

Mis à jour le 31/01/2025

La rédaction de Liaisons sociales Europe

La directive européenne sur la transparence des salaires devra être transposée en droit français au plus tard le 7 juin 2026. Un texte qui va bouleverser nombre de pratiques RH dans les entreprises. David Guillouet, avocat associé au sein du cabinet Voltaire Avocats, décrypte ses principales dispositions et conseille aux DRH de s'y préparer dès à présent.

Directive (UE) 2023/970 du Parlement européen et du Conseil 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

Liaisons Sociales : Quelle a été la genèse de cette directive ?

David Guillouet : L'égalité entre les hommes et les femmes est un objectif très ancien pour l'UE. Il faut rappeler qu'aux termes de la Charte sociale européenne du 18 octobre 1961, les Etats membres du Conseil de l'Europe s'engagent à reconnaître le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale. Ce principe a été élargi par la Charte sociale européenne signée le 3 mai 1996 dont l'article 20 prévoit que « tous les travailleurs ont droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe ». La Directive prend également la peine de rappeler dans son exposé des motifs (11 pages !) les raisons de sa genèse en insistant sur la crise Covid qui aurait eu une incidence négative disproportionnée sur les femmes et sur l'égalité entre les femmes et les hommes avec pour conséquence des pertes d'emplois qui se seraient souvent concentrées sur les secteurs faiblement rémunérés à prédominance féminine. Cette pandémie aurait donc joué un rôle d'accélérateur d'inégalité avec un écart de rémunération encore conséquent, de 13 % en 2020 !

LS : Quelles seront les obligations inédites pour les employeurs avant l'embauche et au cours de l'exécution du contrat de travail ?

D. G. : La directive est ambitieuse. Elle impose deux obligations nouvelles pour les employeurs français. En premier lieu elle offre la possibilité pour les candidats de recevoir des informations sur la rémunération initiale du poste ou la « fourchette de rémunération initiale sur la base de critères objectifs non sexistes ». Ces informations doivent permettre au salarié de négocier de manière éclairée et transparente sa rémunération. Le texte évoque que ces informations soient communiquées dans l'offre d'emploi ou « d'une autre manière » mais sans préciser laquelle. Cela veut dire que les entreprises devront afficher un niveau de rémunération dans les annonces même si cette donnée était de toute façon déjà assez couramment mise en avant dans les secteurs en tension.

En second lieu, en cours d'exécution du contrat, les salariés devront avoir accès aux critères (objectifs et non sexistes) utilisés pour déterminer la rémunération, les niveaux de rémunération et la progression de la rémunération. Ils pourront demander à recevoir par écrit des informations sur leur niveau de rémunération individuel et sur les niveaux de rémunération moyens ventilés par sexe pour les catégories de travailleurs accomplissant le même travail (les entreprises devant annuellement rappeler aux salariés l'existence de ce droit).

LS : Est-ce la fin des clauses de secret salarial ?

D. G. : Ça dépend ce qu'on entend par là. L'ambition est de permettre aux salariés de se comparer à une moyenne. Pas forcément à son voisin ou sa voisine. La directive prend d'ailleurs soin de rappeler que lorsque la divulgation

d'informations entraînerait la divulgation de données concernant un salarié identifiable, seuls les représentants des travailleurs, l'inspection du travail ou « l'organisme pour l'égalité de traitement » ont accès à cette information. En revanche une clause contractuelle visant à empêcher un salarié de divulguer des informations sur sa rémunération serait potentiellement interdite. Toutefois, sur ce dernier point, peu d'entreprises devraient être concernées en France.

LS : Une des principales mesures est l'introduction d'une nouvelle obligation pour les employeurs de produire un rapport sur les données relatives à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes y compris sur ses composantes variables ou complémentaires. Comment les entreprises doivent-elles s'y préparer ? Quid de la publication de l'index égalité ?

D. G. : Il est prématuré de se prononcer sur ce qu'il adviendra de l'index égalité et si la directive incitera le législateur français à le durcir ou le modifier. On peut cependant relever que la directive imposera de faire des analyses particulières pour les composantes variables ou complémentaires de la rémunération. Ce qui interpelle c'est l'article 10 qui prévoit une « évaluation conjointe des rémunérations ». Rappelons que les employeurs devront faire cette évaluation conjointement avec « les représentants de leurs travailleurs » dans les cas suivants : les données communiquées (au titre de l'article 9) ont révélé une différence de niveau de rémunération moyen d'au moins 5 % entre les femmes et les hommes (toutes catégories confondues) ; l'employeur n'a pas justifié cette différence « par des critères objectifs non sexistes » ; et l'employeur n'a pas remédié à cette différence dans un délai de 6 mois à compter de la date de communication des données sur les rémunérations.

