

Le décryptage DU LAB

Deuxième trimestre 2025

La directive européenne sur le principe d'égalité des rémunérations femmes/hommes

fiche d'identité

- **Intitulé** – Directive 2023/970 ou Pay Transparency Directive
- **Date** – Entrée en vigueur en 2023 et applicabilité à partir de juin 2026
- **Objectif** – Le texte met en place un cadre réglementaire de transparence des salaires ainsi qu'une obligation de reporting pour les entreprises de publier les informations sur les salaires, portant notamment sur la différence de traitement entre femmes et hommes.

1 - Contexte

Une étude commandée par la Commission Européenne en 2020 a mis en avant que le principe d'égalité salariale femme/homme est entravé par le **manque de transparence** et de **sécurité juridique**, notamment au vu des décisions de la **Cour de Justice de l'Union Européenne**.

Il est à noter que la pandémie de Covid-19 a eu une incidence négative sur l'égalité femme/homme car les emplois précaires sont majoritairement occupés par les femmes.

2 - Cadre normatif et cartographie des exigences

Ce texte s'inscrit dans une tradition politique européenne poursuivant cet objectif. A titre d'exemple, en 2000, la Directive 2000/43/CE **interdit la discrimination raciale et ethnique** sur les sujet de l'emploi, la protection sociale, l'éducation, l'accès et la fourniture des biens et services du secteur public et privé.

En parallèle, la Directive 2000/78/CE qui **interdit la discrimination fondée sur le handicap, la religion ou croyance, l'âge et l'orientation sexuelle**. Dans ces deux textes figure la précision que les femmes sont souvent victimes de plusieurs discriminations, nommées comme étant des "discriminations multiples".

Ainsi, cette nouvelle directive établit 3 nouveautés pour le cadre réglementaire européen :

1. En premier lieu, la **reconnaissance de l'intersectionnalité** et sa définition posée à l'article 3§2 comme une discrimination fondée simultanément sur le sexe et sur un ou plusieurs autres motifs de discriminations prohibés.
2. Ensuite, **l'obligation de la publication d'informations sur la différence de salaire en fonction des genres pour les entreprises de plus de 100 employés.**

3. Pour finir, une **obligation de rectification** s'il y a **plus de 5% d'écart**, l'employeur a 6 mois pour le réduire, sinon le texte prévoit une **évaluation conjointe des rémunérations** en collaboration avec les représentants des employés.



Plus de 250 travailleurs : 7 juin 2027
Entre 150 et 249 travailleurs : 7 juin 2027

Entre 100 et 149 travailleurs : 7 juin 2031

Moins de 100 travailleurs : A titre volontaire, en fonction du droit de l'Etat

3 - Champ d'application

La directive s'applique aux employeurs du **secteur public et privé et à tous les travailleurs** y compris temps partiel, CDD ou intérimaire (cf. considérant 18) : tous les travailleurs qui ont un contrat de travail ou une relation de travail au sens du droit européen et du droit national. Les dispositions s'appliqueront également aux candidats à l'emploi.

Le considérant 25 dispose que les discriminations peuvent se développer sous différents axes lorsque le travailleur appartient à un ou plusieurs groupes protégés contre la discrimination, qui sont reconnus dans les Directives 2000/43/CE et 2000/78/CE (sexe, d'une part, et sur l'origine raciale ou ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle). **Une telle combinaison de désavantages ou situation de discrimination intersectionnelle, doit donc être prise en compte à des fins de fond et de procédure pour « reconnaître l'existence d'une discrimination, trouver la personne de référence appropriée, évaluer la proportionnalité et fixer, le cas échéant, le niveau d'indemnisation accordé ou les sanctions infligées ».**

4 - Méthodologie et conformité

A l'instar de la Directive CSRD pour les rapports de durabilité, **cette directive impose un reporting des écarts de salaires non justifiés suivant un calendrier précis** :

La **composition du reporting doit être détaillée** en vertu de l'article 9 de la directive et **communiquée à l'autorité compétente**. Dans le secteur bancaire, le reporting se base sur **des données clés : les grilles salariales, niveaux de classification, critères de performance**. La vérification de ces données mobilise les équipes RH, conformité et contrôle interne.

La violation de ce principe d'égalité des rémunérations est sanctionnée conformément à l'article 16 et 17 et **ouvre un droit à réparation** alors que la charge de la preuve est renversée, incombant donc à l'employeur.

5 - Conclusion

Au-delà d'obligations réglementaires, ce texte a **vocation à refondre le marché du recrutement pour les employeurs** permettant ainsi d'attirer plus rapidement des candidats en adéquation avec le salaire proposé et créer un vivier de candidats plus diversifié et de meilleure qualité. Pour le secteur bancaire, cela permet de renforcer la marque employeur et de formaliser les critères de rémunérations,

En effet, avant le 7 juin 2026 les équipes managériales et des ressources humaines devront **analyser les structures de rémunération des entreprises et corriger les erreurs en vue de garantir l'égalité**. **Assurez-vous dès maintenant d'éviter les sanctions.**