



# **CONCERTATION MULTILATERALE SUR LA TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE « TRANSPARENCE SALARIALE »**

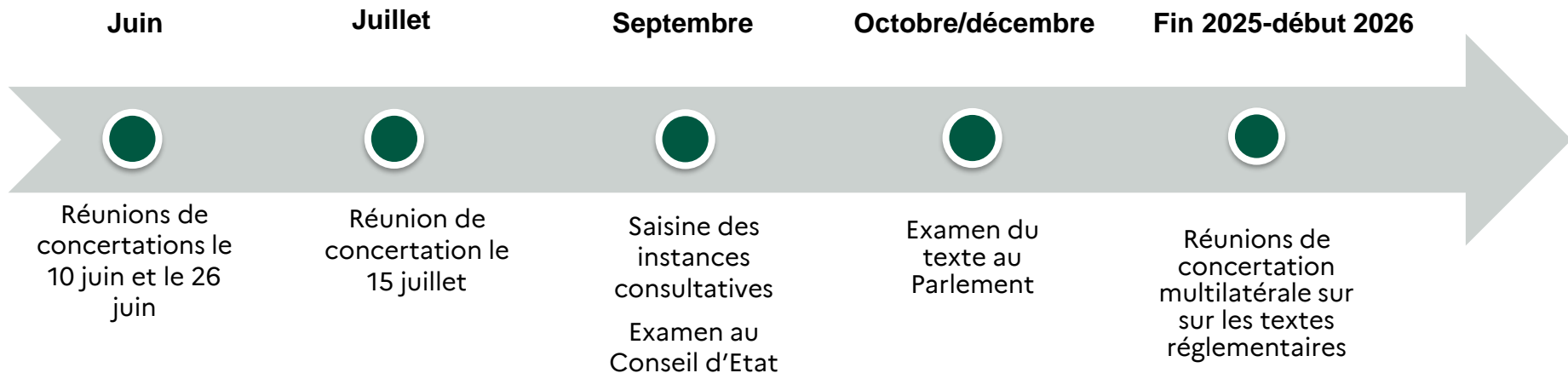
## **10 JUIN 2025**

# Ordre du jour

- 1. Proposition de calendrier de concertation**
- 2. Tableau de transposition et analyse des impacts article par article**

# 1. Proposition de méthode et calendrier

# Calendrier prévisionnel 2025



# Trois temps de transposition / concertations

## Les mesures législatives



**Mai à  
juillet**

Réunions de  
concertation  
multilatérale



**Septembre à  
novembre**

Avis des  
instances  
consultatives  
Examen au  
Conseil d'Etat  
Examen du  
projet de loi au  
Parlement  
Promulgation  
de la loi

## Les mesures réglementaires



**Novembre -  
décembre**

Réunions de  
concertation  
multilatérale



**Janvier –  
février 2026**

Avis des instances  
consultatives  
Examen du décret  
au Conseil d'Etat  
Publication du  
décret au JO

## L'accompagnement des entreprises



**Mi 2025-  
jusqu'à la 1<sup>ère</sup>  
déclaration**

Construction du  
portail  
egapro.gouv.fr  
Travaux avec les  
éditeurs de  
logiciel de paie



**Mi 2026-début  
2027**

Elaboration  
des Q/R sur  
le site du  
ministère  
Réalisation  
de contenus  
de formation

## 2. Tableau de transposition et analyse des impacts article par article

# Récapitulatif des besoins de transposition par article

Article	Loi	Règlementaire	Doctrine / QR	Aucune mesure
Article 1				X
Article 2				X
Article 3				X
Article 4	X			
Article 5	X			
Article 6	X			
Article 7	X			
Article 8	X			
Article 9	X	X	X	

# Récapitulatif des besoins de transposition par article

Article	Loi	Règlementaire	Doctrine / QR	Aucune mesure
Article 10	X	X		
Article 11			X	
Article 12	X			
Article 13				X
Article 14				X
Article 15	X			
Article 16				
Article 17				X
Article 18	X		X	

# Récapitulatif des besoins de transposition par article

Article	Loi	Règlementaire	Doctrine / QR	Aucune mesure
Article 19	X			
Article 20				X
Article 21				X
Article 22				X
Article 23	X		X	
Article 24				
Article 25				X
Article 26				X
Article 27				X

# Récapitulatif des besoins de transposition par article

Article	Loi	Règlementaire	Doctrine / QR	Aucune mesure
Article 28				X
Article 29	X			
Article 30				X
Article 31				X
Article 32				X
Article 33				X
Article 34				X
Article 35				X
Article 36				X
Article 37				X

## Article 1 : objet de la directive

La directive établit des exigences minimales 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 même valeur** (dénommé "**principe de l'égalité des rémunérations**") consacré à l'article 157 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne et de l'interdiction de toute discrimination énoncée à l'article 4 de la directive 2006/54/CE, notamment par la transparence des rémunérations et le renforcement des mécanismes d'application du droit.

