

**AVIS DE LA FORMATION EGALITE PROFESSIONNELLE DU HAUT
CONSEIL A L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

**Sur le projet de loi de transposition de la directive 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**

29 juin 2026

Présidente du HCE : Bérangère COUILLARD

Déléguée à la Formation Egalité professionnelle : Pauline LALLE

Sommaire

<i>Introduction</i>	<i>3</i>
<i>I. Remarques générales sur la consultation du HCE pour avis.....</i>	<i>6</i>
<i>II. Avis du HCE en synthèse.....</i>	<i>8</i>
<i>III. Avis détaillés transmis par les membres.....</i>	<i>11</i>
<i>○ Pour le collège des organisations syndicales du HCE</i>	<i>11</i>
<i>○ Pour le collège des organisations patronales du HCE</i>	<i>23</i>
<i>○ Pour le collège des personnalités qualifiées du HCE</i>	<i>30</i>
<i>IV. Les membres de la Formation Egalité Professionnelle</i>	<i>40</i>
<i>Annexe : mise en perspective avec quelques recommandations convergentes formulées par la Formation Egalité professionnelle à l'occasion de son rapport de bilan sur l'Index (publié en mars 2024)</i>	<i>42</i>

Introduction

Par courrier en date du 9 juin 2026, la Direction générale du travail (DGT) a saisi le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE) afin de recueillir son avis sur les modalités de transposition en droit français de 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.

Instance consultative indépendante créée en 2013, le HCE a pour mission d'éclairer les pouvoirs publics sur l'ensemble des politiques relatives aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes. À ce titre, il contribue à l'évaluation des politiques publiques, formule des recommandations et peut être saisi par le Premier ministre ou la ministre chargée des droits des femmes sur toute question relevant de son champ de compétence.

Depuis la loi du 7 décembre 2020 qui a prévu la fusion du HCE avec le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP), l'instance est composée de deux formations : une Formation « Droits des Femmes » et une Formation « Egalité professionnelle ». La Formation Égalité professionnelle du HCE est composée aux deux tiers de représentant-es des organisations syndicales représentatives au niveau national et des employeur-euses, et un tiers des personnalités qualifiées (PQ) en raison de leur compétence et de leur expérience dans les domaines de l'égalité femmes-hommes. Du fait de son approche transversale, de sa composition paritaire et de son expertise, la Formation « Egalité professionnelle » est au cœur de l'analyse des réformes susceptibles d'avoir un impact sur la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes dans la sphère professionnelle.

La mission de consultation de la Formation égalité professionnelle du HCE est un « héritage » de l'ancien Conseil supérieur à l'égalité professionnelle (CSEP), dont la fusion au sein du HCE a été actée en 2021.

Lors du précédent avis rendu par le HCE¹, il avait été rappelé que le processus de saisine du CSEP impliquait systématiquement une présentation du texte en projet par les administrations porteuses de sa rédaction. Le HCE salue donc la remise en place de cette bonne pratique grâce à la présentation du texte par la Direction générale du Travail à l'occasion d'une réunion de la Formation Egalité professionnelle. Il est proposé d'entériner ce fonctionnement pour les prochaines saisines.

La présente saisine intervient dans le cadre de la transposition d'un texte européen majeur, dont l'échéance était fixée au 7 juin 2026 pour l'ensemble des États membres.

La consultation du HCE s'est tenue du 9 juin au 26 juin 2026.

Dans ce cadre, la Formation Egalité professionnelle a travaillé de la manière suivante :

- Une phase de consultation des organisations et personnalités qualifiées, membres de la Formation Egalité professionnelle, via un formulaire de consultation standardisé ;

¹ Avis sur le projet d'ordonnance portant transposition de la Directive européenne 2022/2381 du 23 novembre 2022 relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées et à des mesures connexes rendu le 24 octobre 2024

- Une phase de présentation du texte en projet par l'administration porteuse de sa rédaction à l'occasion de la réunion collective de la Formation Égalité professionnelle du 25 juin 2026 ;
- Une phase d'échanges entre les membres de la Formation et d'amendements du projet d'avis durant cette réunion ;
- Une phase de prise de connaissance du document avant envoi à l'administration à l'origine de la saisine.

La présente saisine a donné l'occasion aux différents membres de la Formation Égalité professionnelle du HCE de faire part de leurs positions respectives.

Avant d'exposer les résultats du relevé des avis qui a été effectué, il convient de rappeler quelques éléments de cadrage, qui font socle dans le cadre des travaux et réflexions menés par le HCE.

Introduit par le droit international en 1919², le principe de « *salaire égal, sans distinction de sexe, pour un même travail ou un travail de valeur égale* » a été renforcé avec la Convention n°100 de l'OIT de 1951³ sur « *l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale* ». Le principe de l'égalité des rémunérations est également consacré dans l'article 157 du traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne⁴ et depuis 1972, dans le Code du Travail français qui précise que « *tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes*⁵ ».

Cette disposition a été complétée en 1983 avec la loi sur l'égalité professionnelle, dite « loi Roudy », qui définit la valeur égale du travail de la manière suivante : « *Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse*⁶ ». Cette loi impose également de mesurer les écarts de rémunération en entreprise et de les consigner dans le rapport de situation comparée (plus tard absorbé dans la Base de données économiques sociales et environnementales).

L'Index Égalité, ou Index Pénicaud, instauré en 2018 comme nouvel outil de mesure et de visibilisation des écarts de rémunération, a fait l'objet d'une évaluation en 2023, par l'intermédiaire d'une auto-saisine de la Formation « Égalité professionnelle ». Cette auto-saisine avait pour but de mener un bilan des forces et faiblesses de ce dispositif au regard de ses objectifs, et proposer des axes d'amélioration, en vue de la transposition de la directive européenne.

Cette directive sur la transparence des rémunérations s'inscrit donc dans un corpus juridique européen et français ancien consacré à l'égalité salariale, mais trouve son bien-fondé dans un état des lieux persistant : comme dans la plupart des pays européens, les inégalités ne se réduisent que très lentement en France et les écarts de rémunération entre les femmes et les

² [Traité de Versailles de 1919 créant l'Organisation internationale du Travail](#)

³ [C100 - Convention \(n° 100\) sur l'égalité de rémunération, Organisation Internationale du Travail, 1951](#)

⁴ [Traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne, Troisième partie : les politiques et actions internes de l'union - titre X : Politique sociale, article 157](#)

⁵ [Article L3221-2 du Code du travail](#)

⁶ [Article L3221-4 du Code du travail](#)

hommes demeurent significatifs. Ainsi, en 2024, l'écart de salaire entre les femmes et les hommes s'élève à 21,8% du revenu salarial annuel et s'explique par les différences de temps de travail, d'emplois, de secteurs d'activités... En se basant sur un temps de travail identique, l'écart passe alors à 14%, preuve que le temps partiel pèse lourdement dans les facteurs d'inégalités⁷. A temps de travail identique et à emploi comparable, l'écart se réduit à 3,6%.

Par ailleurs, malgré l'existence entérinée du principe « à travail égal de valeur égale, salaire égal », cette notion de « valeur égale du travail » est encore trop peu intégrée dans la matrice de réflexion et d'actions sur le sujet de l'égalité salariale. Cette notion-clé implique de dépasser une grille de lecture qui reposerait uniquement sur une égalité de traitement pour un même poste ou un même travail, et de réfléchir plutôt en termes d'équivalence : si deux emplois sont différents mais équivalents en termes de compétences, responsabilités ou conditions de travail, alors ceux-ci doivent être rémunérés de manière égale.

⁷ [Insee Focus n°377, « Écart de salaire entre femmes et hommes en 2024 », février 2026](#)

I) Remarques générales sur la consultation du HCE pour avis

Sur le projet de loi de transposition de la directive 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, les avis se sont répartis de la manière suivante :

Avis favorable : FNSEA (1), Alboury NDIAYE (PQ), U2P (1)

Avis favorable avec réserves : FO (2), CFDT (5), Pierre-Yves GINET (PQ), Annaïck MORVAN (PQ), Barbara SESSA (PQ), Mansour ZOBARI (PQ)

Avis réservé : FESAC (1), UDES (1), Charles ARKWRIGHT (PQ) Marie ELOY (PQ), Michel MINE (PQ), Vincent PERROTIN (PQ), Agnès SAAL (PQ),

Avis défavorable : CFE-CGC (2), CGT (4), CPME (4), MEDEF (6)

Prise d'acte : /

Abstention : 5

On compte **37 avis** recueillis sur un **total de 42 votant-es** au sein de la Formation Égalité professionnelle du HCE.

