



NOTE

RELATIVE À LA 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**

Sommaire

Champ d'application	3
Même travail et travail de même valeur	3
Avant l'embauche	4
Transparence de la détermination des rémunérations et de la politique de progression de carrière	4
Droit à l'information	4
Communication de données relatives à l'écart de rémunération entre salariés féminins et salariés masculins	5
Évaluation conjointe des rémunérations	6
Accessibilité des informations	7
Soutien aux petits et moyens employeurs	8
Protection des données	8
Dialogue social	8
Défense des droits	8
Procédures au nom ou en soutien des salariés	8
Droit à l'indemnisation	9
Autres mesures correctives	9
Renversement de la charge de la preuve	10
Preuve d'un travail égal ou d'un travail de valeur égale	10
Accès aux preuves	10
Délais de prescription	11
Frais de justice et dépens	11
Sanctions	11
Égalité de rémunération dans le cadre des marchés publics et des concessions	12
Discrimination	12
Organisme pour l'égalité de traitement	12
Suivi et sensibilisation	13
Négociation et actions collectives	13
Diffusion des informations	13

En date du 4 mars 2021, la commission européenne a adopté une proposition de directive visant à renforcer le 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.

Cette initiative vise à remédier à l'inadéquation persistante dans l'application du droit fondamental à l'égalité de rémunération entre femme et homme et à garantir le respect de ce droit dans l'ensemble de l'UE, en établissant des normes en matière de transparence des rémunérations.

Le 15 décembre 2022, le Parlement, le Conseil et la Commission de l'Union européenne sont parvenus à un accord provisoire en trilogue sur la directive et ont finalisé le texte de l'accord.

Le 25 janvier 2023, au Parlement européen les membres des commissions de l'emploi (EMPL) et de l'égalité de genre (FEMM) ont approuvé le texte convenu lors des négociations interinstitutionnelles.

La directive, publiée le 10 mai 2023, doit être transposée en droit national au plus tard le 7 juin 2026. Au Luxembourg, le Code du travail prévoit un « Chapitre V. – Égalité salariale entre les hommes et les femmes » dans le Code du travail, devra être mis à jour sur différents points.

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.

Le considérant 18 de la directive précise que les salariés occupant des postes de direction sont également visés par les dispositions de la directive.

En outre, les candidats à l'emploi entrent aussi dans le champ d'application de la directive en ce qui concerne la transparence des rémunérations avant l'embauche.

Commentaire :

Le Code du travail prévoit l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, mais aucune disposition ne concerne les candidats à un emploi. Il faudra donc transposer cet élément dans la législation nationale.

Même travail et travail de même valeur

Les États membres doivent prendre des mesures pour que les employeurs disposent de structures de rémunération assurant l'égalité des rémunérations. En consultation avec les organismes de promotion de l'égalité, des outils ou des méthodologies analytiques doivent être mis à disposition et être facilement accessibles pour soutenir et guider l'évaluation et la comparaison de la valeur du travail.

Il s'agit de permettre aux employeurs et/ou aux partenaires sociaux d'établir et d'utiliser facilement des systèmes d'évaluation et de classification des emplois non fondés sur le sexe, qui excluent toute discrimination salariale fondée sur le sexe.

De plus, les structures de rémunération doivent permettre d'évaluer si les salariés se trouvent dans une situation comparable en ce qui concerne la valeur du travail, sur la base de critères objectifs et non sexistes convenus avec les représentants des travailleurs, lorsqu'ils existent. Ces critères ne doivent pas être fondés, directement ou indirectement, sur le sexe des salariés et comprennent les compétences, l'effort, la responsabilité et les conditions de travail et, le cas échéant, tout autre facteur pertinent pour l'emploi ou le poste spécifique.

Commentaire :

Le principe des structures de rémunération égalitaires et non-discriminatoires doit être introduit dans le Code du travail. En particulier, l'article L. 225-3 du Code du travail énumère des critères définissant un travail de valeur égale. Ces critères ne doivent pas être fondés sur le sexe et ils doivent être objectifs, Néanmoins, le critère des conditions de travail doit être ajouté aux critères déjà mis en place dans ledit article.