- ✓ En droit français, après le Préambule de la Constitution de 1946, c'est la loi du 22 décembre 1972 qui édicte le principe de l'égalité des rémunérations « pour un même travail ou un travail de valeur égale ».
- ✓ La France a eu une politique volontariste en matière d'égalité des rémunérations notamment avec la création de l'Index de l'égalité professionnelle en 2018.
- ✓ Néanmoins l'ensemble des droits et obligations créés par la directive vont renforcer l'application du principe d'égalité des rémunérations.
- ✓ **Cette disposition par elle-même n'appelle pas à des mesures de transposition.**

## Article 2 : champ d'application de la directive

Champ d'application de la directive : Public et privé

La directive s'applique également aux travailleurs ayant une « relation de travail » au sens du droit et accords des Etats membres, compte tenu de la jurisprudence de la CJUE

- **Conforme.** Pas besoin de disposition de transposition dans le code du travail.
- ° La définition de la directive rejoint le **salarial** tel que défini par la Cour de cassation.
- ° Les **apprentis et les stagiaires de la formation professionnelle** doivent être pris en compte.
- ° les **stagiaires de la formation initiale** doivent être exclus.
- ° Les travailleurs **intérimaires** doivent être pris en compte dans le périmètre de la directive.

## Article 3 : définitions

Définition des notions suivantes :

*« rémunérations, niveau de rémunération, écart de rémunération entre les femmes et les hommes, niveau de rémunération médian, écart de rémunération médian, écart de rémunération médian entre les hommes et les femmes, quartile, travail de même valeur, catégorie de travailleurs, inspection du travail, organisme pour l'égalité de traitement , représentants des travailleurs, discrimination »*

- ✓ Il est tenu compte de ces définitions dans l'ensemble des rédactions du projet de loi.
- ✓ A noter : les indicateurs doivent être exprimés en rémunération annuelle brute ET en rémunération horaire brute.

## Article 4 : structures de rémunération garantissant le principe travail de valeur égal, salaire égal

Les employeurs doivent disposer de structures de rémunération qui garantissent le respect du principe à travail de valeur égale, salaire égal.

Ces structures doivent permettre d'évaluer si des travailleurs se trouvent dans une situation comparable au regard de la valeur du travail. Ces critères comprennent les **compétences, les efforts, les responsabilités et les conditions de travail**, ainsi que, s'il y a lieu, tout autre facteur pertinent pour l'emploi ou le poste concerné.

L'Etat doit leur fournir les outils nécessaires.

### ➤ **Non conforme.** Transposition pour ajouter les nouveaux critères aux dispositions sur les classifications.

- ✓ Les employeurs doivent disposer des structures de rémunération garantissant ce principe : ce classement repose actuellement sur les grilles de classifications au sein desquelles le principe de « à travail de valeur égale, salaire égal » s'impose.
- ✓ Le principe "à travail de valeur égale, salaire égal" tel que défini dans le code du travail n'est pas identique à la définition donnée par la directive. **L'article L.3221-4 qui définit les critères permettant d'apprécier les travaux considérés comme ayant une valeur égale, sera complété pour inclure les compétences non-techniques et les conditions de travail.**
- ✓ **La notion d'efforts est rapprochée de la notion de "charges physiques et nerveuses" prévue par la loi française.**

## Article 5 : droit à l'information des candidats et interdiction de solliciter les antécédents salariaux

Les candidats à un emploi ont le droit de recevoir de l'employeur des informations sur la fourchette de rémunération initiale correspondant au poste concerné, ainsi que les dispositions de la convention collective applicables au poste. Ces informations sont communiquées avant l'entretien d'embauche.

L'employeur ne demande pas aux candidats leurs antécédents en matière de rémunération. Les offres sont non sexistes et les process non discriminatoires.