En termes de nombre de votant-es :

- **16 membres ont exprimé un avis défavorable** (CFE-CGC, CGT, CPME, MEDEF)
- **14 voix** (FNSEA, FO et Alboury NDIAYE, U2P) **se sont exprimées favorablement** dont **10 avec réserves** (CFDT, FO, Pierre-Yves GINET, Annaïck MORVAN, Barbara SESSA, Mansour ZOBARI) ;
- Parmi les avis exprimés, **7 membres ont émis un avis réservé** (FESAC, UDES, Charles ARKWRIGHT, Marie ELOY, Michel MINE, Vincent PERROTIN et Agnès SAAL) ;
- Enfin, l'abstention est également représentée, par défaut ou explicitement, notamment faute de temps pour se saisir correctement de ce projet de loi : **5 membres qui n'ont pas fait de réponse écrite** suite à la saisine (la grande majorité n'a pas donné suite au formulaire de consultation transmis dans le cadre de la saisine).

Les avis exprimés par les membres sont particulièrement partagés, ceux-ci reflétant d'une part des **positions différentes sur le fond**, mais d'autre part des difficultés de forme relatives aux conditions de saisine, avec presque **1/7 des membres s'abstenant**.

Le nombre d'abstention s'explique en grande partie par les délais très courts imposés pour la transmission de cet avis, générant un manque de temps pour une analyse éclairée du projet de loi. Parmi les abstentions, quelques membres, notamment issu-es du collège des personnalités qualifiées, ont regretté de ne pas être en mesure de transmettre un avis, faute de temps pour mobiliser une expertise.

Au vu de la répartition des avis, il n'est pas possible de produire un avis du HCE univoque.

Les membres ont eu l'occasion d'exprimer divers positionnements sur le projet de loi transmis : ainsi, chaque aspect du contenu n'est pas nécessairement consensuel compte tenu de l'hétérogénéité de notre assemblée. Les points de divergence étaient par ailleurs connus puisque les organisations syndicales et patronales membres de la Formation Egalité professionnelle ont participé aux réunions de concertation qui ont émaillé le processus de transposition.

Une synthèse des avis est proposée ci-dessous. Toutefois, l'ensemble des avis exprimés par les différentes organisations professionnelles et personnalités qualifiées sont consignés dans ce document, dans leur intégralité.

Par ailleurs, du fait de la composition de notre Assemblée et à la suite d'une discussion interne, le périmètre d'instruction pour la consultation a été circonscrit afin de ne porter que sur les dispositions relevant du Code du travail. Ainsi, seules les modifications suivantes ont été soumises au regard et à l'analyse de nos membres :

- L'ensemble des articles du titre I, qui précise les modalités de transposition de la directive aux employeurs et salarié-es du privé ;
- L'article 18 du titre III qui adapte le droit de la commande publique aux nouvelles règles en matière d'égalité salariale ;
- L'article 21 du titre IV qui prévoit les modalités d'entrée en vigueur.

Le HCE a pris note que ce projet de loi allait entraîner la rédaction d'un décret pour préciser ses modalités opérationnelles de mise en œuvre, notamment sur plusieurs éléments-clés du texte : **nous restons à la disposition des administrations pour la future saisine sur ce projet de texte dans de meilleures conditions, notamment de délais pour la transmission d'un avis.**

II. L'avis du HCE en synthèse

L'ensemble des avis exprimés soutient l'objectif général de la Directive européenne 2023/970 sur la transparence des rémunérations, considérée comme une opportunité majeure pour renforcer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. De manière unanime, la place du dialogue social est identifiée comme une clé d'entrée incontournable sur la thématique et dans la mécanique de transposition de la Directive.

Si certains avis déplorent le retard pris dans la transposition malgré les engagements précédemment annoncés, ils saluent le franchissement d'une étape décisive dans son intégration dans le droit français (CFDT, FO, UDES, Annaïck MORVAN) ainsi que le caractère progressif de mise en application (FO, UDES). Un avis relève l'intégration satisfaisante de certaines dispositions de la directive, à savoir les critères du travail de valeur égale et l'accès des représentant·es des travailleur·ses aux méthodes de calcul de l'employeur (Michel MINE).

D'autres avis soulignent la nécessité de sécuriser la démarche (UDES) et expriment de fortes vigilances quant à un empressement dans la mise en œuvre pour éviter de générer des difficultés voire des risques importants sur les plans administratifs, RH et financiers (FESAC et MEDEF).

La divergence des avis se cristallise autour de la question d'une possible surtransposition ou sous-transposition de la Directive. Pour certains avis, le risque de sous-transposition se matérialise notamment par l'absence de certaines mentions prévues par la directive, à l'instar de l'échéance triennale de déclaration de l'indicateur 7 pour les entreprises de moins de 250 salarié·es ou la co-construction des systèmes de catégorisation des emplois ou encore les critères objectifs non sexistes sur lesquels reposent les structures de rémunération (CFDT, CFE-CGC, CGT, Michel MINE).

D'autres avis identifient un risque de surtransposition qui réside notamment dans la superposition de règles et obligations poursuivant le même objet, au risque d'une complexité et d'un formalisme difficilement soutenable pour certaines entreprises (notamment PME, structures de l'ESS et employeurs agricoles) pour lesquelles une articulation cohérente serait nécessaire (MEDEF).

Un certain nombre de réserves est exprimé par les membres, qu'il convient de rappeler en synthèse de cet avis. Le détail des avis exprimés est inséré dans leur intégralité en troisième partie du document.

A) Le renvoi aux décrets laisse persister un trop grand flou sur la définition de règles ou éléments essentiels dans le projet de loi de transposition

Plusieurs avis ont fait état que les nombreux renvois au futur décret induisent des angles morts sur des points-clés du texte, laissant ainsi une grande place à l'interprétation (CFE-CGC, CGT, FESAC, FO, MEDEF, Michel MINE, Annaïck MORVAN). Celle-ci est source, d'une part, de difficultés pour affiner l'analyse et consolider l'avis rendu, et d'autre part d'insécurité qui pourrait se répercuter négativement sur les publics visés par la directive (employeurs, représentant·es du personnel, salarié·es). Ce renvoi au futur décret est perçu comme insatisfaisant (CFE-CGC, CGT, Michel MINE).

Parmi les éléments renvoyés au décret, les suivants font l'objet de points de vigilance dans les avis :

- Le projet de loi prévoit qu'en-dessous d'un certain seuil d'effectifs au sein d'une catégorie professionnelle, désigné comme un « *nombre insuffisant* », certaines données ne puissent être communiquées, y compris aux représentant-es des salarié-es. A l'heure actuelle, ce seuil n'est pas précisé dans le projet de loi. Plusieurs avis ont relevé l'impact de cette absence de précision : si le respect des données personnelles constitue une exigence irréfragable (CFDT, UDES), la précision de ce seuil comporte des enjeux forts, notamment en matière d'effectivité des mesures prévues (CFDT, CFE-CGC, CGT, FNSEA, FO) ;
- La nature des indicateurs ainsi que les éléments pris en compte dans l'assiette de rémunération ne sont pas précisés dans le projet de loi et sont renvoyés au décret (CGT, FO, Michel MINE). Or, ces deux aspects sont incontournables : l'Index « Egalité », dit Index Pénicaud, avait instauré des indicateurs bien identifiés après six ans de mise en œuvre. Pour certains avis, le projet de loi ne permet pas d'observer comment ceux-ci vont évoluer concrètement avec la transposition de la Directive (CFE-CGC, UDES) ;
- Le pourcentage d'écart de rémunération qui déclenchera un mécanisme d'ouverture de la négociation collective n'est pas précisé dans le projet de loi, alors que celui-ci représente une donnée importante ;
- Le critère de « délai raisonnable » pour remédier aux différences de rémunération injustifiées est jugé trop imprécis pour en évaluer la portée (CGT, CFE-CGC, FO).

