



## **Directive européenne visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit**

La directive européenne 2023/970 du 10 mai 2023 « *visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit* » est applicable depuis le 7 juin 2023.

Conformément au droit européen, la France a trois ans pour la transposer dans sa législation, soit au plus tard le 7 juin 2026.

Il est important de signaler que cette directive impacte directement l'index égalité professionnelle entre les hommes et les femmes mis en place en France pour les entreprises du secteur privé de plus de 250 salarié·es. À ce titre, le Haut Conseil à l'Égalité (HCE) entre les Femmes et les Hommes a publié un rapport « Salaires : 5 ans après l'index, toujours pas d'égalité » proposant des recommandations pour améliorer l'index en corrélation avec les dispositions de cette directive.

En tout premier lieu, la CGT, avec la Confédération Européenne des Syndicats (CES), s'est impliquée, est intervenue et a mené la bataille pour que la directive soit réellement considérée, qu'elle ne fasse pas l'objet de renvois successifs et pour que son contenu soit amélioré. Ainsi, il est à noter que les normes dictées par cette directive ont évoluées au fil des débats, dans le sens porté par la CGT.

---

Sur le contenu de la directive :

La directive a pour but de poser un minimum d'exigences en vue de renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale, tel que le prévoit son article premier.

L'**article 2** indique que la directive s'applique aux employeurs des secteur public et privé. Il convient de rappeler que la France vient d'introduire un « index égalité professionnelle » dans la fonction publique (Loi du 19 juillet 2023), sans référence à cette directive. A noter que tous les ministères ont une note supérieure à 75/100 alors que la Fonction publique a elle-même évalué un écart moyen de 522 euros par mois pour les fonctionnaires d'Etat. Il est nécessaire que cette directive soit également adaptée au champ de la Fonction Publique.

L'**article 3** quant à lui définit plusieurs termes de la directive. Il avait été demandé une définition du terme "représentants des travailleurs" dans cet article. La 1<sup>ère</sup> version du texte permettait aux employeurs de choisir les représentant·es des travailleur·euses et ne garantissait pas ainsi le choix d'être représenté par un syndicat. Les remarques formulées ont été entendues. Les définitions ont été complétées et la notion des représentant·es se conformera à celle de la législation nationale.

Il est à noter que ledit article prévoit également une définition concernant « les catégories de travailleurs » devant servir de comparaison pour le même travail ou un travail de même valeur.

Cette définition précise que les regroupements doivent être faits « de manière non arbitraire sur la base des critères non discriminatoires, objectifs et non sexistes ». Ainsi, cette précision devra faire l'objet d'une transposition en droit français.

Autre point important : cet article fait référence aux écarts en rémunération annuelle brute et en rémunération horaire brute. Il y a donc une prise en compte du temps partiel, pour ce qui est des rémunérations annuelles. Mais attention, dans le reste de la directive, lorsqu'il est question des écarts de salaire (estimés à 13% au niveau de l'UE dans l'alinéa (15), on raisonne sur l'écart horaire et non annuel : le temps partiel n'est pas intégré. Pourtant, ce dernier a connu un développement conséquent ces dernières années dans toute l'Europe, en ayant des réalités certes différentes d'un pays à l'autre. Il convient de rappeler que c'est une caractéristique importante de l'emploi féminin et rarement celui du masculin.

En outre, pour la première fois une directive mentionne « la discrimination intersectionnelle » définie comme « une discrimination fondée simultanément sur le sexe et sur un ou plusieurs autres motifs de discrimination ».

Cette définition devra donc également apparaître dans le droit français.

L'**article 4** prévoit des outils ou méthodes analytiques de la valeur de travail pour permettre « aux employeurs et/ou partenaires sociaux » une évaluation et une classification non sexistes des emplois. C'est un point d'appui essentiel pour la CGT qui porte cette démarche depuis des années.

L'**article 5** impose une information auprès des candidat·es sur les « rémunérations initiales » ou « fourchette des rémunérations », sans que l'employeur ne puisse leur demander leur historique de rémunération.