- **Non conforme, sauf sur un point** : pas de nécessité de création dans la loi **d'une interdiction de distinguer le sexe dans la dénomination des postes** car cette obligation est déjà satisfaite par le principe général de non-discrimination en droit du travail et également les dispositions de l'article L. 225-2 du code du travail.
- ✓ Les obligations nouvelles concernent tous les employeurs, quelle que soit leur taille.
- ✓ Nécessité de créer dans la loi un **nouveau droit à l'information du candidat** sur la rémunération initiale correspondant à l'emploi sur lequel le candidat a postulé. Création dans la loi d'une interdiction de diffusion d'annonce ne mentionnant pas cette rémunération initiale.
- ✓ Création dans la loi d'une **interdiction pour l'employeur de demander au candidat sa rémunération antérieure**, par évolution de l'article L.1221-6 du code du travail.

## Article 6 : transparence de la fixation des rémunérations et de la politique de progression

L'employeur met à la disposition de ses travailleurs les critères utilisés pour déterminer la rémunération, les niveaux de rémunération et la progression de la rémunération des travailleurs.

### ➤ **Non conforme.**

- ✓ Nécessité de mettre en place une **obligation de mise à disposition des informations** aux salariés.
- ✓ L'article L. 3221-6 du code du travail prévoit que « Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, sont établis selon des règles qui assurent l'application du principe fixé à l'article L. 3221-2 ». Cet article pourrait être complété d'une **obligation de mettre à disposition ces éléments aux salariés par tout moyen.**

## Article 7 : droit à l'information

Les travailleurs ont le **droit de demander** (le cas échéant via leurs représentants ou par l'intermédiaire d'un organisme pour l'égalité de traitement), et recevoir par écrit, des informations sur leur niveau de rémunération individuel, sur les **niveaux de rémunération moyens, ventilés par sexe, pour les catégories** de travailleurs accomplissant le même travail ou un travail de même valeur. Les employeurs leur **rappellent ce droit une fois par an**. Les travailleurs ne sont **pas empêchés de divulguer** leur rémunération aux fins de l'application du principe de l'égalité des rémunérations (interdiction de clauses contraires). Les employeurs peuvent exiger que les informations ne soient pas utilisées à d'autres fins que la défense du droit à l'égalité de rémunération.

➤ **Non conforme.**

✓ **Création dans le projet de loi d'une obligation pour l'employeur :**

D'informer **par écrit tous les ans** les salariés de leur droit d'obtenir des informations sur les rémunérations : la rémunération individuelle du salarié et les niveaux de rémunérations moyen ventilés par sexe pour les travailleurs accomplissant un travail de valeur égale) ;

De fournir ces informations dans un délai raisonnable qui ne peut pas dépasser 2 mois à réception de la demande ( délai fixé par la directive);

De transmettre ces informations aux représentants ou au défenseur des droits si le salarié a souhaité passer par leurs intermédiaires **dans un délai de 2 mois** ;

A la demande du salarié, d'apporter des précisions sur la méthode utilisée pour calculer les données au salarié ou aux OS dans l'entreprise.

✓ **Création de l'interdiction d'une clause contractuelle empêchant les travailleurs de divulguer des informations sur leur rémunération**

## Article 8 : accessibilité des informations

Les employeurs fournissent toute information partagée avec les travailleurs ou les candidats à un emploi en vertu des articles 5, 6 et 7 dans un format accessible aux personnes handicapées

### ➤ **Non conforme.**

Le projet de loi va prévoir une disposition spécifique selon laquelle l'employeur s'assure que les informations concernées soient accessibles aux candidats et travailleurs handicapés.

## Article 9 : communication de données relatives à l'écart de rémunération entre les travailleurs féminins et masculin

### ➤ Non conforme

Liste des 7 indicateurs

La nature des indicateurs et leurs modalités de calcul relèveront du règlementaire

Seuil, périodicité et date d'entrée en vigueur

cf. tableau récapitulatif à la slide 20. Les dispositions seront transposées dans la loi.

L'exactitude des informations communiquée par la direction de l'employeur, après consultation des représentants des travailleurs. Les représentants des travailleurs ont accès aux méthodes appliquées par l'employeur.