D'autres aspects du texte sont perçus comme incertains, d'autant qu'il n'est pas explicitement mentionné que le décret apportera des précisions sur ces derniers. Il s'agit notamment des éléments suivants :

- En cas d'échec de la négociation, il est prévu la mise en place d'un plan d'action dont le contenu minimal n'est pas déterminé (CGT) ;
- La fourchette de rémunération qui doit être indiquée dans les offres d'emploi n'est pas définie dans son minimum ou son maximum (CFE-CGC, FO), le projet de loi n'évoque pas non plus le caractère « réaliste » de la fourchette de rémunération à afficher (CGT). Un avis questionne même la pertinence de cette information de rémunération, qui pourrait se révéler inadaptée dans les offres pour des postes dont la rémunération est proche du SMIC ou des minima conventionnels (UDES) ;
- Des questions restent en suspens sur la comptabilisation de certains publics, à l'instar des salarié-es saisonnier-es (FNSEA), des intermittents du spectacle (FESAC) ou encore des salarié-es au forfait horaire ou au forfait jours (CFE-CGC), et l'impact de cette prise en compte dans le calcul des seuils, des indicateurs et des écarts de rémunération, les cas échéants ;
- Aucun mécanisme de contrôle (que ce soit sur de la vérification ou du prononcé de sanction) n'est précisé pour les services de l'Inspection du travail afin que ces derniers veillent au respect des nouvelles mesures prévues au sujet des clauses de confidentialité portant sur la rémunération (CGT) ;
- L'absence de précision des instances (juge ou administration) chargées d'apprécier le caractère non intentionnel et mineur d'un manquement est pointée négativement (CGT).

Plusieurs avis font état d'un besoin renforcé de formations et d'accompagnement sur le terrain, via des initiatives proactives à l'instar de temps de formation dédiés (FO et Annaïck MORVAN) ou de la mise à disposition d'un kit d'évaluation de la conformité des classifications aux exigences du texte sur les catégorisations (UDES).

B) L'indicateur 7 (ou indicateur portant sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie de travailleur·ses, ventilé par salaire ou traitement ordinaire de base et par l'ensemble des éléments variables ou complémentaires) suscite des réactions polarisées

L'indicateur portant sur l'écart de rémunération femmes-hommes par catégorie fait l'objet de nombreuses mentions par plusieurs avis, celui-ci étant perçu comme un des apports nouveaux de la Directive. Un intérêt fort se cristallise donc autour de son intégration dans le droit français.

Son caractère novateur explique que les avis soient aussi partagés : certains avis exhortent à une obligation de calcul et de déclaration forte et systématique pour en faire un levier puissant. Les dispositions dérogatoires font l'objet de réserves marquées (CFDT, CFE-CGC, CGT, FO) et un risque de restriction a été identifié (CGT), notamment sur le droit à l'information (Michel MINE).

D'autres avis promeuvent des possibilités de modulation, notamment par accord collectif ou décision unilatérale, afin d'apporter de la souplesse (FESAC, MEDEF, UDES) dans l'appropriation des mesures impulsées par la directive.

L'articulation entre négociation d'entreprise et négociation de branche est identifiée comme un enjeu important, et plusieurs avis ont fait le lien avec l'enjeu de définition des catégorisations, qui est au fondement de l'indicateur 7 (CFDT, CFE-CGC, CGT, FO, Annaïck MORVAN, Michel MINE).

Un point de vigilance a également été émis au sujet de la « co-existence » de plusieurs droits à l'information (UDES), qui se matérialisent par la communication des résultats du 7^{ème} indicateur, la possibilité de demander des précisions sur ce dernier dans entreprises de plus de 100 salarié·es et le renforcement du droit à l'information des salarié·es sur leur niveau de rémunération et sur les niveaux de rémunération moyens pratiqués dans l'entreprise.

C) Le sujet des sanctions, un rouage de la Directive insuffisamment mobilisé selon certains avis

Plusieurs avis regrettent ou *a minima* questionnent la décision de ne pas être allé plus loin en termes de sanctions dissuasives en cas de non-respect des objectifs imposés (CFDT, CFE-CGC, CGT, FO). Le fait que ces sanctions s'appliquent en cas de manquements procéduraux et non en cas d'écarts de rémunération détectés et persistants ou en cas de violations à l'égard d'une seule personne est désigné comme une faiblesse du texte.

D) L'absence de mention des discriminations intersectionnelles

Définie comme une « *discrimination fondée simultanément sur le sexe et sur un ou plusieurs autres motifs de discrimination prohibés* », son introduction dans la directive européenne avait pour objectif d'inciter à la prise en compte de toute situation de désavantage en résultant et d'apporter une clé de compréhension et de résorption dans l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Son absence a été soulignée par trois avis (CGT, Michel MINE et Annaïck MORVAN).

E) L'éga-conditionnalité, un principe réaffirmé par la directive et repris dans le projet de loi mais qui génère des réserves en l'état

Ce principe est présent dans le projet de loi actuel via l'instauration d'un nouveau motif d'exclusion des marchés publics et de la commande publique. Ce concept est promu par le

HCE depuis ses premiers travaux, plusieurs avis ont souligné la pertinence de conserver ce mécanisme dans le projet de loi (CFDT, FNSEA, FO), conformément au texte initial de la directive.

Cependant, d'autres avis se montrent plus réservés quant à son application effective, en particulier vis-à-vis de deux points :

- Le renforcement du régime des sanctions administratives, couplé à la création d'un nouveau motif d'exclusion des marchés publics et de la commande publique peuvent constituer un risque pour les entreprises et emplois notamment dans le secteur de l'ESS, particulièrement dépendant des marchés publics et concessions (UDES) ;
- La durée d'exclusion prévue ne permet pas une application effective de cette mesure et un effet dissuasif compte tenu des délais de contentieux et des procédures publiques (FO).

III. Avis détaillés transmis par les membres sur le projet de loi de transposition

Pour le collège des organisations syndicales du HCE

Pour la CFDT, l'avis est favorable avec réserves

La CFDT partage pleinement l'objectif poursuivi par la directive européenne relative à la transparence salariale : rendre effectif le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou pour un travail de valeur égale. Ce principe n'est pas nouveau dans notre droit. Il est inscrit dans le code du travail depuis 1972 et constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

L'enjeu de cette transposition n'était donc pas d'affirmer à nouveau un principe déjà posé, mais de créer les conditions concrètes de son effectivité. C'est précisément l'objet de la directive : donner aux travailleuses et aux travailleurs, ainsi qu'à leurs représentants, les outils nécessaires pour objectiver les écarts de rémunération, comprendre leur origine et engager les mesures correctrices.

Pour la CFDT, ce projet de loi constitue donc une avancée majeure. La CFDT tient à réaffirmer son soutien à la directive, son attachement à une transposition rapide et son exigence de ne pas vider le texte de sa substance. L'égalité salariale ne peut plus attendre. Et pour l'atteindre, la transparence ne doit pas être pensée comme une simple obligation technique ou déclarative : elle doit nourrir le dialogue social et la négociation collective. C'est sur ce point que le projet de loi appelle plusieurs réserves importantes.

La première concerne l'introduction d'un seuil minimal de salariés par catégorie, en dessous duquel certaines informations ne seraient pas transmises, y compris aux représentants du personnel. La CFDT partage l'exigence de protection des données personnelles. Mais cette exigence ne peut pas devenir un prétexte à l'opacité. Lorsque la transmission directe à un salarié fait courir un risque de divulgation d'une donnée personnelle, le texte de la directive prévoit de sécuriser sa transmission, notamment par l'intermédiaire des représentants du personnel, de l'inspection du travail ou du Défenseur des droits.

La deuxième réserve porte sur la possibilité de déroger à la déclaration de l'indicateur relatif aux écarts de rémunération par catégories de salariés accomplissant un travail égal ou de valeur égale, notamment pour les entreprises de 50 à 99 salariés. Pour la CFDT, cet indicateur est central. Il permet de dépasser une approche trop globale des écarts de rémunération et de regarder concrètement comment la valeur du travail est reconnue. Permettre d'y déroger revient à repousser l'un des outils les plus structurants de la transparence salariale pour plus de 1,3 millions de salariés !

