



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

N° 3 AVRIL 2021



NOTE

SUR **LA PROPOSITION DE DIRECTIVE RELATIVE A LA TRANSPARENCE SALARIALE**

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 directive vise à établir des exigences minimales en vue de renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes et de l'interdiction de toute discrimination fondée sur le sexe par la transparence des rémunérations et le renforcement des mécanismes d'exécution.

Le champ d'application

La directive est applicable aux employeurs du secteur public et privé, ainsi qu'à tous les salariés qui ont un contrat de travail ou une relation de travail au sens de la législation, des conventions collectives et/ou des pratiques en vigueur compte tenu de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne.

Même travail et travail de même valeur

Le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes exige que les employeurs disposent de structures de rémunération garantissant une rémunération égale des femmes et des hommes pour un même travail ou un travail de même valeur.

Afin de permettre aux salariés et aux employeurs d'évaluer ce qui constitue un travail de même valeur, il est nécessaire de mettre en place des outils ou des méthodes permettant d'évaluer et de comparer la valeur du travail sur base d'un ensemble de critères objectifs incluant des exigences en matière de parcours éducatif, d'expérience professionnelle et de formation, les compétences, le niveau d'efforts requis et les responsabilités, le travail entrepris et la nature des tâches à accomplir. Il est ainsi possible de déterminer si des salariés sont considérés comme se trouvant dans une situation comparable et exécute un travail de même valeur, ce qui est utile aux employeurs pour mieux classer et rémunérer les emplois sur la base de critères objectifs, non sexistes.

En effet, afin de déterminer si des salariés se trouvent dans une situation comparable, la comparaison n'est pas nécessairement limitée à des situations dans lesquelles des hommes et des femmes effectuent leur travail pour un même employeur. Les salariés peuvent se trouver dans une situation comparable même s'ils ne travaillent pas pour le même employeur, à partir du moment où les conditions de rémunération peuvent être attribuées à une source unique, telle que des conventions collectives établissant des conditions relatives à la rémunération applicable à plusieurs entreprises. De plus, la comparaison ne se limite pas aux salariés employés en même temps que le plaignant.

En outre, en l'absence d'élément de comparaison en temps réel, il devrait être permis d'effectuer la comparaison au moyen d'un élément de comparaison hypothétique ou au moyen d'autres éléments de preuve, tels que des statistiques ou d'autres informations disponibles permettant de présumer une discrimination. La possibilité d'utiliser un comparateur hypothétique permettra au salarié de démontrer qu'il n'a pas été traité de la même manière que l'aurait été un hypothétique collègue de l'autre sexe.

Enfin, lorsqu'un système d'évaluation et de classification des emplois est utilisé pour la détermination des rémunérations, ce système est fondé sur des critères non sexistes, communs aux salariés masculins et féminins, de manière à exclure les discriminations fondées sur le sexe. Concrètement, les critères d'évaluation de la valeur d'un emploi ou d'un poste doivent être décrits et définis d'une manière qui puisse être appliquée aux emplois de salariés tant masculins que féminins, d'une façon objective et neutre.

La CSL salue les critères de comparaison fixés dans la directive puisqu'ils permettent d'évaluer non seulement des salariés qui travaillent pour une même entreprise, mais aussi de comparer les salariés qui ne travaillent pas pour un même employeur, du moment que les conditions de rémunération peuvent être attribuées à une source unique. De plus, la possibilité de recourir à une comparaison hypothétique ou à d'autres moyens de preuve est utile afin d'évaluer des postes principalement occupés par des femmes. Dans ce sens, il faudrait envisager que la comparaison puisse se faire entre les secteurs.

En revanche, la CSL estime que ces critères ne doivent pas rester sous l'emprise exclusive de l'employeur, ce dernier doit décider des critères en accord avec la délégation du personnel ou à défaut avec les organisations syndicales.

En tout état de cause, les critères d'évaluation ne doivent jamais se baser sur une discrimination fondée sur la nationalité, le sexe, l'âge, la race, la religion, les convictions, l'orientation sexuelle ou le handicap.