Possibilité de création d'une I/C pour les entreprises d'au moins 100 salariés sur les résultats

# Rappel des seuils, fréquence de déclaration et entrée en vigueur

Seuils d'entreprises	Indicateurs	Fréquence de déclaration	Entrée en vigueur
50 à 99 salariés	A à F	1 an	2027
	G <i>(sans déclenchement de l'évaluation conjointe)</i>	3 ans	<b>2030</b>
100 à 149 salariés	A à F	1 an	2027
	G	3 ans	<b>2030</b>
150 à 249 salariés	A à F	1 an	2027
	G	3 ans	2027
Plus de 250 salariés	A à G	1 an	2027

## Focus sur les entreprises de 50 à 100 salariés :

Tous les ans : déclaration des 6 indicateurs automatisables

Tous les 3 ans : déclaration du 7<sup>e</sup> indicateur, sans que cela ne déclenche l'obligation d'évaluation conjointe en cas d'écart supérieur à 5%, mais une obligation d'intégrer des mesures permettant d'y remédier dans le cadre de la négociation en matière d'égalité professionnelle

## Article 9 : communication de données relatives à l'écart de rémunération entre les travailleurs féminins et masculin

L'ensemble des données sont communiquées à l'autorité administrative qui est chargée de les compiler et de publier les résultats pour les indicateurs a) à f). L'employeur peut également publier les indicateurs a) à f) sur son site internet.

Les modalités de publication sont précisées dans le projet de loi, avec la publication des 6 premiers indicateurs sur le site du ministère du travail et la faculté laissée à l'entreprise de les publier sur son site internet.

Les employeurs fournissent les données de l'indicateur g), à tous leurs travailleurs et aux représentants des travailleurs. Les employeurs fournissent les informations, sur demande, à l'inspection du travail et à l'organisme pour l'égalité de traitement (défenseur des droits).

Modalités d'information sur l'indicateur g) relèveront du réglementaire

## Article 9 point 10 : communication de données relatives à l'écart de rémunération entre les travailleurs féminins et masculin

Les travailleurs, les représentants des salariés, les inspections du travail et les organismes pour l'égalité de traitement ont le **droit de demander** aux employeurs des éclaircissements et des précisions supplémentaires sur toutes les données communiquées, y compris les explications concernant toute différence de rémunération constatée entre les femmes et les hommes. Les employeurs **répondent à ces demandes dans un délai raisonnable** en fournissant une réponse circonstanciée. Lorsque la différence de rémunérations entre les femmes et les hommes n'est pas justifiée par des critères objectifs non sexistes, les employeurs **y remédient dans un délai raisonnable, en étroite coopération avec les représentants des travailleurs**, l'inspection du travail et ou l'organisme pour l'égalité de traitement.

- ✓ Proposition de ne pas préciser le « délai raisonnable » pour répondre ou pour remédier aux écarts : celui-ci doit être adapté à la nature de la demande et l'ampleur des précisions demandées
- ✓ En cas d'écarts non justifiés, obligation de moyens pour y remédier et prendre des mesures visant à corriger cet écart

## Article 10 : évaluation conjointe des rémunérations

### ✓ **Non conforme.**

- **En cas d'écart supérieur ou égal à 5%** constaté à l'indicateur G uniquement pour les entreprises d'au moins 100 salariés, **phase de « pré-évaluation conjointe »** : l'écart observé sur la catégorie concernée doit être justifié par des critères objectifs ou non sexistes ou alors l'employeur doit y remédier dans un délai de 6 mois sinon enclenchement de l'évaluation conjointe. Cette étape soulève plusieurs questions :
  - Comment le caractère objectif et non sexiste des écarts est-il évalué et dans quelle mesure cette estimation détermine l'obligation de lancement d'une évaluation conjointe ?
  - Quelles modalités de coopération avec les représentants des travailleurs ?
- Le **contenu** de l'évaluation conjointe est indiqué dans la directive : la directive prévoit des éléments obligatoirement intégrés (proportion de travailleurs ayant bénéficié d'une augmentation à la suite d'un retour de congé maternité/paternité/parental/aidant, etc.) et possibilité d'intégrer d'autres indicateurs à ce stade pour objectiver le diagnostic sur les écarts. Les modalités et contenu de l'évaluation seront précisés par **voie réglementaire**

## Article 11 : Soutien aux employeurs comptant moins de 250 salariés

Nécessité pour les Etat membres d'apporter un soutien aux entreprises de moins de 250 salariés pour répondre aux obligations de la directive