La troisième réserve concerne le régime de sanctions qui apparaît insuffisamment dissuasif, notamment en cas de manquement au droit individuel à l'information. Surtout, le projet sanctionne principalement des manquements procéduraux — absence de déclaration, défaut de transmission, manquement à l'obligation de négocier — mais ne prévoit pas de sanction réellement attachée à l'absence de résorption des écarts de rémunération. Pour la CFDT, la transparence ne peut pas se limiter à constater les inégalités : elle doit obliger à agir.

Enfin, la CFDT s'oppose fortement à la nouvelle rédaction envisagée de l'article L. 3221-4-1 du code du travail relative à la catégorisation des salariés réalisant un travail de valeur égale. C'est le point le plus problématique du texte. L'accord collectif d'entreprise reste prioritaire. Mais à défaut d'accord d'entreprise, l'accord de branche n'aurait pas vocation à s'appliquer automatiquement : son application devrait être actée par une décision unilatérale de l'employeur. L'employeur pourrait donc, en pratique, écarter l'accord de branche en s'abstenant de prendre cette décision. Et, à défaut, il pourrait établir lui-même la catégorisation par décision unilatérale.

Cette architecture est profondément contestable. Elle n'incite ni à la négociation d'entreprise ni à la négociation de branche. Elle fragilise la portée normative des accords de branche, qui pourraient devenir optionnels et non opposables. Elle donne à l'employeur un pouvoir déterminant sur un sujet qui devrait relever du dialogue social : la définition des catégories permettant de comparer les rémunérations pour un travail de valeur égale.

Pour la CFDT, la fixation des rémunérations et la reconnaissance de la valeur du travail ne peuvent pas relever d'une logique unilatérale. Elles doivent être discutées avec les représentants des salariés. La directive ne vise pas à uniformiser les rémunérations, mais à les objectiver, en intégrant toutes les dimensions du travail, y compris celles qui sont encore trop souvent invisibilisées dans les métiers féminisés.

La CFDT demande donc que ces dispositions, qui ne sont conformes ni à l'esprit ni, pour certaines, à la lettre de la directive, évoluent avant l'examen parlementaire.

Pour autant, compte tenu de l'importance de cette transposition pour l'égalité salariale, la CFDT rend un avis favorable sur le projet de loi. Cet avis favorable s'accompagne d'une exigence forte : la transposition doit renforcer les droits à l'information, la capacité d'action des représentants du personnel et des organisations syndicales, ainsi que les obligations de correction des écarts. Elle ne doit en aucun cas affaiblir le dialogue social, qui est l'un des leviers essentiels pour rendre enfin effective l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La CFDT est favorable à la disposition suivante : « *Création d'un nouveau motif d'exclusion des procédures de passation des marchés publics et contrats de concessions à l'appréciation de l'acheteur et de l'autorité concédante en cas de méconnaissance de certaines obligations relatives à la transparence salariale* », conforme à la directive.

Sur l'article⁸ dédié à l'entrée en vigueur des dispositions applicables aux employeurs et salariés de droit privé, la CFDT émet une réserve sur le report de l'obligation de déclaration de l'indicateur relatif aux écarts de rémunération par catégories de salariés accomplissant un travail égal jusqu'en 2033 pour les entreprises de 50 à 99 salariés. Ce sont 1,3 millions de salariés qui travaillent dans ces entreprises et pour lesquels plus aucun indicateur n'existerait en matière d'égalité professionnelle pendant 6 ans. Dans ces entreprises, les représentants du personnel seraient privés de leviers pour corriger les écarts de rémunération pendant 6 ans.

Pour la CFE-CGC, l'avis est défavorable

Cela fait désormais trois ans que la directive européenne 2023/970 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

⁸ Article 21, titre IV « Dispositions d'entrée en vigueur »

rémunérations et les mécanismes d'application du droit, doit être transposée en droit français. Malgré de multiples concertations et cela depuis 2024, nous avons finalement reçu le premier projet de loi de transposition de la directive le 6 mars dernier. Seulement 3 mois avant la date butoir...

La CFE-CGC, comme toutes les autres organisations syndicales et les salariés, attendaient beaucoup de cette transposition et de ce projet de loi. Malgré l'engagement du gouvernement et un travail assidu des organisations syndicales face au lobbying patronal, la CFE-CGC reconnaît aujourd'hui, dans ce projet, une sous-transposition de la directive.

De nombreuses zones d'ombres subsistent, notamment concernant la déclaration des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Le traitement du septième indicateur en est l'exemple le plus frappant. Dans toutes les entreprises, peu importe leurs effectifs, seul le CSE sera informé des résultats du septième indicateur s'il y a un nombre insuffisant de salariés dans la catégorie. Pourtant, nous ne savons toujours pas ce qu'est un nombre « insuffisant ». Selon les indications fournies par la Direction générale du travail ce seuil pourrait être fixé à dix salariés ou moins. Une telle interprétation ouvrirait la voie à des stratégies de contournement permettant à certaines entreprises de réaliser des catégories de faible effectif afin de limiter la diffusion des informations salariales aux seuls représentants du personnel. Cette hypothèse est d'autant plus plausible que si la négociation sur la catégorisation échoue au niveau de l'entreprise et/ou de la branche, l'employeur peut avoir recours à la décision unilatérale et ainsi former les catégories seul.

La CFE-CGC s'interroge également sur la possibilité offerte aux entreprises de 50 à 99 salariés de conclure un accord collectif dispensant l'employeur de déclarer ce septième indicateur. Cela contrevient à l'objectif et à la portée même du texte de la directive qui prévoit une transparence des rémunérations optimale. Par ailleurs, à défaut d'un tel accord, cet indicateur ne serait déclaré que tous les 3 ans. Délai qui selon la CFE-CGC soulève une question simple : lorsqu'un écart de rémunération d'au moins 5% est identifié, pourquoi attendre trois années avant d'en mesurer à nouveau l'évolution ? Une telle périodicité semble incompatible avec l'objectif, que fixe le gouvernement, de corriger rapidement et efficacement les inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

La question des sanctions administratives constitue un autre motif majeur de préoccupation. La CFE-CGC demandait depuis longtemps la mise en place de sanctions réellement dissuasives. Force est de constater que cette ambition n'a pas été retenue. Pire encore, la deuxième version du projet marque un recul.

Les sanctions prévues demeurent identiques à celles applicables à l'Index de l'égalité professionnelle, dont la Cour des comptes a pourtant souligné les limites, tant en matière de montant que d'effectivité. Elles restent insuffisantes pour contraindre les entreprises à corriger durablement les écarts constatés.

Par ailleurs, les sanctions calculées sur la masse salariale ne seraient déclenchées qu'en cas de non-respect des obligations procédurales, et non lorsque des écarts de rémunération persistent. Cette approche est en contradiction avec la philosophie de la directive européenne, qui prévoit explicitement que les employeurs doivent remédier, dans un délai raisonnable, aux différences de rémunération injustifiées entre les femmes et les hommes. Or, là encore, aucune définition précise de ce « délai raisonnable » n'est apportée.

De nombreuses interrogations restent en suspens à l'heure actuelle. Comment évaluer les écarts de rémunération entre les salariés au forfait horaire et ceux au forfaits jours ? Quelle est la liste complète des éléments à prendre en compte pour la rémunération ? Quelle est la

véritable place de l'accord de branche dans la catégorisation ? Peut-il prévaloir sur l'accord d'entreprise ? Ou sera-t-il, comme semble le prévoir la deuxième version du projet, mis en place que par décision unilatérale de l'employeur ?!

La CFE-CGC reconnaît néanmoins certaines avancées positives : la fin de l'Index de l'égalité professionnelle, l'interdiction des clauses de confidentialité portant sur la rémunération ou encore la fin des questions relatives aux salaires antérieurs lors des phases de recrutement.

Néanmoins, même ces progrès demeurent limités par plusieurs exceptions. Il en est ainsi pour les offres d'emploi. Le projet de loi autorise l'affichage d'une fourchette de salaire sans encadrer l'écart entre le salaire minimum et le salaire maximum proposés. Une telle souplesse réduit considérablement la portée de l'obligation de transparence.