L'**article 6** prévoit que les employeurs présentent en toute transparence les critères pour déterminer la rémunération, les niveaux et la progression des rémunérations. Ces critères doivent être objectifs et non sexistes.

Une exception est néanmoins faite aux entreprises de moins de 50 travailleur·ses sur la progression.

L'**article 7** prévoit un nouveau droit : le droit à l'information sur les rémunérations. Les travailleur·euses ont le droit de demander et recevoir par écrit des informations sur leur niveau de rémunération individuelle et sur les niveaux de rémunération moyens, ventilés par sexe pour les catégories de travailleur·euses s'accomplissant un travail de valeur égale.

L'**article 8** précise que toutes les informations fournies doivent être accessibles aux personnes en situation de handicap.

**Ces articles 5, 6, 7 et 8 doivent entraîner une modification du droit français.**

L'**article 9** détaille les informations fournies par les employeurs et le point 6 de cet article indique que les représentant·es des travailleur·euses ont accès aux méthodes de calcul.

Ces informations portent sur la rémunération de base mais aussi sur les composantes variables et complémentaires des rémunérations. C'est une revendication CGT et notamment concernant l'index égalité.

Ce même article prévoit le calendrier d'application de la directive :

- 250 travailleur·euses ou plus : au plus tard le 7 juin 2027 puis tous les ans ;
- Entre 150 et 249 travailleur·euses ou plus : au plus tard le 7 juin 2027 puis tous les 3 ans ;
- Entre 100 et 149 travailleur·euses ou plus : au plus tard le 7 juin 2031 puis tous les 3 ans ;
- Pour les moins de 100 travailleur·euses les informations se font sur le volontariat mais les États peuvent l'exiger « en vertu de leur droit national ».

Même si des améliorations sont présentes, il est regrettable que la directive n'aille pas plus loin sur les seuils et les délais de mis en place, déjà beaucoup trop longs.

De plus, cette décision concernant les entreprises de moins de cent salarié·es exclut de nombreux travailleur·euses de l'UE de cette information. Le mouvement syndical européen a proposé d'abaisser le seuil à 10 travailleur·ses, avec des fréquences différentes de déclaration des rémunérations (par exemple, tous les deux ans pour les organisations ou entreprises de plus de 50 travailleur·euses et tous les trois ans pour les organisations ou entreprises de 10 à 50 travailleur·euses). Cette revendication n'a pas été entendue.

L'**article 10** prévoit qu'en cas de différence de rémunération d'au moins 5 % entre les travailleuses et travailleurs, l'employeur doit justifier ou régulariser la situation dans les six mois. Si ce n'est pas fait, il doit procéder à « une évaluation conjointe des rémunérations » avec les représentant·es des travailleur·euses afin de recenser et corriger ces écarts.

Ce seuil de 5 % est décrié en ce qu'il institutionnalise d'une certaine manière une « discrimination acceptable ».

L'**article 11** prévoit un soutien aux employeurs dont les effectifs comptent moins de 250 salarié·es.

L'**article 12** précise les choses quant à la protection des données et indique que « les informations sont mises à disposition sans restriction. Cet article devrait être un point d'appui supplémentaire face aux entreprises qui refusent de donner des informations sous prétexte de Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).

L'**article 13** insiste sur la nécessité de « dialogue social » sur la présente directive et encourage le droit à « *la négociation collective sur les mesures visant à lutter contre la discrimination en matière de rémunération et ses effets négatifs sur l'évaluation des emplois occupés majoritairement par des travailleurs d'un seul sexe* ».

Plus qu'un encouragement, de réelles négociations collectives au niveau national, dans les branches professionnelles, et dans les différents ministères de la Fonction Publique, ainsi que sur les lieux de travail, doivent être mises en place pour réévaluer les emplois à prédominance féminine en les comparant à des emplois à prédominance masculine de même valeur. Mais attention : cette directive mise essentiellement sur la négociation d'entreprise pour obtenir des mesures visant la fin des écarts de rémunérations. Négociations qui supposent un rapport de force et la présence de syndicats puissants dans l'entreprise. Ce qui exclut un grand nombre d'entreprises, sans représentation syndicale, voire en carence de CSE.