### ➤ Pas besoin de disposition dans le PJJ.

- ✓ Appui à venir, notamment en lien avec outils qui seront proposés au niveau européen par l'EIGE.
- ✓ Mise à disposition d'un site [egapro.gouv.fr](http://egapro.gouv.fr) proposant un appui méthodologique
- ✓ Elaboration et publication de questions/réponses sur le site du ministère
- ✓ Rôle d'accompagnement des référents à l'égalité professionnelle dans les services déconcentrés

## Article 12 : protection des données

Les articles 7, 9 et 10 demandent à traiter des données personnelles, ce qui doit se faire dans le respect du RGPD. Les États membres peuvent décider que, lorsque la divulgation d'informations en application des articles 7, 9 et 10 entraînerait, directement ou indirectement, la divulgation de la rémunération d'un travailleur identifiable, seuls les représentants des travailleurs, l'inspection du travail ou l'organisme pour l'égalité de traitement ont accès à ces informations.

### ➤ **Non conforme.**

Le respect du règlement RGPD s'impose. Concernant les obligations de transparence ET le calcul des indicateurs, **lorsqu'il n'y a qu'un homme ou qu'une femme pour les 6 premiers indicateurs ou dans l'une des catégories de travailleurs pour l'indicateur g**, pour éviter un risque de divulgation de la rémunération d'un salarié identifiable, il est proposé de prévoir la **communication des données uniquement à l'inspection du travail ou aux représentants du personnel**. L'objectif est qu'un salarié ne puisse pas disposer des données individuelles relative un autre salarié.

Des dispositions législatives seront prises en ce sens.

## Article 13 : Dialogue social

➤ **Conforme.**

Sans préjudice de l'autonomie des partenaires sociaux et conformément au droit national et aux 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.

## Article 14 : Défense des droits

➤ **Conforme.**

Les états membres veillent à ce que, après un éventuel recours à une conciliation, tous les travailleurs qui s'estiment lésés par un défaut d'application du principe de l'égalité des rémunérations aient **accès à des procédures judiciaires** visant à faire appliquer les droits et obligations du principe de l'égalité des rémunérations. Ces procédures sont facilement accessibles aux travailleurs et aux personnes qui agissent en leur nom, même après la fin de la relation de travail dans laquelle la discrimination est présumée s'être produite.

## Article 15 : procédure au nom ou à l'appui des travailleurs (1/2)

Les États membres veillent à ce que les associations, organisations, organismes pour l'égalité de traitement et représentants des travailleurs ou autres entités juridiques ayant, conformément aux critères prévus dans le droit national, un intérêt légitime à garantir l'égalité entre les femmes et les hommes puissent engager toute procédure administrative ou judiciaire concernant une violation présumée des droits ou obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations.

### ➤ **Conformité partielle.**

- ✓ Les **organisations syndicales représentatives** peuvent exercer en justice toutes les actions en matière de discrimination en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise, ou d'un salarié. L'organisation syndicale n'a pas à justifier d'un mandat de l'intéressé. Il suffit que celui-ci ait été averti par écrit de cette action et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention d'agir (article L.1134-2).
- ✓ Les **associations régulièrement constituées** depuis cinq ans au moins pour la lutte contre les discriminations ou œuvrant dans le domaine du handicap peuvent exercer en justice en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise ou d'un salarié sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé (article L.1134-3).

## Article 15 : procédure au nom ou à l'appui des travailleurs (2/2)

Les États membres veillent à ce que les associations, organisations, organismes pour l'égalité de traitement et représentants des travailleurs ou autres entités juridiques ayant, conformément aux critères prévus dans le droit national, un intérêt légitime à garantir l'égalité entre les femmes et les hommes puissent engager toute procédure administrative ou judiciaire concernant une violation présumée des droits ou obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations.

### ➤ **Conformité partielle.**

- ✓ En matière de discrimination, le Défenseur des droits ne peut pas agir au nom du salarié. Il peut cependant intervenir devant toutes les juridictions pour présenter son analyse du dossier, à la demande des parties, du juge ou de sa propre initiative.
- ✓ Une mesure de transposition visant à **ouvrir le droit d'agir au nom du salarié au Défenseur des droits** pourrait être nécessaire. Cette mesure pourrait relever d'une loi organique (analyse du Ministère de la Justice en cours).