Au regard de l'ensemble de ces constats, la CFE-CGC considère que le projet de loi présenté ne répond ni aux ambitions de la directive, ni aux attentes légitimes des salarié.es. Parce que l'égalité salariale ne peut se satisfaire de demi-mesures, parce que la transparence doit être réelle et non théoriques, et parce que les salariés sont en droit d'attendre des avancées concrètes, la CFE-CGC émet un avis défavorable sur ce projet de transposition.

Pour la CGT, l'avis est défavorable

Les inégalités envers les femmes sont persistantes dans quatre domaines en particulier : le partage des tâches domestiques et familiales, les inégalités dans le domaine professionnels, l'accès aux responsabilités et les violences sexistes et sexuelles genrées.

Aujourd'hui les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes s'élèvent à 23 %. Ils ne se réduisent que très peu d'année en année.

Ces inégalités sont multifactorielles : plafond de verre, plancher collant, paroi de verre, temps partiels et parentalité. Les parcours professionnels des femmes sont semés d'embûches et ont pour premières conséquences la privation économique des femmes, l'entrave à leur émancipation et la culture de la discrimination envers elles dans tous les pans de la société y compris au travail.

Il convient de rappeler :

Que la convention de l'OIT n° 100 prévoit « l'égalité de rémunération entre les travailleurs et travailleuses pour un travail de valeur égale » ;

Que depuis 1972, cette notion de valeur égale figure dans la loi française ;

Que depuis 1975, elle figure dans le droit européen ;

Que la loi « de Roudy » de 1983 précise des critères pour apprécier « le travail de valeur égale » et introduit le rapport de situation comparée dans les entreprises de plus de 50 salarié.es supprimés par la loi Rebsamen qui introduit ces données dans la BDESE.

Que l'index égalité a été mis en place en 2018 pour « mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et de mettre en évidence les points de progression ».

Malgré ces outils juridiques, les inégalités au travail entre les femmes et les hommes demeurent et ne réduisent que très peu. D'ailleurs plusieurs analyses interpellent sur le fait que cette légère réduction serait la conséquence d'un tassement dû à une baisse de rémunérations des hommes et non d'une amélioration des rémunérations des femmes.

Concernant, l'index égalité entre les femmes et les hommes, rappelons qu'il poursuit plusieurs objectifs notamment ceux de l'harmonisation des méthodes de calcul des écarts et leur annualité, une transparence de la publication des écarts, une obligation de résultat de réduction des écarts et des sanctions financières lorsque ceux-ci ne sont pas justifiés.

Le Rapport du HCE « Salaires : 5 ans après l'index, toujours pas d'égalité » est un très bon outil d'analyse des forces et des faiblesses de l'index égalité. Il a permis d'utiliser cette analyse pour offrir un décryptage de la directive transparence des rémunérations et de proposer des pistes de transposition solides dans le but de gagner l'égalité femmes-hommes.

La directive européenne 2023/970 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 » devait être transposée au plus tard le 7 juin 2026. Conformément au droit européen, la France avait trois ans pour la transposer dans sa législation. L'État français accuse donc un retard conséquent dans ses obligations de transposition et s'expose à des recours juridiques au-delà d'une image dégradée dans ses ambitions de faire de la cause des femmes la grande cause des quinquennats.

Cette directive impacte directement l'index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mis en place en France pour les entreprises du secteur privé comme des établissements de la fonction publique.

La directive a pour but de poser un minimum d'exigences en vue de renforcer le droit français dans l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale, tel que le prévoit son article premier. Elle ne peut pas entraîner des mesures de régression par rapport au droit existant et porter atteinte au régime de faveur.

La transposition doit garantir l'effectivité du principe fondamental « à travail égal, salaire égal » et « à travail de valeur égale, salaire égal », en visant explicitement :

- L'élimination des écarts de rémunération fondés sur le sexe,
- La prévention des discriminations salariales directes et indirectes,
- Le renforcement des droits individuels et collectifs des salarié-es et de leurs représentant-es.

Pour la CGT, comme le prévoit le droit, la directive doit être transposée **sans sous-transposition**, dans une logique de progrès social, et elle peut s'articuler avec les dispositifs existants (index égalité professionnelle, négociation collective, rôle du CSE).

En effet, cette directive vise à faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes. C'est rappelé dans le préambule, il s'agit donc d'avancer pour faire respecter le droit à l'égalité entre les femmes et les hommes, qui constitue l'une des valeurs essentielles de l'Union européenne.

Le projet de loi proposé ne respecte pas les principes de la directive. De manière générale, le projet de loi traduit imparfaitement certaines obligations de la directive et manque de transparence avec un renvoi excessif aux décrets d'application. Il manque de lisibilité et de clarté.

Le décryptage suivant article par article permet de constater le cumul des faux-pas qui jalonne la PPL et qui risque d'entraîner l'inefficacité de la directive comme levier d'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

TITRE PREMIER — Employeurs et salarié-es de droit privé

Article 1er (Nouveaux indicateurs et obligations de l'employeur)

Points de vigilance :

- **La nature des indicateurs et les éléments de rémunération pris en compte sont intégralement renvoyés au décret.** C'est un renvoi central : sans définir dans la loi au minimum les grandes catégories de rémunération à inclure (salaire de base, primes, bonus, avantages en nature), **le risque est que le décret retienne une définition restrictive**, en deçà de ce qu'exige la directive qui vise « *tous les éléments de rémunération* ».
- **Le pourcentage d'écart déclenchant la négociation est renvoyé au décret.** La directive n'impose pas de seuil précis, mais le principe de fixation par décret laisse au gouvernement une marge pour fixer un seuil élevé qui viderait l'obligation de sa substance.
- **L'obligation est d'engager une négociation et non d'aboutir à un accord.** En l'absence d'accord, c'est le plan d'action de L. 2242-3 qui s'applique mais **le contenu minimal de ce plan n'est pas précisé.**
- **L'indicateur par catégorie n'est déclaré que tous les trois ans pour les entreprises de 50 à 249 salarié-es alors que la directive autorise cette périodicité triennale pour les entreprises de moins de 250 salarié-es, uniquement si aucun écart injustifié n'est constaté.** Le PJJ ne reprend pas cette condition, la périodicité triennale s'applique automatiquement, sans regard sur les résultats antérieurs et accorde donc plus de souplesse, **c'est donc une sous-transposition.**
- **La dérogation par accord collectif à l'obligation de déclarer l'indicateur par catégorie déroge manifestement à l'obligation de transposition de la directive.**

 La directive ne prévoit aucune dérogation de cet ordre (l'article 9 impose cet indicateur sans exception possible par voie conventionnelle). Cette disposition crée une **dérogation contra legem** par rapport à la directive et **expose la France à un risque de manquement en droit européen** mais surtout **constitue une boîte de Pandore pour les entreprises** pour déroger à l'objectif du texte en mettant la pression sur les représentant.es des travailleur.ses en invoquant les effets concurrentiels, les spécificités des activités et autres arguments fallacieux.

- **L'information-consultation du CSE prévue pour les entreprises de plus de 100 salarié-es ne fixe pas le délai au-delà duquel le silence du CSE vaut avis défavorable.** Un délai trop court priverait le CSE d'une analyse sérieuse, un délai trop long retarderait le processus. **La loi aurait pu fixer un plancher.**
- **Sur le droit à l'information et aux justifications sur l'indicateur par catégorie, l'employeur peut opposer le caractère abusif d'une demande (notamment si elle est répétitive).** La directive ne prévoit pas ce motif de refus pour les demandes individuelles de salarié-es — seulement pour les demandes des représentants du personnel. **C'est une restriction ajoutée.**