La CSL estime que les représentants des salariés devraient être inclus dans la mise en place des structures de rémunération dans les entreprises. De plus, au même titre que les

organismes de promotion de l'égalité, les représentants des salariés devraient être consultés en ce qui concerne la mise à disposition des outils et méthodes analytiques de ces structures.

Avant l'embauche

Les candidats à un emploi ont le droit de recevoir de l'employeur potentiel des informations sur la rémunération initiale ou sa fourchette, fondée sur des critères objectifs et non sexistes, qui sera attribuée pour le poste concerné et, le cas échéant, sur les dispositions pertinentes de la convention collective appliquée par l'entreprise en rapport avec l'emploi. Ces informations doivent être fournies de manière à garantir une négociation informée et transparente sur la rémunération, par exemple dans un avis de vacance d'emploi publié avant l'entretien d'embauche.

L'employeur n'a pas le droit de demander aux candidats leurs antécédents en matière de rémunération ou leur situation actuelle à cet égard.

Les employeurs veillent à ce que les offres d'emploi et les dénominations de postes soient non sexistes et à ce que les processus de recrutement soient menés de façon non discriminatoire de manière à ne pas compromettre le droit à l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur.

Commentaire :

Le Code du travail devrait prévoir une obligation pour l'employeur d'informer de manière transparente le candidat à un emploi sur son éventuelle rémunération et ceci déjà pendant la phase des négociations.

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

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

En ce qui concerne la progression du salaire des salariés, la directive prévoit une exemption pour les entreprises qui emploient moins de 50 salariés.

Commentaire :

Cette exemption n'était pas prévue dans le texte de la proposition de directive initiale, ce qui représente donc une détérioration du texte.

La nouvelle disposition devra être ajoutée dans le Code du travail luxembourgeois au moment de la transposition de la directive.

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 demander et 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.

D'après la directive, les salariés ont la possibilité de demander et de recevoir les informations sur leur niveau de rémunération par l'intermédiaire de leurs représentants, conformément aux législations et/ou pratiques nationales. Ils ont également la possibilité de demander et de recevoir ces informations par l'intermédiaire d'un organisme de promotion de l'égalité. Si les informations sont inexacts ou incomplètes, le salarié a le droit, personnellement ou par l'intermédiaire de ses représentants, de demander des précisions et des détails supplémentaires raisonnables concernant toute donnée fournie et de recevoir une réponse circonstanciée.

De plus, les employeurs informent tous les salariés, une fois par an, de leur droit de recevoir ces informations et de la procédure afin de pouvoir exercer ce droit.

Les informations de la part de l'employeur doivent être fournies dans un délai raisonnable après la demande du salarié et au maximum 2 mois après cette demande.

Les salariés ne peuvent être empêchés de divulguer leur rémunération aux fins de l'application du principe de l'égalité des rémunérations. En particulier, les États membres doivent mettre en place des mesures pour interdire les clauses contractuelles visant à empêcher les travailleurs de divulguer des informations sur leur rémunération.

Toutefois, les employeurs peuvent exiger que le salarié ayant obtenu des informations autres que celles concernant sa propre rémunération ou son niveau de rémunération n'utilise pas ces informations à d'autres fins que la défense du droit à l'égalité de rémunération.

Commentaire :

La directive prévoit que tout salarié peut utiliser, sans restriction, les informations relatives à sa propre rémunération. En revanche, des restrictions s'appliquent sur les informations qui ne relèvent pas de la propre rémunération ou du niveau de rémunération du salarié. En pratique le salarié peut user librement de toute information concernant sa propre rémunération mais il ne peut utiliser des informations sur la rémunération de quelqu'un d'autre que dans le but de la défense du droit à l'égalité de rémunération.