## Article 16 : droit à l'indemnisation

- ✓ Les États membres veillent à ce que tout travailleur ayant subi un dommage du fait d'une violation des droits ou obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations ait le **droit de demander et d'obtenir indemnisation ou réparation intégrale** de ce dommage.
- ✓ L'indemnisation ou la réparation place le travailleur 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 s'il n'y avait eu aucune violation des droits ou obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations. Les États membres veillent à ce que l'indemnisation ou la réparation comprenne le **recouvrement intégral des arriérés de salaire et des primes** ou paiements en nature qui y sont liés, une **indemnisation** pour les opportunités manquées, le préjudice moral, tout préjudice causé par d'autres facteurs pertinents, dont peut notamment faire partie la discrimination intersectionnelle, ainsi que des intérêts de retard.
- ✓ L'indemnisation ou la réparation n'est **pas limitée** par la fixation préalable d'un plafond

➤ **Conformité (sous réserve d'une confirmation du ministère de la Justice)**

## Article 17 : autres mesures correctives

- Les États membres veillent à ce que, en cas de violation des droits ou obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations, les autorités compétentes ou les juridictions nationales puissent émettre, à la demande du plaignant 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 relatifs au principe de l'égalité des rémunérations.
- 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.

### ➤ **Conforme**

Le droit national peut être considéré conforme pour ce qui concerne les juridictions judiciaires, dans la mesure où, si l'atteinte à l'égalité des rémunérations est due à une cause structurelle, les mesures que pourra prendre le juge dans un litige individuel afin de mettre fin au préjudice subi par le salarié pourront viser cette cause structurelle, de sorte que l'injonction (par exemple : injonction de revoir le mécanisme de fixation des rémunérations sur la base d'une évaluation et d'une classification non sexiste) pourrait être applicable à des salariés concernés mais non parties à l'instance

## Article 18 : renversement de la charge de la preuve

Prévoir qu'en cas de procédures pour discrimination en matière de rémunération, lorsqu'un employeur ne respecte pas les obligations des articles 5,6,7,9 et 10 de la directive, il lui incombe de prouver le fait qu'il n'y a pas eu de discrimination.

### ➤ Non conforme

- ✓ L'aménagement de la charge de la preuve est déjà applicable en matière de rémunération : lorsqu'un salarié s'estime victime d'une discrimination, il lui est actuellement permis de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, la partie défenderesse doit prouver que sa décision est justifiée.
- ✓ Le **projet de loi propose le renversement de la charge de la preuve** lorsque naît un litige en matière de discrimination fondée sur les nouvelles obligations de l'employeur en matière de rémunération. Dans le cas où une personne allègue une discrimination liée au non-respect des nouvelles obligations, elle n'aura pas à présenter des éléments laissant supposer une discrimination.

## Article 19 : éléments de preuve attestant d'un même travail ou d'un travail de même valeur

L'évaluation du principe à **travail de valeur égale salaire égal** ne se limite pas aux situations dans lesquelles les travailleurs féminins et les travailleurs masculins travaillent pour le même employeur, mais est étendue à **une source unique** établissant les conditions de rémunération.

Lorsqu'aucune personne de référence réelle ne peut être trouvée, tout autre élément de preuve peut être utilisé pour attester de la discrimination présumée en matière de rémunération, y compris des statistiques ou une comparaison avec la manière dont un travailleur serait traité dans une situation comparable.

### ➤ **Non conforme.**

L'évaluation du principe « à travail de valeur égale salaire égal » va au-delà des situations dans lesquelles les salariés féminins et masculins travaillent pour le même employeur : elle doit être étendue à une « source unique » établissant les conditions de rémunération.

Le projet de loi liste de manière limitative ce qui peut constituer une source unique : **l'accord de groupe, l'accord interentreprise, l'accord conclu au sein d'une UES.**

## Article 20 : Accès aux preuves

En cas de recours lié à l'égalité de rémunération, les juridictions doivent pouvoir ordonner au défendeur de produire toute preuve, même si elles contiennent des informations confidentielles

### ➤ Conforme

Le droit français, permet d'ores et déjà la communication de pièces contenant des données personnelles, en principe confidentielles, notamment pour les raisons suivantes :

- le juge peut déterminer les conditions et les garanties devant assortir la production d'une pièce ou d'un acte et peut notamment circonscrire la production à un extrait ou éventuellement ordonner l'anonymisation des pièces
- Les échanges de pièces dans le cadre d'une procédure de nature civile n'interviennent qu'entre les parties et le tribunal.
- Le droit interne comprend des mesures générales permettant la protection de la sécurité et de la vie privée des personnes physiques en prévoyant l'anonymisation des décisions dans le cadre de leur publication ou de la délivrance de copies aux tiers
- Outre l'application du RGPD sur la protection des données à caractère personnel, il existe des règles spécifiques relatives à l'archivage relativement à la durée de la conservation ou à l'accès aux archives.