- En cas de justification insuffisante de l'écart par l'employeur, la **décision unilatérale corrective** doit être déposée auprès de l'administration mais **aucun délai précis** n'est fixé dans la loi (« délai raisonnable »). **Le critère de délai « raisonnable » est trop vague pour garantir une effectivité rapide.**
- La **procédure en cas d'écart supérieur au seuil de 100 salarié-es est d'une grande complexité.** Chaque étape est jalonnée de renvois au décret pour les délais, calendriers et modalités. **Le risque est que la complexité elle-même devienne un obstacle à l'effectivité.**
- La **dérogation pour les entreprises de plus de 250 salarié-es couvertes par un accord collectif est extrêmement favorable aux employeurs.** La directive ne prévoit pas une telle « clause de paix » automatique.
- **Sur le droit à l'information individuelle des salarié-es qui porte sur « les niveaux de rémunération moyens, ventilés par sexe »** L'article 1^{er} ne précise pas si cette information inclut les médianes (que la directive exige à côté des moyennes). **C'est une omission potentiellement sous-transposante.**
- **L'obligation annuelle d'information** des salarié-es sur l'existence de ce droit n'est pas assortie de sanction spécifique pour non-respect de cette obligation. **Il faudrait à minima le préciser sinon risque de non-application.**
- **Sur les sanctions administratives** L'article 1^{er} prévoit que **le plafond est de 1 % de la masse salariale** (2 % en cas de récidive dans les 5 ans), mais le montant effectif est fixé par décret après constatation du manquement. **L'absence de plancher minimal dans la loi risque de conduire à des sanctions symboliques.**

Faiblesse pour les droits des salarié-es :

- **L'obligation de discrétion imposée aux membres de la délégation du personnel du CSE est plus contraignante que nécessaire.** La directive ne l'impose que pour les informations véritablement de nature à identifier un salarié. Telle qu'elle est rédigée, **la clause de discrétion s'applique à l'ensemble des informations transmises au CSE** dans ce cadre, ce qui affaiblit les droits syndicaux de négociation et d'information des travailleuses et des travailleurs.

Or les articles 7 et 12 de la Directive précise qu'il ne faut pas utiliser ces données à des fins autres que l'exercice du droit à l'égalité des rémunérations.

L'arrêt de la Cour de cassation du 1^{er} mai 2026 a renforcé les obligations de confidentialité des avis du CSE. La Cour a précisé que la confidentialité d'un avis ne se limite pas à une mention expresse sur le procès-verbal ou l'avis lui-même. Elle peut également résulter des documents ayant servi de base à cet avis, tels que le rapport d'expertise estampillé confidentiel ou la colonne « date de fin de confidentialité » dans la BDESE. Un syndicat qui publie un avis du CSE basé sur ces documents, même après suppression des données chiffrées et des noms de clients, commet un trouble manifestement illicite.



- **Le droit individuel à l'information sur l'écart par catégorie est conditionné à l'existence d'un effectif suffisant dans la catégorie. Le seuil est renvoyé au décret.** Si ce seuil est fixé à un niveau élevé, de nombreux salarié-es en seront privés cherché précisément à

éviter. Encore une fois, les articles 7 et 12 de la Directive précise qu'il ne faut pas utiliser ces données à des fins autres que l'exercice du droit à l'égalité des rémunérations.

- **Les salarié-es doivent demander l'information.** Iel ne la reçoit pas automatiquement, alors que la directive permettait la possibilité aux États membres d'imposer la fourniture automatique des informations.
En sus, si les informations reçues sont inexactes ou incomplètes la directive prévoit que la-le salarié-e a le droit de demander, personnellement ou par l'intermédiaire de représentant-es, des précisions et des détails supplémentaires concernant toute donnée fournie et de recevoir une réponse circonstanciée.
- **Il n'existe pas de droit d'action collective des syndicats pour contester les pénalités ou en demander le prononcé.**

La loi pourrait intégrer (sans renvoi par décret) :

- **La définition minimale des éléments de rémunération pris en compte** (salaire de base, primes récurrentes, bonus, avantages en nature).
- **La condition selon laquelle la périodicité triennale cesse de s'appliquer** dès qu'un écart injustifié est constaté.
- **Le plafond maximal** déclenchant la négociation.
- **Le contenu minimal du rapport sur les causes des écarts** (au lieu d'un renvoi décret complet).
- **Le délai plancher de consultation du CSE.**

Article 2 (dispositions pénales)

Points de vigilance :

- La peine de **2 ans d'emprisonnement et 7 500 €** pour violations répétées à l'égard de plusieurs personnes est conforme mais **la disposition ne crée pas de peine spécifique pour la violation individuelle** et le premier alinéa de L. 1146-1 renvoie au droit commun de la discrimination, ce qui **suppose une démonstration de l'élément intentionnel, difficile en pratique.**

Article 3 (Interdiction des clauses de confidentialité salariale)

Point de vigilance :

- **Aucun mécanisme de contrôle n'est prévu**, l'inspection du travail n'a pas de pouvoir explicite pour rechercher et sanctionner ces clauses de confidentialité.

Article 4 (Offres d'emploi et informations aux candidats)

Point de vigilance :

- La loi prévoit l'obligation de mentionner une **fourchette de rémunération** dans les offres d'emploi mais **ne précise pas que cette fourchette doit être réaliste** (interdit de mentionner une fourchette très large pour contourner l'obligation) tandis que la directive impose que **les informations soient « pertinentes »**.

Article 5 (Négociation de branche sur les catégories de travail de valeur égale)

Point de vigilance :

- La négociation de branche n'est que **facultative** alors que **la directive impose une obligation de négociation**.

Article 6 (Critères de valeur égale et catégorisation)

Points de vigilance :

- La catégorisation relève en premier lieu de l'**accord d'entreprise**, à défaut de l'accord de branche appliqué par décision unilatérale, à défaut de décision unilatérale après consultation du CSE. La **durée de trois ans** des décisions unilatérales signifie qu'en l'absence d'accord, l'employeur reste maître de la catégorisation pendant 3 ans. **C'est une faiblesse structurelle**.
- La directive impose que les systèmes d'évaluation soient **exempts de tout biais de genre** et établis **conjointement** avec les représentants des travailleurs lorsqu'ils existent. **Le PJJ prévoit une simple consultation du CSE pour la décision unilatérale, pas une co-construction, c'est une sous-transposition**.
- **Aucun mécanisme de recours** n'est prévu pour contester la catégorisation unilatérale de l'employeur (hors contentieux judiciaire général).

Article 7 (Aménagement de la charge de la preuve)

Point de vigilance :

- L'**exception pour manquement non intentionnel et mineur** est admise par la directive mais le PJJ ne précise pas qui apprécie ce caractère : le juge, l'administration ? **L'absence de critères crée une insécurité juridique potentiellement favorable aux employeurs**.

La directive prévoit de combattre « la **discrimination intersectionnelle**, qui est une discrimination fondée simultanément sur le sexe et sur un ou plusieurs autres motifs de discrimination prohibés ». Or aucune mention n'est faite de cette discrimination en droit français.

Pour Force Ouvrière, l'avis est favorable avec réserves

Les inégalités salariales entre les femmes et les hommes s'élèvent toujours à 21,8% dans le privé selon l'INSEE. Techniquement, au rythme actuel, en prenant les chiffres d'Eurostat sur l'évolution des inégalités salariales entre 2010 et 2019 en France, cela prendrait 1000 ans à la France pour remédier aux inégalités salariales !

La France a dépassé la date limite de transposition de la directive de l'Union Européenne et ne respecte donc plus depuis le 7 juin 2026 ses obligations légales.

En même temps, les employeurs mettent tout en œuvre au niveau européen et national pour repousser l'entrée en vigueur de la directive ou bien l'abolir.

Pour FO, il y a donc urgence à agir !

Pour la première fois en France, une concertation exigeante avec l'ensemble des interlocuteurs sociaux s'est tenue sur la transposition d'une directive de l'Union Européenne dans le champ social. C'est un précédent qui contribue à renforcer le dialogue social et qui doit servir d'exemple pour la transposition des autres directives sur la table ou à venir, comme celle sur les travailleurs de plateforme dont l'échéance arrive en décembre 2026.

La partie législative n'est que la partie émergée de l'iceberg et un long travail s'annonce sur la partie réglementaire et sur l'accompagnement des travailleurs et des entreprises dans

l'application effective des mesures découlant de la directive. FO est prête à s'engager en responsabilité dans les concertations à venir.

Force Ouvrière estime que le projet de loi sur la table va dans la bonne direction et reprend plusieurs revendications exprimées par FO dans le cadre des concertations. Des points de vigilance subsistent néanmoins et FO s'engagera dans le processus législatif pour parvenir au meilleur texte possible pour faire avancer l'égalité salariale et plus généralement l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en France.