Avant l'embauche

Les candidats à un emploi ont le droit de recevoir de l'employeur potentiel des informations sur le niveau de rémunération initial ou sur la fourchette de rémunération initiale, fondés sur des critères objectifs et non sexistes, correspondant au poste concerné.

Avant l'entretien d'embauche, ces informations peuvent être communiquées dans une offre d'emploi ou par un autre moyen sans que le candidat doive en faire la demande.

L'employeur ne demande pas aux candidats, que ce soit oralement ou par écrit, personnellement ou par l'intermédiaire d'un représentant, leurs antécédents en matière de rémunération au cours de leurs relations de travail antérieures.

Transparence de la formation des rémunérations et de la politique de progression de carrière

L'employeur met à la disposition de ses salariés, d'une manière facilement accessible, une description des critères utilisés pour déterminer les niveaux de rémunération et la progression de carrière des salariés. Ces critères mis en place par l'employeur ne doivent pas être sexistes.

La CSL estime que l'accord de la délégation du personnel ou des syndicats est essentiel au respect du principe de non-discrimination, en ce qui concerne la mise en place des critères susmentionnés. D'ailleurs les critères mis en place ne doivent pas seulement ne pas être sexistes, mais ne doivent, d'une manière générale, jamais constituer une discrimination fondée sur la nationalité, le sexe, l'âge, la race, la religion ou les convictions, l'orientation sexuelle ou le handicap.

Droit à l'information

Les salariés ont le droit de recevoir des informations sur leur niveau de rémunération individuel et sur les niveaux de rémunération moyens, ventilés par sexe, pour les catégories de salariés accomplissant le même travail ou un travail de même valeur que le leur.

Les employeurs fournissent les informations dans un délai raisonnable après la demande du salarié et sur demande, ces informations sont fournies aux salariés handicapés dans des formats adaptés. Les salariés ont la possibilité de demander les informations par l'intermédiaire de leurs représentants ou d'un organisme pour l'égalité de traitement.

De plus, les employeurs informent tous les salariés, une fois par an, de leur droit de recevoir ces informations.

Les salariés ne peuvent être empêchés de divulguer leur rémunération aux fins de l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur.

Toutefois, les employeurs peuvent exiger que le salarié ayant obtenu ces informations ne les utilise pas à d'autres fins que la défense de son droit à l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur.

La CSL estime que la restriction concernant l'utilisation des informations sur les salaires ne sert pas l'objectif recherché par la directive, qui est celui de la transparence salariale. Aucune restriction ne doit se poser quant au droit des salariés de s'échanger sur leur

rémunération. Au contraire, chaque salarié doit être libre de divulguer son salaire afin de détecter le plus d'inégalités possible.

Communication de données relatives à l'écart de rémunération entre salariés féminins et salariés masculins

Les employeurs dont les effectifs comptent au moins 250 salariés communiquent les informations suivantes concernant leur organisation :

- l'écart de rémunération entre tous les salariés féminins et masculins;
- l'écart de rémunération entre tous les salariés féminins et masculins au niveau des composantes variables ou complémentaires ;
- l'écart de rémunération médian entre tous les salariés féminins et masculins ;
- l'écart de rémunération médian entre tous les salariés féminins et masculins au niveau des composantes variables ou complémentaires ;
- la proportion de salariés féminins et masculins bénéficiant de composantes variables ou complémentaires ;
- la proportion de salariés féminins et masculins dans chaque quartile ;
- l'écart de rémunération entre les salariés féminins et masculins par catégories de salariés, ventilé en salaire ordinaire de base et en composantes variables ou complémentaires.

Il appartient à la direction de l'employeur de confirmer l'exactitude des informations.