## Article 21 : délais de prescription

➤ **Conforme**

Les règles sur les délais de prescription pour introduire un recours en matière d'égalité des rémunérations déterminent quand ce délai commence à courir, sa durée et les circonstances dans lesquelles il peut être suspendu ou interrompu. Ces délais de prescription **ne sont pas inférieurs à trois ans**.

Le délai de prescription doit être **suspendu ou interrompu** dès qu'un plaignant engage une action en introduisant une plainte à l'attention de l'employeur ou en engageant une procédure devant une juridiction, directement ou par l'intermédiaire des représentants des travailleurs, de l'inspection du travail ou de l'organisme pour l'égalité de traitement. Les règles précitées ne s'appliquent pas aux délais de forclusion.

## Article 22 : frais de justice

➤ **Conforme**

Garantir un mécanisme permettant qu'il n'y ait pas lieu d'exiger du plaignant qu'il supporte les frais de procédure dans le cas où le plaignant n'ayant pas eu gain de cause avait des motifs raisonnables pour saisir la justice

## Article 23 : les sanctions

Mise en place d'un régime des sanctions **effectives, proportionnées et dissuasives** applicables en cas de violation des droits et obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations. Ces sanctions tiennent compte de toute **circonstance aggravante ou atténuante** pertinente applicable aux circonstances de la violation, dont peut notamment faire partie la discrimination intersectionnelle. Des sanctions spécifiques s'appliquent en cas de violations répétées des droits et obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations.

### ➤ **Non conforme.**

- ✓ Le code du travail prévoit à l'article L. 1146-1 que le fait de méconnaître les dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, prévues par les articles L. 1142-1 et L. 1142-2, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 Euros + le code pénal prévoit des sanctions en matière de discrimination en raison du sexe (trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende) dans une liste de situations limitatives (embauche, sanction, licenciement, offre d'emploi). De manière générale, la discrimination telle qu'interdite par le code du travail est sanctionnée par la nullité (article L.1132-4).
- ✓ Le PJJ propose la création de sanctions administratives, forfaitaires ou sur le modèle de l'index (assises sur la masse salariale) en fonction de la nature de l'obligation.

## Article 24 : égalité des rémunérations dans le cadre des marchés publics et des concessions

Prévoir des mesures garantissant que les opérateurs économiques respectent leurs obligations relatives à l'égalité des rémunérations dans le cadre de l'exécution de marchés publics ou de contrats de concession.

Examiner la possibilité de demander aux pouvoirs adjudicateurs d'introduire s'il y a lieu des sanctions et **conditions de résiliation** visant à garantir le respect du principe d'égalité de rémunération dans le cadre de l'exécution des marchés publics et contrats de concession.

Examiner la possibilité d'obliger les pouvoirs adjudicateurs à **exclure d'une procédure de passation** tout opérateur qui n'aurait pas respectée ses obligations de transparence des rémunérations ou en cas d'écart de rémunération de plus de 5% pour n'importe quelle catégorie de travail lorsque l'employeur ne peut les justifier sur la base de critères objectifs non sexistes

➤ **Non conforme (analyse du ministère de l'Economie en cours).**

## Article 25 : Mesures de rétorsion et protection contre un traitement moins favorable

Assurer la protection des travailleurs et de leurs représentants contre un traitement moins favorable lorsqu'ils ont exercé leurs droits en matière d'égalité des rémunérations ou qu'ils ont agi en soutien d'une autre personne pour protéger ses droits.

Assurer la protection des travailleurs, y compris les représentants de salariés, contre tout licenciement ou autre traitement défavorable par un employeur en réaction à une plainte ou à une procédure visant à l'application des droits et obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations

➤ **Conforme.**

## Article 26 : relations avec la directive 2006 / 54 / CE

➤ **Conforme**

Les articles 13 à 25 s'appliquent aux procédures concernant tous droits ou obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations énoncé à l'article 4 de la directive 2006/54/CE.