A l'issue des concertations, FO est satisfaite des points suivants :

- Pas de nivellement par le bas du champ d'application du nouvel Index dans le privé, cependant des doutes persistent sur le public et FO invoque le principe de non-régression prévu dans la directive ;
- Le renforcement du CSE par la création d'un nouveau droit à l'information et consultation obligatoire ;
- Un soutien effectif à la négociation collective pour l'égalité salariale contrairement à l'ancien Index qui invisibilisait les inégalités salariales et désincitait à la négociation collective ;
- L'incitation à négocier au niveau de la branche pour les « catégorisations » de travailleurs exerçant un travail égal ou à valeur égale, bien que nous nous interroguions sur le délai imparti de six mois et ce qu'il se passe après ;
- La réintroduction de l'indicateur congé maternité avec la possibilité pour l'autorité administrative de présenter des observations, ce qui permet un contrôle par la DGT ;
- Le fait que l'employeur doive remédier par décision unilatérale dans un délai raisonnable à l'écart s'il est injustifié, ce qui correspond à la revendication de FO sur l'obligation de résultat. Idéalement il faudrait que ces décisions unilatérales soient mentionnées dans le document présenté au CSE pour s'assurer de la conformité ;
- Le renforcement du volet pénal et des sanctions pouvant aller jusqu'à 2% de la masse salariale. Nous regrettons cependant des pénalités administratives trop faibles et toujours incompatibles avec la directive demandant des sanctions effectives, dissuasives et proportionnées ;
- Des conditionnalités sociales pour les marchés publics – même si le délai d'exclusion d'un an pour les entreprises condamnées n'est pas encore suffisant.

Au-delà des réserves déjà évoquées, nous notons plusieurs points de vigilance :

- Il y a un flou sur le champ d'application et un retard dans l'application de la directive dans la fonction publique ;
- Un recul par rapport à l'index puisque l'employeur n'aurait plus l'obligation de publier ses indicateurs ;
- Une possibilité de négociation entravée car le pourcentage d'écart permettant de déclencher la négociation sera défini par décret et la notion de "délai raisonnable" reste assez floue ;
- Un risque de dilution de la responsabilité de l'employeur dans celle du CSE aux moyens déjà limités. Des formations seront à prévoir ;

- Une incitation de négociation au niveau de la branche qui risque d'être laborieuse et finir par aboutir à une négociation au niveau de l'entreprise voire une place davantage prépondérante à l'accord d'entreprise par rapport à l'accord de branche.
- Un risque d'utilisation de cette loi comme "socle suffisant" pour renégocier à la baisse les dispositifs les plus ambitieux des accords existants ;
- Pour les entreprises de 50 à 99 salariés, une dérogation à l'obligation d'engager les négociations est possible si le dépassement du seuil de l'indicateur relatif aux écarts de rémunération par catégorie est justifié par des critères objectifs et non fondés sur le sexe.
- La notion de « demandes abusives », non prévue par la directive, risque de dissuader les travailleurs (et syndicats) d'exercer leur droit ;
- Il y a un renvoi important aux décrets qui brouille la visibilité sur l'application effective des mesures législatives ;
- Une non-obligation pour les entreprises couvertes par un accord collectif de rouvrir des négociations pour faire un avenant permettant d'intégrer des dispositions pour supprimer les écarts constatés ;
- La suppression de la mention "les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération" dans le 2° de l'art. 2241-1 sur la publication des écarts de représentation qui pourrait avoir pour conséquence de désinciter certains employeurs. ;
- La suppression des indicateurs de l'index égalité professionnelle sans réintroduction des nouveaux indicateurs. Il aurait été préférable d'indiquer que : " Ces informations comportent en particulier l'ensemble des indicateurs définis à l'art. L1142-7".
- Il y a un flou concernant l'amplitude de la fourchette de rémunération initiale communiquée à un candidat à un emploi ;
- Nous notons également un flou dans le système de sanctions en cas de récidive : 2% maximum tenant compte de la sanction de 1 à 2% en cas de défaut de déclaration des indicateurs ou de correction ou de plan d'action mais aussi de la sanction de 450€ / 900€ en cas de manquement d'informations du CSE, des salariés...
- Un droit d'être représenté par une « association » dans la fonction publique pour contourner les syndicats.

Par ailleurs, les principaux points manquants à ce stade sont la reconnaissance de la notion d'intersectionnalité prévue dans la directive de l'Union Européenne et le renforcement du droit à l'indemnisation des victimes.

Au regard de l'ensemble des éléments présentés, FO émet un avis favorable avec réserves.

Pour le collège des organisations patronales du HCE

Pour le MEDEF, l'avis est défavorable

► **Le MEDEF souhaite au préalable souligner des éléments de constats sur la réalité des écarts salariaux en France aujourd'hui :**

- Tous temps de travail confondus (temps partiels et temps complets rassemblés), selon les données 2024 de l'Insee, le niveau global de rémunération des femmes est inférieur de 21,8 % à celui des hommes. **Cet écart résulte principalement de facteurs structurels, sociétaux et culturels dont l'entreprise n'a pas la maîtrise et sur lesquelles elle ne peut agir seule ni engager sa responsabilité pleine et entière.**

- Ces facteurs extérieurs à l'entreprise interviennent notamment en amont du marché du travail. Ils concernent notamment :

- **l'éducation, l'orientation, la sous-représentation des femmes dans certaines filières, ce qui renvoie directement à l'enjeu de la mixité des métiers** : la faible part des filles dans les carrières scientifiques et techniques, métiers souvent plus rémunérateurs que d'autres filières, est un sujet sur lequel il nous faut agir (c'est d'ailleurs ce que fait le MEDEF avec l'initiative Code F qui vise à mettre en relation des ambassadrices issues de ces secteurs avec les jeunes filles en milieu scolaire dans une optique de « rôle modèle ») ;
- **la répartition des tâches au sein des ménages, les interruptions de carrière notamment liées à la maternité** (à cet égard, le Medef a d'ailleurs pris une position engagée en faveur de la réforme du congé de naissance qui permet de contribuer à la réduction des inégalités entre les sexes),
- **le recours au temps partiel parfois choisi**, etc.

- **On constate en revanche que l'écart entre femmes et hommes occupant des postes comparables chez le même employeur c'est-à-dire exercent la même profession chez le même employeur, pour un même temps de travail est de 3,6% selon l'INSEE en 2024.**

- Cet écart connaît une diminution régulière et importante, de nombreux chiffres attestent d'avancées réelles en matière d'égalité professionnelle. **Selon l'INSEE, cet écart s'est réduit d'un tiers dans les 30 dernières années.**

- **Certes, 3,6% c'est encore trop, mais il convient néanmoins d'être clair sur la réalité des chiffres et des problématiques que nous cherchons à régler par des dispositifs législatifs et réglementaires.**

► **Le processus de transposition dans l'ensemble des pays européen avance lentement... et pour cause : le texte de la directive comporte à la fois des dispositions dont la portée et la signification ne sont pas claires, et génèrent de fait des difficultés d'interprétation, mais aussi des dispositions beaucoup trop précises et détaillées, inadaptées car susceptibles d'entrer en contradiction avec les législations nationales déjà en vigueur dans les états membres...**

- Ces difficultés expliquent les retards de transposition observés en France et dans plusieurs États membres. **A date et à notre connaissance, seuls 4 pays ont transposé dans les temps (Slovaquie, Italie, Malte et Lituanie), et avec des degrés de précision et de conformité à la directive très divers...**
 - A titre d'exemple, la transposition italienne de la directive vise surtout à mettre en place une présomption de conformité des classifications de branche aux

nouvelles obligations prévues par la directive en matière de catégorisations des emplois de valeur égale.