En tout état de cause, le Code du travail luxembourgeois devra intégrer les éléments de la directive reprenant le droit à l'information dans sa législation, en particulier l'interdiction des clauses contractuelles interdisant la divulgation du salaire.

Rappelons que la directive s'appliquera aussi aux salariés occupant des postes de direction.

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

Les employeurs doivent communiquer 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.

Les employeurs occupant au moins 250 salariés doivent fournir, au plus tard le 7 juin 2027 et ensuite chaque année, les informations visées ci-dessus. De même, les employeurs occupant de 150 à 249 salariés doivent fournir, au plus le 7 juin 2027 et tous les trois ans par la suite, les informations visées pour l'année précédente. Enfin, les employeurs occupant de 100 à 149 salariés doivent fournir, au plus tard le 7 juin 2031 et tous les trois ans par la suite, ces informations pour l'année précédente.

Les États membres ne peuvent empêcher les employeurs occupant moins de 100 salariés de fournir lesdites informations sur une base volontaire. Au contraire, les États membres peuvent, dans le cadre de leur législation nationale, obliger les employeurs comptant moins de 100 salariés à fournir des informations sur les rémunérations.

Il appartient à la direction de l'employeur de confirmer l'exactitude des informations, après consultation des représentants des travailleurs qui doivent avoir accès aux méthodologies appliquées.

Toutes les informations visées doivent être communiquées à l'autorité chargée de compiler et de publier ces données. De même, l'employeur peut publier ces informations, sauf celles sur 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, sur son site internet ou les rendre accessibles au public de toute autre manière.

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.

L'employeur doit fournir les informations à tous les salariés et à leurs représentants. Les employeurs fournissent les informations, sur demande, à l'inspection du travail et à l'organisme pour l'égalité de traitement. Les informations concernant les quatre années précédentes, si elles sont disponibles, sont également fournies sur demande.

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 dans un délai raisonnable en étroite coopération avec les représentants des salariés, l'inspection du travail et/ou l'organisme pour l'égalité de traitement.

Commentaire :

La CSL estime qu'il est nécessaire d'inclure un contrôle externe dans la 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 et non seulement à la vérification des données.

L'employeur devrait 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 exemple devrait même, idéalement, être communiqué au salarié lors de son engagement.

Le Code du travail devra inclure tous ces éléments afin d'être conforme à la législation européenne.

Évaluation conjointe des rémunérations

Les employeurs procèdent, en coopération avec les représentants de leurs salariés, à une évaluation conjointe des rémunérations lorsque les 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'employeur n'a pas remédié à cette différence injustifiée du niveau moyen de rémunération dans un délai de six mois à compter de la date de la communication des informations.

L'évaluation conjointe des rémunérations est effectuée afin d'identifier, de remédier et de prévenir les différences de rémunération entre les travailleurs féminins et masculins qui ne peuvent être justifiées par des facteurs objectifs et non sexistes et comprend les éléments suivants :

- une analyse de la proportion de salariés féminins et masculins au sein de chaque catégorie de salariés ;
- des informations 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 moyennes de rémunération entre les salariés féminins et masculins pour chaque catégorie de salariés ;
- les raisons de ces différences de rémunération moyennes et leurs éventuelles justifications objectives et non sexistes, telles qu'établies conjointement par les représentants des salariés et l'employeur ;
- la proportion de salariés féminins et masculins qui ont bénéficié d'une amélioration de leur rémunération à leur retour d'un congé de maternité ou de paternité, d'un congé parental ou d'un congé pour soins, si une telle amélioration s'est produite dans la catégorie de salariés pendant la période où le congé a été pris ;
- des mesures visant à remédier à ces différences si elles ne sont pas justifiées sur la base de critères objectifs et non sexistes ;
- une évaluation de l'efficacité des mesures mentionnées dans de précédentes évaluations conjointes des rémunérations.

Les employeurs mettent l'évaluation conjointe des rémunérations à la disposition des travailleurs et des représentants des travailleurs et la communiquent à l'organisme de suivi. Ils la mettent sur demande à la disposition de l'inspection du travail et de l'organisme pour l'égalité de traitement.