Les **articles 14 à 17** reviennent sur les procédures juridiques et reprennent des dispositions déjà inscrites dans le droit français.

L'**article 18** prévoit un renversement de la charge de la preuve si l'entreprise n'a pas respecté ses obligations de transparence. Cette disposition est en accord avec la jurisprudence européenne et l'arrêt de la Cour de justice du 17 octobre 1989 (Danfoss, C-109/88, ECLI:EU:C:1989:383) rappelée dans le considérant 52, et va même plus loin : il ne s'agit plus d'un seul aménagement de la preuve mais bien d'un renversement de la preuve et donc d'une obligation pour l'employeur de se justifier.

L'**article 19** précise qu'une comparaison d'un même travail ou d'un travail de valeur égale ne peut pas se cantonner à un même employeur...

L'**article 20** rappelle la mise en place de moyens efficaces pour contraindre l'employeur à produire des informations même confidentielles.

L'**article 21** sur les délais de prescription reprend ce qui existe en droit français.

Il est à noter que dans un courrier de la CGT adressé aux député·es européen·es, en novembre 2021, nous dénonçons les délais de prescription pour ne pas limiter les recours.

**Cette revendication reste donc à gagner.**

L'**article 22** indique, conformément au droit national, les conditions dans lesquels les frais de justice peuvent ne pas être exigés au ou à la plaignant·e.

L'**article 23** introduit une condition supplémentaire en droit civil. Devant déjà être « effectives et proportionnées », les sanctions devront également être « dissuasives ». Or en France, les sanctions civiles sont uniquement réparatrices, elles devront être désormais dissuasives.

L'**article 24** prévoit de limiter l'accès aux marchés publics et aux concessions, aux entreprises qui respectent le principe de l'égalité des rémunérations. Ceci est en accord avec le droit français mais ne permet pas d'améliorer l'effectivité de ce droit. En effet, ce principe est présent dans la loi française sur l'égalité réelle de 2014, mais n'a toujours pas fait l'objet de décret d'application. Nous revendiquons une éga-conditionnalité des marchés publics, c'est-à-dire conditionner les aides publiques au respect de tous les principes d'égalité et à la mise en œuvre des pratiques qui visent à réduire les discriminations de genre en entreprise.

L'**article 25** est conforme au droit français en ce qui concerne la protection des travailleur·euses et de leur représentant·es en cas de procédure.

Les articles suivants ne présentent pas une analyse particulière car ils précisent la mise en application de la directive...

---

En **conclusion**, nous identifions cinq facteurs qui sont à l'origine d'une rémunération d'un quart en moins pour les femmes :

1. Les femmes n'occupent pas les mêmes emplois que les hommes, or les emplois à prédominance féminine sont dévalorisés. Le principe « d'un salaire égal pour un travail de valeur égale » n'est pas appliqué et est totalement absent de l'index égalité : l'indicateur 1 de cet index concerne l'écart de rémunération « par catégorie de postes équivalents ». Cette formulation n'est pas équivalente à celle de « travail de valeur égale ». Le décret relatif à l'Index est donc en deçà des obligations légales d'égalité de

rémunération posées par la loi (Code du travail) et par le droit de l'Union européenne, et maintenant par cette directive.

2. Les systèmes de classifications professionnelles introduisent des biais dans la façon de prendre en compte ces emplois.
3. Elles accumulent un retard de carrière tout au long de leur vie professionnelle. Elles accèdent moins souvent à des promotions.
4. Elles touchent globalement moins de primes ou des primes moins élevées.

Sur ces quatre premiers facteurs, la directive pourrait être d'un grand soutien pour, si nos syndicats s'en saisissent, envisager des améliorations notoires. Cette directive est une opportunité pour revendiquer une réévaluation des métiers à prédominance féminine.

5. Les femmes sont majoritaires dans le temps partiel.

Malheureusement cette directive ne prend pas directement en compte le temps partiel. Pourtant il atteint en 2019, 75 % de l'emploi des femmes hollandaises. Il dépasse les 46 % de l'emploi des femmes en Allemagne et en Autriche, et les 40 % au Royaume-Uni. Il est assez soutenu dans les pays scandinaves et il a fortement augmenté en Italie (32 % soit plus que la France (29%, données Eurostat).