## Article 27 : Niveau de protection

➤ **Conforme**

1. Les États membres peuvent introduire ou conserver des dispositions qui sont plus favorables aux travailleurs que celles prévues par la présente directive.
2. La mise en œuvre de la directive ne peut en aucun cas constituer un motif d'abaissement du niveau de protection dans les domaines qu'elle régit.

## Article 28 : Organismes pour l'égalité de traitement

1. Sans préjudice de la compétence des inspections du travail ou d'autres organismes chargés de faire respecter les droits des travailleurs, y compris les partenaires sociaux, les **organismes pour l'égalité de traitement sont compétents** pour les questions relevant du champ d'application de la présente directive.
2. Les États membres prennent, conformément au droit national et aux pratiques nationales, des mesures actives pour garantir une coopération et une coordination étroites entre les inspections du travail, les organismes pour l'égalité de traitement et, le cas échéant, les partenaires sociaux en ce qui concerne le principe de l'égalité des rémunérations.
3. Les États membres dotent leurs organismes pour l'égalité de traitement des **ressources nécessaires à l'exercice effectif** de leurs fonctions d'application du droit à l'égalité des rémunérations.

➤ **Conforme (pas de modifications nécessaires dans la loi)**

## Article 29 : Suivi et sensibilisation

➤ **Conforme/ pas besoin de mesures en L ou R**

1. Les États membres veillent au **suivi et au soutien** cohérents et coordonnés de l'application du principe de l'égalité des rémunérations ainsi qu'à l'application de toutes les voies de recours disponibles.
2. Chaque État membre **désigne un organisme chargé de suivre et de soutenir la mise en œuvre des mesures nationales mettant en œuvre la directive** et prend les dispositions nécessaires à son bon fonctionnement. L'organisme de suivi peut faire partie d'un organisme ou d'une structure existants au niveau national. (...)
3. Les États membres veillent à ce que l'organisme de suivi ait notamment pour tâches:
  - a) la **sensibilisation des entreprises** et organisations publiques et privées, des partenaires sociaux et du public à la question de la promotion du principe de l'égalité des rémunérations et du droit à la transparence des rémunérations, y compris en luttant contre la discrimination intersectionnelle en matière d'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur;
  - b) l'**analyse des causes de l'écart** de rémunération entre les femmes et les hommes et la mise au point des outils destinés à aider à évaluer les inégalités en matière de rémunération, en s'appuyant, en particulier, sur les travaux et les outils d'analyse de l'EIGE;
  - c) la **collecte des données reçues des employeurs** en application de l'article 9, paragraphe 7, la **publication** rapide des données visées à l'article 9, paragraphe 1, points a) à f), d'une manière facilement accessible et conviviale, permettant une comparaison entre les employeurs, les secteurs et les régions de l'État membre concerné, et l'assurance que les données des quatre années précédentes sont accessibles, si elles sont disponibles;
  - d) la **collecte des rapports d'évaluation conjointe** des rémunérations en vertu de l'article 10, paragraphe 3;
  - e) l'**agrégation des données** sur le nombre et les types de plaintes pour discrimination en matière de rémunération introduites devant les autorités compétentes, y compris les organismes pour l'égalité de traitement, et de recours portés devant les juridictions nationales.
4. Au plus tard le 7 juin 2028 et tous les deux ans par la suite, les États membres transmettent à la Commission, en une seule fois, les données visées au paragraphe 3, points c), d) et e).

➤ Le ministère du travail a vocation à être l'organisme de suivi pour les données déclarées par les entreprises, en lien avec le ministère de la Justice

## Article 30 : négociations et actions collectives ➤ **Conforme.**

La directive est sans aucun préjudice du droit de négocier, de conclure et d'appliquer des conventions collectives ou de mener des actions collectives conformément au droit national ou aux pratiques nationales.

## Article 31 : Statistiques ➤ **Conforme.**

Transmission chaque année à la Commission (Eurostat) des données nationales actualisées pour le calcul de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes sous une forme non ajustée. 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 selon une périodicité annuelle.

L'INSEE se charge d'ores et déjà de cette transmission sur une base volontaire – il continuera à le faire annuellement.

# Les 7 derniers articles ne comportent aucune mesure spécifique et ne nécessitent pas de transposition

Article 32 : Diffusion des informations

Article 33 : Mise en œuvre

Article 34 : Transposition

Article 35 : Rapport et réexamen

Article 36 : Entrée en vigueur

Article 37 : Destinataires