Lors de la mise en œuvre des mesures issues de l'évaluation conjointe des salaires, l'employeur remédie aux différences salariales injustifiées dans un délai raisonnable, en étroite collaboration, conformément à la législation et/ou aux pratiques nationales, avec les représentants des travailleurs. L'inspection du travail et/ou l'organisme de promotion de l'égalité peuvent être invités à participer à ce processus. Cette action comprend l'analyse des systèmes existants d'évaluation et de classification des emplois non sexistes ou de l'établissement où il fait défaut, afin de garantir que toute discrimination salariale directe ou indirecte fondée sur le sexe soit exclue.

Commentaire :

La CSL estime qu'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.

De plus, 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 au Luxembourg 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.

Néanmoins, la notion de l'évaluation conjointe des rémunérations doit être insérée dans le Code du travail luxembourgeois.

Accessibilité des informations

Les employeurs doivent fournir toute information partagée avec les salariés ou les demandeurs d'emploi dans un format accessible aux travailleurs handicapés qui tient compte de leurs besoins particuliers.

Commentaire :

La législation nationale devra être adaptée sur ce point.

Soutien aux petits et moyens employeurs

Les États membres sont tenus d'apporter un soutien, sous forme d'assistance technique et de formation, aux employeurs comptant moins de 250 travailleurs et aux représentants des travailleurs pour qu'ils se conforment aux obligations prévues par la directive.

Commentaire :

La législation nationale devra prévoir une aide dans ce contexte.

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.

En outre, les États membres peuvent décider que, lorsque la divulgation d'informations entraînerait, directement ou indirectement, la divulgation de la rémunération d'un salarié identifiable, seuls les représentants des salariés, l'inspection du travail 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

Sans préjudice de l'autonomie des partenaires sociaux et en tenant compte de la diversité des pratiques nationales, les États membres prennent les mesures appropriées pour veiller à une participation effective des partenaires sociaux, en discutant des droits et obligations énoncés dans la présente directive.

Les États membres doivent prendre les mesures adéquates pour promouvoir le rôle des partenaires sociaux et encourager l'exercice du droit de négociation collective sur les mesures visant à lutter contre les discriminations salariales et l'incidence négative sur la valorisation des emplois occupés majoritairement par des salariés d'un seul sexe.

Commentaire :

La CSL salue l'introduction d'une obligation des États membres de mettre en place des mesures adéquates afin de promouvoir le rôle des partenaires sociaux, sans préjudice de l'autonomie des partenaires sociaux.

Défense des droits

Les salariés qui s'estiment lésés par un défaut d'application du principe de l'égalité des rémunérations doivent avoir accès à des procédures judiciaires visant à faire respecter les droits et obligations liés au principe de l'égalité des rémunérations. Ces procédures doivent être 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. 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, avec l'approbation de ce dernier.

Commentaire :

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.

Aussi 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 agir contre des discriminations diverses sans avoir à se baser sur un cas d'espèce en particulier, dès que des intérêts collectifs sont en jeu.

Dès lors, même si la directive ne prévoit pas expressément de tels recours collectifs, il appartient à la transposition nationale d'y veiller, afin d'assurer une protection effective et complète du droit à l'égalité de rémunération.

Droit à l'indemnisation

Les salariés qui ont subi un dommage du fait d'une violation des droits ou obligations liés au principe de l'égalité des rémunérations détiennent le droit de demander et d'obtenir indemnisation ou réparation intégrale de ce dommage.

L'indemnisation ou la réparation visée représente une indemnisation ou une réparation effective de la perte et du dommage subis, de manière dissuasive et proportionnée.

L'indemnisation ou la réparation devrait placer le salarié qui a subi le dommage 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 aucune violation des droits ou obligations liés à l'égalité de rémunération n'avait eu lieu. En effet, l'indemnisation ou la réparation comprennent le recouvrement intégral des arriérés de salaire et des primes ou paiements en nature y afférents, l'indemnisation de la perte d'opportunités, du préjudice moral, de tout préjudice causé par d'autres facteurs pertinents qui peuvent inclure la discrimination intersectionnelle, y compris les intérêts de retard.