Or, le temps partiel est l'une des premières causes des inégalités salariales globales et si l'on prenait des données sur les écarts de salaires mensuels ou annuels, comme il est suggéré dans la directive, en intégrant le temps partiel, ces écarts seraient nettement plus élevés (on passe souvent du simple ou double, et on dépasse les 30 %).

En France, la dernière enquête Insee<sup>1</sup> disponible pour l'année 2017, établit l'écart global (toutes durées du travail confondues) à 23,5 % et à seulement 15 % l'écart en équivalent temps plein (c'est-à-dire en neutralisant l'effet du temps partiel), ce qui est proche de l'écart de taux horaire<sup>2</sup>.

Pour prendre en compte toute la réalité du travail des femmes, il faut exiger que les données européennes et les calculs affichent les inégalités salariales globales, en distinguant les écarts mensuels ou annuels, toutes durées du travail confondues, puis les écarts salariaux horaires ou en équivalent temps plein.

Pour autant, cette nouvelle directive constitue de nouveaux points d'appui pour la CGT :

- En termes de transparence des écarts de rémunération : alors que l'index égalité masque la réalité des écarts salariaux, avec cette directive, les employeurs devront fournir des données précises sur les rémunérations et les primes.
- Sur le principe d'égalité salariale pour un travail de valeur égale : la directive fournit des éléments précis pour comparer des emplois à prédominance féminine et masculine,

---

<sup>1</sup> Insee : Institut national de la statistique et des études économiques. C'est l'organisme chargé de produire de l'analyse et les statistiques officielles en France.

<sup>2</sup> Georges-Kot Simon, 2020, Écarts de rémunération femmes-hommes : surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé, *Insee premières*, n°1803, juin.

en s'appuyant sur les critères définis par le BIT (diplômes, responsabilité, efforts et conditions de travail).

Les **revendications CGT** pour en finir véritablement avec les écarts salariaux et de carrière :

- Utiliser les outils CGT (nuage de point et éventail des carrières<sup>3</sup>) ;
- Révision de l'index égalité avec suppression du seuil de pertinence, barème plus progressif, sanction pour les entreprises ayant moins de 100, comparaison des montants d'augmentation ;
- Renforcement des moyens et des prérogatives de l'Inspection du travail pour garantir une application effective des sanctions ;
- Lutter contre le temps partiel court et imposé, instaurer un droit automatique au passage à temps plein, une surcotisation patronale retraite sur les emplois à temps partiel ;
- Majorer toutes les heures complémentaires à 25 % et 50 % et rémunérer les temps de trajet entre deux employeurs ;
- Revaloriser tous les emplois à prédominance féminine du public comme du privé (infirmières, assistantes, aides-soignantes, enseignantes...), car la majorité de ces emplois sont sous-évalués, leurs diplômes bradés, leurs technicités et leurs responsabilités non reconnues, la pénibilité invisibilisée ;
- Suppression des écarts de rémunération sur l'ensemble des éléments de rémunération ;
- Mesures de rattrapage de carrière à l'image de la méthode CGT dite Clerc, reconstitution de carrière et incidence sur la retraite ;
- Reconnaître toute la carrière des femmes, quitte à engager des actions de groupe, comme la CGT contre la Caisse d'épargne Île de France qui dénonce justement un bon index (94/100), alors que l'écart salarial est de 18 %, et même de 34 % pour les catégories supérieures et que les promotions vont majoritairement aux hommes ;
- En finir avec les systèmes opaques d'individualisation des rémunérations et d'attribution des primes, qui renforcent les inégalités salariales ;
- Droits nouveaux et moyens pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail et en dehors et prévenir tout risque de violences, protéger les victimes de violences au travail ou intrafamiliales, comme prévu par la recommandation n° 206 accompagnant la convention n° 190 de l'Organisation internationale du travail qui vient d'être ratifiée par la France.

---

<sup>3</sup> Voir les guides « Gagner l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « Fonction publique Gagner l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » sur <https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/agir/les-guides/>