L'employeur publie chaque année les informations visées sur son site web ou les met à la disposition du public d'une autre manière. Les informations pour les quatre années précédentes, si elles sont disponibles, sont également accessibles sur demande des salariés et leurs représentants, les inspections du travail et les organismes pour l'égalité de traitement

En outre, l'employeur fournit les informations à tous les salariés et à leurs représentants, ainsi qu'à l'organisme de suivi, chargé de collecter les données reçues des employeurs et de veiller à ce que ces données soient publiques et permettent une comparaison entre les employeurs, les secteurs et les régions de l'État membre concerné.

L'État membre peut décider de compiler lui-même les informations sur la base de données administratives telles que celles fournies par les employeurs aux autorités fiscales ou de sécurité sociale.

Les salariés et leurs représentants, les inspections du travail et les organismes pour l'égalité de traitement ont le droit de demander des éclaircissements et des précisions supplémentaires sur toutes les données communiquées par l'employeur, y compris des explications concernant toute différence de rémunération constatée entre les hommes et les femmes. L'employeur répond à cette demande dans un délai raisonnable en fournissant une réponse motivée. Lorsque la différence de rémunération entre les hommes et les femmes n'est pas justifiée par des facteurs objectifs et non sexistes, l'employeur remédie à la situation en étroite coopération avec les représentants des salariés, l'inspection du travail et/ou l'organisme pour l'égalité de traitement.

La CSL constate que seules les entreprises, comptant au moins 250 salariés, sont visées par l'obligation de communiquer des données relatives à l'écart de rémunération entre salariés féminins et salariés masculins, par conséquent un très grand nombre d'entreprises, notamment les PME en sont exemptées. La CSL est d'avis qu'aucune limite ne soit nécessaire et que toute entreprise doit être obligée de documenter un éventuel écart de rémunération.

A titre subsidiaire, si une limite doit être posée, la limite de 150 salariés semble être plus raisonnable et cohérente par rapport à d'autres dispositions déjà en vigueur dans le code du travail luxembourgeois, telles que les règles concernant la délégation du personnel ou la nécessité d'un entretien préalable lors d'un licenciement.

En outre, les données sur lesquelles se base l'obligation de communication de l'écart de rémunération entre salariés féminins et salariés masculins sont avancées par l'entreprise elle-même et doivent être confirmées par la direction de l'entreprise. La CSL estime qu'il est nécessaire d'inclure un contrôle externe dans la proposition de directive, tel que des audits, afin de s'assurer que des experts puissent évaluer les informations élaborées.

De plus, la délégation du personnel ou les organisations syndicales devraient être associées à la détermination de la méthode de mesure de l'écart de rémunération.

Pour finir, la CSL estime que l'employeur doit être tenu de communiquer à la délégation du personnel les mesures mises en œuvre par l'entreprise pour que les salariés, du fait d'une interruption de travail comme le congé de maternité ou le congé parental par exemples, ne subissent pas d'écarts de rémunération.

En effet, le salarié en interruption de travail doit bénéficier des mêmes avantages, tels que la progression de carrière ou l'augmentation de salaire, que le salarié présent dans l'entreprise. Lorsqu'une telle différence de traitement salariale devait néanmoins être constatée, l'employeur doit être tenu d'y remédier sans délai et en apporter la preuve à la délégation du personnel.

L'engagement de l'entreprise à ce que les salariés ne subissent pas d'écarts de rémunération du fait d'une interruption de travail comme le congé de maternité ou le congé parental par exemples devrait même, idéalement, être communiqué au salarié lors de son engagement.

Évaluation conjointe des rémunérations

Les employeurs dont les effectifs comptent au moins 250 salariés procèdent, en coopération avec les représentants de leurs salariés, à une évaluation conjointe des rémunérations lorsque les deux conditions ci-après sont réunies:

- les informations sur les rémunérations communiquées révèlent une différence de niveau moyen de rémunération d'au moins 5 % entre les salariés féminins et les salariés masculins pour toutes les catégories de salariés;
- l'employeur n'a pas justifié cette différence de niveau moyen de rémunération par des facteurs objectifs et non sexistes.