En outre, l'indemnisation ou la réparation ne peut pas être limitée par la fixation d'un plafond.

Commentaire :

Au Luxembourg, l'article L. 225-4 du Code du travail prévoit que « toute *disposition figurant notamment dans un contrat de travail, une convention collective de travail ou un règlement intérieur d'entreprise et qui comporte pour un ou des salariés de l'un des deux sexes un salaire inférieur à celui de salariés de l'autre sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale, est nulle de plein droit. Le salaire plus élevé dont bénéficient ces derniers salariés est substitué de plein droit à celui que comportait la disposition entachée de nullité.* »

Une disposition prévoyant le recouvrement intégral des arriérés de salaire et des primes ou paiements en nature y afférents, l'indemnisation de la perte d'opportunités, du préjudice moral, de tout préjudice causé par d'autres facteurs pertinents qui peuvent inclure la discrimination intersectionnelle, y compris les intérêts de retard devraient être inclus dans le Code du travail.

Autres mesures correctives

En cas de violation des droits ou obligations liés au principe de l'égalité de rémunération, les tribunaux ou autres autorités compétentes, conformément aux règles nationales, doivent pouvoir délivrer, à la demande du demandeur et aux frais du défendeur une injonction de mettre fin à la violation et une injonction de prendre des mesures pour garantir l'application des droits ou obligations liés au principe de l'égalité de rémunération.

Lorsqu'un défendeur ne se conforme pas aux injonctions émises, les États membres s'assurent que leurs autorités compétentes ou leurs juridictions nationales sont en mesure, le cas échéant, d'émettre une astreinte visant à en assurer l'exécution.

Renversement de la charge de la preuve

Dès lors qu'un salarié s'estime lésé par un défaut d'application du principe de l'égalité des rémunérations et qu'il 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 au défendeur 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 ses obligations liées à la transparence des rémunérations, il lui incombe de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination. Ceci ne s'applique pas lorsque l'employeur prouve que la violation de ses obligations était manifestement non-intentionnelle et de caractère mineur.

La directive n'empêche pas les États membres d'introduire des modalités de preuve plus favorables à un travailleur qui engage une procédure administrative ou judiciaire concernant une violation présumée des droits ou obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations.

Cette disposition ne s'applique pas aux procédures pénales, sauf disposition contraire du droit national.

Preuve d'un travail égal ou d'un travail de valeur égale

Lorsqu'il s'agit de déterminer si les salariés féminins et masculins effectuent le même travail ou un travail de valeur égale, l'appréciation de la situation comparable des salariés ne doit pas se limiter aux situations dans lesquelles les salariés féminins et masculins travaillent pour le même employeur, mais doit s'étendre à une source unique établissant les conditions de rémunération. Une source unique existe lorsqu'elle stipule les éléments de rémunération pertinents pour la comparaison des travailleurs.

En outre, l'appréciation de la situation comparable des travailleurs ne se limite pas aux salariés employés en même temps que le salarié concerné.

Dans le cas où aucun comparateur réel ne peut être établi, il est permis d'utiliser toute autre preuve pour prouver la discrimination alléguée, y compris des statistiques ou une comparaison de la manière dont un salarié serait traité dans une situation comparable.

Commentaire :

En ce qui concerne la comparaison des salariés, la notion de source unique et de comparaison hypothétique doivent être insérées dans le Code du travail. En effet, les salariés peuvent se trouver dans une situation comparable même s'ils ne travaillent pas dans un même établissement.

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 ou les autorités compétentes 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 directive stipule explicitement que ces dispositions n'empêchent pas les États membres de maintenir ou d'introduire des règles plus favorables aux plaignants.