L'objectif de cette évaluation conjointe est de recenser, corriger et prévenir les différences (non justifiées par des critères objectifs et non sexistes) de niveaux de rémunérations moyens. Cette évaluation doit en particulier indiquer les raisons de ces différences de niveaux de rémunération « telles qu'elles ont été déterminées conjointement par les représentants des travailleurs et l'employeur ». On peut s'attendre à des débats assez compliqués à gérer dans beaucoup d'entreprises. En effet, ne serait-ce que pour satisfaire à l'exigence issue de l'article 4 (disposer de structures de rémunération garantissant l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur) cela s'annonce être un chantier considérable pour nombre d'entreprises. En particulier celles qui pratiquent une individualisation des rémunérations sans être capable de justifier de critères objectifs... Et il y en a encore beaucoup... En clair, il va leur falloir se doter de véritables référentiels emploi, procéder au classement des salariés, réaliser le rapport sur les écarts, puis, en lien avec les représentants du personnel (qui ne manqueront pas de jouer leur partition) procéder à une évaluation conjointe.

LS : La directive introduit un renversement de la charge de la preuve dès lors que l'employeur n'a pas mis en place ses obligations en matière de transparence salariale. Cette disposition est-elle de nature à changer la donne ? Et quelles seraient les sanctions encourues par les employeurs ?

D. G. : La directive se veut coercitive. Dès l'exposé des motifs le ton est donné : il s'agit de sanctionner les mauvais élèves. Il est question que l'indemnisation couvre intégralement les pertes et préjudices subis du fait de la discrimination. Ce qui devrait comprendre le « recouvrement intégral des arriérés de salaire et des primes ou paiement en nature qui y sont liés ainsi qu'une indemnisation pour les opportunités » (exposé des motifs, n°50 et art. 16). Le renversement de la charge de la preuve participe de cette sévérité affichée. Un travailleur qui « s'estime lésé » par un défaut d'application du principe de l'égalité des rémunérations et qui établit des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombera à l'employeur qu'il n'y a pas eu une telle discrimination. Les implications pratiques de ce renversement de la charge de la preuve ne sont pas inconnues en France compte tenu de la complexité de la jurisprudence sur la preuve de la discrimination. Toutefois, le nombre de personnes susceptibles d'être concernées par ce droit nouveau est considérable et le nombre de litiges potentiels également. Les entreprises au sein desquelles la rémunération est encore fixée « à la tête du client » peuvent s'attendre à avoir de grandes difficultés pour se justifier.

LS : Comment anticiper dès maintenant le déploiement de cette directive ? Les entreprises sont-elles proactives pour commencer ce chantier ?

D. G. : On ne peut pas dire que les cabinets d'avocats soient, pour le moment, beaucoup sollicités sur le sujet par leurs clients. Pourtant, il me semble que jouer la carte de l'attentisme est une erreur. En effet, même si la teneur de la future loi de transposition n'est pas connue, il faut dès à présent que les entreprises qui seront soumises aux obligations de la directive (sachant qu'il n'est pas impossible que le droit national n'englobe davantage d'entreprises que celles visées par la directive) commencent à faire un audit des rémunérations pour avoir une vision précise des écarts existants et des moyens d'y remédier ou des explications (valables) susceptibles d'être données. A défaut elles s'exposent à devoir prendre des mesures correctives dans des délais particulièrement contraints et dans un climat qui ne sera peut-être pas favorable dès lors que les employeurs donneront le sentiment d'agir sous la contrainte.

LS : La ministre du Travail semble appréhender ces obligations comme une opportunité. Vous pensez que la France pourrait accélérer sur ce dossier ?

D. G. : C'est possible. Puisque ces règles viennent du droit communautaire, elles permettent de communiquer positivement tout en évitant des modifications normatives trop complexes. C'est aussi un levier politique intéressant.

LS : Plus globalement, sur le plan culturel, pensez-vous que la France soit prête pour une transparence salariale totale ?

D. G. : Je ne le crois pas. La transparence salariale implique de justifier pourquoi une personne est mieux payée qu'une autre. Or, les entreprises ont déjà du mal à réaliser des entretiens d'évaluation rigoureux. On individualise souvent les salaires selon des ressentis subjectifs, sans objectivité réelle. Cela dit la directive va pousser vers une standardisation et une objectivisation des pratiques.

Propos recueillis par Jean-François Rio