L'évaluation conjointe comporte les éléments suivants:

- une analyse de la proportion de salariés féminins et masculins au sein de chaque catégorie de salariés;
- des informations détaillées sur les niveaux de rémunération moyens des salariés féminins et masculins et sur les composantes variables ou complémentaires pour chaque catégorie de salariés;
- une indication de toutes les différences de rémunération entre les salariés féminins et masculins pour chaque catégorie de salariés;
- les raisons de ces différences de rémunération et leurs éventuelles justifications objectives et non sexistes, telles qu'établies conjointement par les représentants des salariés et l'employeur;
- des mesures visant à remédier à ces différences si elles ne sont pas justifiées sur la base de critères objectifs et non sexistes;
- un rapport sur l'efficacité des mesures mentionnées dans de précédentes évaluations conjointes des rémunérations.

Les employeurs mettent les évaluations conjointes des rémunérations à la disposition des salariés, des représentants des salariés, de l'organisme de suivi désigné, de l'organisme pour l'égalité de traitement et de l'inspection du travail.

Si l'évaluation conjointe des rémunérations fait apparaître, pour un même travail ou un travail de même valeur, des différences dans la rémunération moyenne des salariés féminins et des salariés masculins qui ne peuvent être justifiées par des critères objectifs et non sexistes, l'employeur remédie à la situation, en étroite coopération avec les représentants des salariés, l'inspection du travail et/ou l'organisme pour l'égalité de traitement. Pour ce faire, il établit, entre autres, une évaluation et une classification non sexistes des emplois afin d'exclure toute discrimination en matière de rémunération directe ou indirecte fondée sur le sexe.

A cet égard, la CSL ne peut que réitérer sa remarque précédente concernant le champ d'application de cette obligation, en effet seules les entreprises d'au moins 250 salariés sont visés par l'évaluation conjointe des rémunérations. La CSL estime que toute entreprise devrait procéder à une évaluation conjointe des rémunérations.

En outre, le commentaire de l'article 9 énonce que l'évaluation conjointe des rémunérations doit être effectuée par les employeurs en coopération avec les représentants des salariés. Il est spécifié que si l'entreprise ne compte pas de représentants officiels des salariés, l'employeur devrait désigner un ou plusieurs salariés à cet effet. La CSL s'oppose fermement à une telle pratique, qui va contre les droits syndicaux.

D'une part, il y a lieu de prévoir une obligation pour l'employeur de négocier un plan visant à combler l'écart de rémunération constaté avec la délégation du personnel et/ou les organisations syndicales.

D'autre part, il est important de rappeler que si un écart de rémunération a été constaté, il y a lieu d'y remédier en accordant au salarié les avantages dont il a été injustement privé. D'ailleurs, la loi actuellement en vigueur dans notre pays prévoit, sur base des règles européennes, la nullité de toute disposition contraire au principe de l'égalité de traitement figurant notamment dans un contrat, une convention individuelle ou collective ou un règlement intérieur d'entreprise, dans les règles régissant les associations à but lucratif ou non lucratif, les professions indépendantes et les organisations de travailleurs et d'employeurs.

Protection des données

Dans la mesure où certaines informations fournies au titre des mesures prises impliquent le traitement de données à caractère personnel, elles doivent être communiquées conformément au règlement (UE) 2016/679.

Ainsi, aucune donnée à caractère personnel collectée par les employeurs ne sera utilisée pour une finalité autre que la mise en œuvre du principe d'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur.

En outre, les États membres peuvent décider que, lorsque la divulgation d'informations entraînerait, directement ou indirectement, la divulgation de la rémunération d'un salariés identifiable, seuls les représentants des salariés ou l'organisme pour l'égalité de traitement ont accès à ces informations. Les représentants des salariés ou l'organisme pour l'égalité de traitement conseillent les salariés sur une éventuelle réclamation au titre de la directive, sans divulguer les niveaux de rémunération réels des différents salariés qui accomplissent le même travail ou un travail de même valeur. Néanmoins, l'organisme de suivi a accès, sans restriction, à ces informations.

