives

7. Il convient que les États membres continuent d'améliorer la disponibilité de données mises à jour relatives à l'écart de

rémunération entre femmes et hommes, en fournissant à Eurostat des données statistiques annuellement et en temps utile. Il convient de ventiler ces statistiques selon le sexe, le secteur économique⁽¹⁾, le temps de travail (temps plein/temps partiel), le contrôle économique (public/privé) et l'âge, et de les calculer sur une base annuelle.

8. Il convient que les États membres fournissent aussi à la Commission des données sur le nombre et les types de cas de discrimination salariale lors de la notification prévue au point 18.

Protection des données

9. Dans la mesure où toute information fournie en application des mesures prises au titre des points 3 à 8 implique la divulgation de données à caractère personnel, ces données devraient être fournies conformément à la législation nationale en matière de protection des données, notamment celle mettant en œuvre la directive 95/46/CE du Parlement européen et du Conseil⁽²⁾.

Notion de travail de même valeur

10. Conformément à la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, il convient que les États membres précisent la notion de «travail de même valeur» dans leur législation. La valeur du travail devrait être évaluée et comparée sur la base de critères objectifs, tels que les exigences éducationnelles, professionnelles et en matière de formation, les compétences, les efforts et les responsabilités, le travail entrepris et la nature des tâches à accomplir.

Systèmes de classification et d'évaluation des fonctions

11. Il convient que les États membres promeuvent la mise au point et l'utilisation de systèmes de classification et d'évaluation des fonctions neutres sur le plan de l'égalité hommes-femmes, y compris en leur qualité d'employeurs dans le secteur public, afin de prévenir ou de détecter d'éventuelles discriminations salariales fondées sur des échelles de salaires basées sur des préjugés sexistes et de lutter contre celles-ci. Ils devraient, en particulier, encourager les employeurs et les partenaires sociaux à mettre en place des systèmes de classification et d'évaluation des fonctions neutres en termes d'égalité hommes-femmes.
12. S'agissant des systèmes de classification et d'évaluation des fonctions neutres en termes d'égalité hommes-femmes, les États membres sont encouragés à s'inspirer de l'annexe 1 du document de travail des services de la Commission accompagnant le rapport sur l'application de la directive 2006/54/CE.

⁽¹⁾ Au moins NACE Rév. 2, sections B à S sauf O.

⁽²⁾ Directive 95/46/CE du Parlement européen et du Conseil du 24 octobre 1995 relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (JO L 281 du 23.11.1995, p. 31).

III. DISPOSITIONS HORIZONTALES

Organismes chargés de promouvoir l'égalité

13. Les États membres devraient veiller à ce que les prérogatives et mandats de leurs organismes nationaux chargés de promouvoir l'égalité couvrent les questions liées à la discrimination salariale entre les hommes et les femmes, y compris les obligations en matière de transparence. Le cas échéant, les États membres devraient donner aux organismes chargés de promouvoir l'égalité le droit d'accéder aux informations et audits visés aux points 4 et 5 de la présente recommandation.
14. Il convient que les États membres réduisent les entraves à la formation de recours en justice tendant à obtenir l'égalité salariale en permettant aux organismes chargés de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes de représenter des particuliers dans des affaires de discrimination salariale.
15. Il convient que les États membres assurent une coopération et une coordination plus étroites entre les organismes nationaux chargés de l'égalité et les organismes nationaux chargés de fonctions d'inspection sur le marché du travail.

Contrôle et application

16. Il convient que les États membres garantissent un contrôle cohérent de la mise en œuvre du principe de l'égalité de rémunération et s'assurent de l'application de toutes les mesures disponibles en matière de discrimination salariale.

Actions de sensibilisation

17. Il convient que les États membres sensibilisent les entreprises et organisations publiques et privées, les partenaires sociaux et le grand public à la question de la promotion de

l'égalité des rémunérations, du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de même valeur et de la transparence des salaires, afin de s'attaquer aux causes de l'écart de rémunération entre femmes et hommes et de mettre au point des outils destinés à aider à analyser et à évaluer les inégalités salariales.

IV. SUIVI

18. Il convient que les États membres prennent les mesures nécessaires pour assurer l'application de la présente recommandation et ils sont invités à notifier ces mesures à la Commission au plus tard le 31 décembre 2015, afin de permettre à la Commission d'assurer un suivi étroit de la situation, de rédiger un rapport sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre de la présente recommandation et, sur cette base, d'évaluer la nécessité de mesures supplémentaires.

V. DISPOSITIONS FINALES

19. L'ensemble des États membres sont destinataires de la présente recommandation, qui est également adressée aux partenaires sociaux, en particulier dans les États membres où, conformément à la législation et aux pratiques nationales, les partenaires sociaux ont une responsabilité particulière pour la mise en œuvre du principe de l'égalité de rémunération par la conclusion d'accords collectifs.

Fait à Bruxelles, le 7 mars 2014.

Par la Commission
Viviane REDING
Vice-président