Commentaire :

La CSL salue cette disposition concernant les moyens de preuve qui se trouvent sous le contrôle de l'employeur puisque l'accès à certaines pièces est un problème courant en pratique 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 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. Toutefois, les délais de prescription ne commencent pas à courir avant que le demandeur ait connaissance ou puisse raisonnablement être censé avoir connaissance de l'infraction. Les États membres peuvent décider que le délai de prescription ne commence pas à courir tant que l'infraction est en cours ou avant la fin du contrat de travail. Les délais doivent être fixés à un minimum de trois ans.

Commentaire :

Le Luxembourg pourra profiter de ces nouvelles dispositions européennes pour améliorer ses règles en matière de prescription.

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 directement ou par l'intermédiaire des représentants des travailleurs, de l'inspection du travail ou de l'organisme de promotion de l'égalité. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux règles relatives aux délais de forclusion.

Commentaire :

La règle de la suspension du délai dès qu'une réclamation est adressée à l'employeur devra être transposée en droit national. À ce jour, seule l'action en justice permet de stopper le délai de prescription.

Frais de justice et dépens

Lorsqu'un défendeur, généralement l'employeur, obtient gain de cause dans un recours pour discrimination salariale, la juridiction doit pouvoir évaluer, conformément au droit national, si le demandeur (salarié) perdant avait des motifs raisonnables de saisir la juridiction de manière à pouvoir ordonner que le demandeur ne soit pas tenu de supporter des frais résultants de l'action perdue.

Commentaire :

La proposition de directive était plus favorable au salarié car ce dernier ne devait pas rembourser les frais de justice et honoraires d'experts lorsque l'employeur obtenait gain de cause. En revanche, la directive prévoit qu'une juridiction évalue les motifs qui ont motivé le salarié à saisir la juridiction. La crainte de coûts élevés constitue un frein dans le chef du salarié en ce qui concerne sa décision de poursuivre ses droits devant une juridiction. Dès lors, si cette disposition est transposée de manière identique en droit national, elle est susceptible d'avoir un impact négatif sur la décision des salariés de saisir ou non une juridiction pour revendiquer leurs droits.

Sanctions

Les États membres doivent déterminer des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives applicables aux violations des droits et obligations liés au principe de l'égalité des rémunérations. Les sanctions comprennent des amendes dont la fixation est fondée sur le droit national et tiennent compte de toute circonstance aggravante ou atténuante pertinente applicable aux circonstances de l'infraction, qui peut inclure la discrimination. Des sanctions spécifiques doivent s'appliquer en cas d'infractions répétées aux droits et obligations en matière d'égalité de rémunération.

Commentaire :

Des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives applicables aux violations des droits et obligations liés au principe de l'égalité des rémunérations devront être introduites dans notre Code du travail.

En outre, les États membres doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour que les sanctions prévues soient effectivement appliquées dans la pratique.

Égalité 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) doivent respecter les obligations en matière d'égalité de rémunération.

En outre, les États membres examinent 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.

Commentaire :

La CSL estime qu'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 ou ont supporté une autre personne dans la protection de ses droits.

Des mesures nécessaires pour protéger les salariés et leurs représentants doivent être 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.

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. Les États membres peuvent introduire ou conserver des dispositions qui sont plus favorables aux travailleurs.

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 chargés de l'égalité, les inspections du travail ou les partenaires sociaux en ce qui concerne les questions liées à l'égalité de rémunération.

Les organismes pour l'égalité de traitement doivent être dotés des ressources nécessaires à l'exercice effectif de leurs fonctions d'application du droit à l'égalité de rémunération.

Commentaire :

La CSL estime qu'une collaboration étroite entre les organismes pour l'égalité de traitement et les organisations représentatives des salariés et des employeurs serait profitable aux salariés.

Suivi et sensibilisation

Un organisme 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.

En outre, les États membres peuvent désigner plusieurs organismes aux fins de la sensibilisation et de la collecte de données, à condition que les fonctions de suivi et d'analyse soient assurées par un organisme central unique.

Commentaire :

Ces nouvelles dispositions devront être transposées en droit 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 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 4 mars 2026