Dialogue social

Les droits et obligations prévus par la présente directive doivent être examinés avec les partenaires sociaux.

Défense des droits

Les salariés qui s'estiment lésés par un défaut d'application du principe de l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur doivent avoir accès à des procédures judiciaires visant à faire respecter les droits et obligations liés au principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur. Ces procédures sont facilement accessibles aux salariés et aux personnes qui agissent en leur nom, même après que la relation de travail dans laquelle la discrimination est présumée s'être produite s'est terminée.

Procédures au nom ou en soutien des salariés

Les associations, organisations, organismes pour l'égalité de traitement et représentants des salariés ou autres entités juridiques ayant, conformément aux critères prévus par le droit national, un intérêt légitime à garantir l'égalité entre les hommes et les femmes doivent pouvoir engager toute procédure judiciaire ou administrative visant à faire respecter les droits ou obligations liés au principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur. Ils peuvent agir au nom ou en soutien du travailleur victime d'un manquement aux droits ou obligations liés au principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur, avec l'approbation de ce dernier.

Les organismes pour l'égalité de traitement et les représentants des salariés ont également le droit d'agir au nom ou en soutien de plusieurs salariés, avec l'approbation de ces derniers.

La CSL estime que les recours collectifs devraient expressément être prévus dans la directive. En effet, en cas d'inégalités de rémunération pour un travail de même valeur, les recours collectifs sont plus appropriés, car ils touchent les salariés d'un groupe, d'une catégorie ou d'un secteur.

Droit à l'indemnisation

Les salariés qui ont subi un préjudice du fait d'un manquement aux droits ou obligations liés au principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur détiennent le droit de demander et d'obtenir indemnisation ou réparation intégrale du préjudice.

L'indemnisation ou la réparation doit garantir un dédommagement réel et effectif du préjudice subi, d'une manière dissuasive et proportionnée à ce dernier.

Le dédommagement place le salarié qui a subi le préjudice dans la situation dans laquelle il se serait trouvé s'il n'avait pas fait l'objet d'une discrimination fondée sur le sexe ou si aucun manquement aux droits ou obligations liés à l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur n'avait eu lieu. En effet, il comprend le recouvrement intégral des arriérés de salaire et des primes ou paiements en nature qui y sont liés, ainsi qu'une indemnisation pour les occasions perdues et le préjudice moral. Il inclut également le droit à des intérêts de retard.

L'indemnisation ou la réparation ne peut pas être limitée par la fixation d'un plafond.

Autres mesures correctives

Lors des procédures judiciaires visant à faire respecter tous les droits ou obligations liés au principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur, les juridictions ou autres autorités compétentes peuvent émettre des injonctions constatant un manquement aux droits ou obligations liés au principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur et mettre fin à celui-ci. En outre, les juridictions ou les autorités compétentes doivent pouvoir exiger de l'entreprise qu'elle prenne des mesures structurelles ou organisationnelles pour se conformer à ses obligations en matière d'égalité de rémunération.

Renversement de la charge de la preuve

Dès lors qu'un salarié s'estime lésé par un défaut d'application, à son égard, du principe de l'égalité des rémunérations et établit, devant une juridiction ou une autre autorité compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination directe ou indirecte en matière de rémunération.

Dans le cadre de toute procédure judiciaire ou administrative concernant une discrimination directe ou indirecte, lorsqu'un employeur n'a pas respecté l'un des droits ou obligations liés à la transparence des rémunérations, il lui incombe de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination.

Par conséquent, le plaignant bénéficie de tout doute qui pourrait subsister.

Accès aux preuves

Les juridictions nationales ou les autorités compétentes doivent être en mesure d'ordonner à l'employeur de produire toute preuve pertinente se trouvant en sa possession.

Ainsi, les juridictions nationales doivent être habilitées à ordonner la production de preuves contenant des informations confidentielles, si elles le jugent utile dans le cadre de la réclamation. Lorsque la production de telles informations est ordonnée, il est nécessaire que les juridictions nationales disposent de moyens efficaces pour protéger ces informations.

La CSL salue cette disposition concernant les moyens de preuve qui se trouve sous le contrôle de l'employeur puisque l'accès à certaines pièces est un problème courant en pratique et qui empêche le salarié, à défaut de preuve, d'obtenir gain de cause.

Délais de prescription

Les règles applicables aux délais de prescription pour introduire une réclamation en matière d'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur, déterminent le moment à partir duquel le délai de prescription commence à courir, la durée de ce délai et les circonstances dans lesquelles il est interrompu ou suspendu.

Les délais de prescription ne commencent pas à courir avant que la violation du principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur ou le manquement aux droits ou obligations découlant de la présente directive ait cessé et que le plaignant ait pris connaissance ou puisse raisonnablement être supposé avoir connaissance de cette violation ou de ce manquement.

En outre, les délais de prescription pour l'introduction des réclamations doivent être d'au moins trois ans et le délai de prescription est suspendu ou interrompu dès qu'un plaignant engage une action en introduisant une réclamation ou en portant la réclamation à l'attention de l'employeur, des représentants des salariés, de l'inspection du travail ou de l'organisme pour l'égalité de traitement.

Frais de justice et dépens

Les salariés qui ont obtenu gain de cause à l'issue d'une réclamation pour discrimination en matière de rémunération ont le droit de récupérer, en sus de tous dommages-intérêts, des frais de justice ainsi que des honoraires d'experts raisonnables auprès de l'employeur.

En revanche, l'employeur qui a obtenu gain de cause à l'issue d'une réclamation pour discrimination en matière de rémunération n'a pas le droit de récupérer les frais de justice et honoraires d'experts auprès du salarié, sauf si la réclamation a été introduite de mauvaise foi ou est manifestement fantaisiste ou lorsque le non-recouvrement est considéré comme manifestement déraisonnable dans les circonstances spécifiques de l'espèce.

La CSL salue le fait que les salariés ne doivent pas rembourser les frais de justice et honoraires d'experts lorsque l'employeur obtient gain de cause. Généralement, la crainte d'éventuels frais de justice élevés, constitue un frein dans l'action du salarié.

Sanctions

Le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales adoptées conformément à la présente directive est mis en place par l'Etat membre, qui en garantit la mise en œuvre. Les sanctions prévues doivent être effectives, proportionnées et dissuasives.

Ainsi, des amendes doivent être infligées en cas de manquement aux droits et obligations liés à l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur. Le montant minimum de ces amendes est fixé à un niveau qui garantit un effet dissuasif réel.

Le niveau des amendes tient compte de la gravité et de la durée du manquement, de toute intention ou négligence grave de la part de l'employeur, ainsi que de toute autre circonstance aggravante ou atténuante applicable aux circonstances de l'espèce.

Des sanctions spécifiques doivent être prévues en cas de manquements répétés aux droits et obligations liés à l'égalité de rémunération entre hommes et femmes, telles que la suppression des avantages publics ou l'exclusion, pendant un certain temps, de tout octroi d'incitations financières.

Egalité de rémunération dans le cadre des marchés publics et des concessions

En vertu des directives (UE) 2014/23, 2014/24 et 2014/25, les opérateurs économiques (y compris la chaîne de sous-traitance) respectent les obligations en matière d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, en particulier ils doivent disposer de mécanismes de formation des rémunérations qui n'induisent pas un écart de rémunération entre les salariés féminins et masculins et qui ne peut se justifier que par des facteurs non sexistes pour toute catégorie de salariés exerçant un même travail ou un travail de même valeur.

En outre, selon la proposition de directive, les États membres devraient examiner la possibilité que les pouvoirs adjudicateurs introduisent, s'il y a lieu, des pénalités et des conditions de résiliation garantissant le respect du principe de l'égalité des rémunérations dans le cadre de l'exécution de marchés publics et de contrats de concession.

Les pouvoirs adjudicateurs des États membres peuvent exclure ou être obligés par les États membres d'exclure tout opérateur économique de la participation à une procédure de passation de marché lorsqu'ils peuvent démontrer, par tout moyen approprié, le non-respect des obligations en matière de transparence des rémunérations ou un écart de rémunération de plus de 5 % pour n'importe quelle catégorie de travailleurs, que l'employeur ne peut justifier sur la base de facteurs objectifs et non sexistes.

La CSL regrette que la possibilité d'exclure une entreprise de la participation à une procédure de passation du marché ne soit limitée qu'aux entreprises de plus de 250 salariés et qui constatent un écart de rémunération pour la même catégorie de salariés de plus de 5%. Par conséquent, les conditions posées afin d'exclure une entreprise sont très restrictives et limitent fortement l'efficacité de la disposition.

Il serait préférable que l'accès de toute entreprise présentant un écart salarial de plus de 5% soit subordonné à la condition de négocier avec les organisations syndicales un plan afin de combler cet écart. Les entreprises qui refuseraient de négocier devraient être exclues de la participation à la procédure de passation de marché.

Discrimination

Les salariés et leurs représentants ne sont pas traités moins favorablement au motif qu'ils ont exercé leurs droits en matière d'égalité de rémunération entre hommes et femmes.

Des mesures nécessaires pour protéger les salariés et leurs représentants sont introduites en droit national afin de lutter contre tout licenciement ou tout autre traitement défavorable par l'employeur en réaction à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une action en justice visant à faire respecter les droits et obligations liés à l'égalité de rémunération entre hommes et femmes.

Le principe de non régression est inclus dans la directive, c'est-à-dire que la mise en œuvre de la présente directive ne peut en aucun cas constituer un motif de diminution du niveau de protection dans les domaines qu'elle régit.

Organisme pour l'égalité de traitement

Les organismes pour l'égalité de traitement établis conformément à la directive 2006/54/CE sont compétents pour les questions relevant du champ d'application de la présente directive, sans préjudice de la compétence des inspections du travail ou d'autres organismes chargés de faire respecter les droits des salariés, y compris les partenaires sociaux.

Une coordination étroite doit être établie entre les organismes pour l'égalité de traitement et les autres organismes nationaux chargés de fonctions d'inspection sur le marché du travail.

Les organismes pour l'égalité de traitement seront dotés des ressources nécessaires à l'exercice effectif de leurs fonctions d'application du droit à l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur. La possibilité d'allouer les montants recouverts à titre d'amendes aux organismes pour l'égalité de traitement peut être explorée.

La CSL est d'avis qu'il y a lieu de mettre en place une collaboration étroite entre les organismes pour l'égalité de traitement et les organisations syndicales.

Suivi et sensibilisation

Un organisme (ci-après l'« organisme de suivi») chargé de suivre et de soutenir la mise en œuvre des dispositions juridiques nationales mettant en œuvre la présente directive est désigné. Cet organisme de suivi peut faire partie d'organismes ou de structures existants au niveau national.

Négociation et actions collectives

La présente directive ne porte aucun préjudice du droit de négocier, de conclure et d'appliquer des conventions collectives et de mener des actions collectives conformément à la législation ou aux pratiques nationales.

Diffusion des informations

Les dispositions adoptées en application de la présente directive ainsi que celles qui sont déjà en vigueur dans ce domaine doivent être portées à la connaissance des personnes concernées, par tous moyens appropriés, sur l'ensemble de leur territoire.

Les États membres fournissent, chaque année et en temps utile, à la Commission (Eurostat) des données actualisées sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Ces statistiques sont ventilées selon le sexe, le secteur économique, le temps de travail (temps plein/temps partiel), le contrôle économique (public/privé) et l'âge, et sont calculées sur une base annuelle.

Luxembourg, le 20 avril 2021