- **En pratique, les autres Etats membres retardent la transposition de la directive, voire envisage de prendre le risque d'adopter des textes de transposition pas totalement conformes au texte européen.** Ainsi, les gouvernements suédois et belge ont expressément demandé à la Commission un délai supplémentaire afin de mener un travail de simplification et d'explication d'un certain nombre de disposition.
 - **Le patronat européen dans son ensemble porte le même message : s'il est urgent d'agir en faveur de l'égalité professionnelle et salariale, il est aussi urgent, à l'instar de ce qui a pu être fait sur d'autres textes européens (Green Deal, CSRD par exemple) de prendre le temps d'analyser les difficultés opérationnelles et juridiques manifestes posées par cette directive, et de la simplifier / clarifier partout où c'est possible.**
 - C'est le sens du courrier de Business Europe transmis le 27 février dernier à la Présidente de la Commission Européenne (et restée à date sans réponse)...
 - ...et dont les messages ont été réitérés dans un communiqué de presse commun à l'ensemble du patronat européen le 5 juin dernier.
- Fort de tous ces éléments, **nous regrettons l'empressement du gouvernement français à vouloir avancer sur la transposition d'un texte qui, s'il est pertinent dans ses objectifs, demeure inapplicable d'un point de vue opérationnel, si ce n'est au prix d'une complexité et de charges administratives accrues pour les entreprises, au détriment de la compétitivité et de l'emploi...**
- **Entendons-nous bien : il ne s'agit pas de passer l'objectif de réduction des inégalités salariales au second plan, loin de là. C'est un objectif que nous poursuivons, et pour lequel le MEDEF est pleinement engagé :** nous avons d'ailleurs participé activement aux concertations qui avaient mené à la mise en place de l'index égalité dit « index Pénicaud » et à son déploiement à partir de 2019 auprès des entreprises...
 - **...mais le texte européen, et le projet de loi de transposition qui nous est proposé aujourd'hui, présentent une complexité réelle, vont largement au-delà du seul champ de l'égalité salariales et professionnelle, et soulèvent de multiples questions opérationnelles.**
- **Le MEDEF appelle donc instamment les pouvoirs publics à tenir compte :**
- **de la complexité accrue et les coûts administratifs qu'engendrerait la transposition des mesures de la directive européenne dans le droit français, notamment pour les PME ;**
 - **de la nécessité d'éviter la superposition des règles et obligations ayant le même objet : une articulation cohérente est indispensable** entre les dispositions issues de la directive et celles déjà prévues en droit national (obligation de négocier, BDESE, etc.) et avec les obligations issues de la CSRD qui s'appliqueront en 2028 (les entreprises de plus de 1 000 salariés devront également publier un indicateur sur l'écart de rémunération entre les sexes).
 - **de l'instabilité des règles de droit nationales sur le sujet de l'égalité professionnelle :** la transposition de cette directive interviendrait après seulement 6 années pleines de mise en oeuvre de l'index égalité dit « index Pénicaud » ;
 - **de l'impact sur les politiques salariales et, in fine, l'emploi de la mise en oeuvre des dispositions complexes de cette directive :** une des questions centrales que soulèvent les mesures du texte européen est la capacité des entreprises demain à récompenser la performance dans le cadre de politiques salariales dynamiques et respectueuses des principes fondamentaux d'égalité entre les femmes et les hommes. Il faut absolument veiller à ce que la mise en place de ces nouvelles règles n'aient pas d'effets

contreproductifs sur les salariés, et notamment les salariées, et sur l'emploi en général. Aujourd'hui, en l'état actuel du texte, nous pensons que ce risque est réel.

► **Pour toutes ces raisons, il est pour le MEDEF urgent de prendre le temps, au niveau européen, de reprendre, de clarifier et simplifier la directive, puis au niveau français, de profiter de la transposition de cette directive pour harmoniser, mettre en cohérence et supprimer des obligations existantes redondantes dans notre droit national sur ces sujets.**

Pour la CPME, l'avis est défavorable

Pour la FNSEA, l'avis est favorable

La FNSEA est favorable à cette transposition.

Elle appelle toutefois à une vigilance dans la mise en œuvre qui pourra en être faite, quant au risque notamment d'un alourdissement disproportionné du formalisme pour les employeurs agricoles, qui ne disposent pas toujours de services RH ni d'outils de pilotage adaptés, et qui sont déjà confrontés à une accumulation de normes et de démarches administratives.

Elle demande également que soient clarifiées les modalités de comptabilisation des salariés saisonniers dans le calcul des seuils et des indicateurs le cas échéant.

La FNSEA indique être favorable à l'article 18 du titre III.

La FNSEA indique être favorable à l'article 21 du titre IV.

Pour la FESAC, l'avis est réservé.

Pour les raisons suivantes :

- De façon générale, le projet de loi laisse la place à trop d'incertitudes juridiques, techniques et opérationnelles.
- Ce texte vient compléter un socle législatif déjà ancien et imposant sans que celui-ci ait donné lieu à une réelle évaluation.
- La FESAC est particulièrement préoccupée par l'absence d'un cadre précis et adapté à l'économie du secteur de la culture et des médias qui compte nombre de TPE/PME et associations.
- Au-delà de la seule question de l'égalité professionnelle, ces dispositions engendrent une complexité et une charge administrative accrues pour les entreprises de notre secteur.
- De trop nombreuses dispositions sont renvoyées aux décrets d'application ; notamment, les modalités d'application et de comptabilisation des intermittents du spectacle ne sont nullement évoquées.
- L'articulation entre les accords de branche et d'entreprise pose question même si la suppression, dans cette deuxième version du texte, de l'obligation de négocier dans les branches est saluée.

La FESAC conformément à ses valeurs continuera d'accompagner les entreprises des secteurs de la culture et des médias sur les enjeux d'égalité professionnelle et de lutte contre les VHSS.

Pour l'UDES, l'avis est réservé

L'avis réservé porte sur les articles 1 à 7 du titre I.

Articles du PJJ	Articles du code du travail	Observations
/	/	N°1 : L'égalité femmes-hommes est un pan essentiel de la démocratie, de la justice et de l'émancipation, et fait partie intégrante des valeurs portées par les structures de l'Économie Sociale et Solidaire (ESS), où 67 % des salariés sont des femmes. Cet enjeu est d'ailleurs inscrit dans la loi de 2014 relative à l'ESS (art. 4). Si toutes les structures de l'ESS n'ont pas encore atteint l'égalité totale, les écarts de rémunération y demeurent inférieurs à ceux observés dans le reste du secteur privé. L'UDES s'engage depuis de nombreuses années dans la lutte contre les discriminations, la promotion de la diversité et le renforcement du dialogue social sur ces thématiques. En 2015, l'UDES a d'ailleurs signé un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'ESS. N°2 : L'UDES ne peut que saluer l'initiative consistant à confier au Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes une mission de suivi et d'accompagnement de la mise en œuvre de cette directive. Pour être pleinement effective, cette mission devra toutefois s'accompagner d'un renforcement des moyens (humains et financiers) du HCE, condition indispensable pour garantir la qualité de son expertise, la continuité de son action et l'efficacité de son accompagnement auprès des acteurs concernés.
Article 1	L. 1142-7	N°3 : L'UDES appelle à revenir à la rédaction initiale du troisième alinéa de cet article en ce qu'il précisait, conformément à la directive, que l'index comporte sept indicateurs. En l'état, l'UDES estime que l'absence de ce chiffre pourrait conduire à une accumulation d'indicateurs nuisant à la cohérence globale du dispositif.
Article 1	Article L. 1142-9-1	N°4 : La modification de cet article entre les deux versions de l'avant-projet de loi met selon nous en exergue un problème de conception. En l'état actuel du texte, il y a trois « <i>droits à l'information</i> » avec des régimes quasiment similaires qui coexistent, ce qui peut être confus pour les employeurs : la communication des résultats du septième indicateur (article L. 1142-7 nouveau du code du travail), les demandes de précisions sur le septième indicateur, pour les entreprises de cent salariés et plus (article L. 1142-8-1 du code du travail), et enfin le droit à l'information « <i>proprement dit</i> » (articles L. 1142-9 et L. 1142-9-1 du code du travail). Parce que la transparence n'est pas la divulgation, parce que la rémunération individuelle est une donnée à caractère personnel dont la

		communication est strictement encadrée par le RGPD, l'employeur ne peut pas prendre le risque que cette information puisse être communiquée involontairement, à peine de ne pas remplir ses obligations et de s'exposer à des sanctions. L'UDES appelle à adopter un régime similaire pour déterminer si l'employeur peut communiquer ces données, un régime clair, non pas fondé sur une appréciation au cas par cas, qui laisserait les employeurs dans l'incertitude le temps que la jurisprudence fixe des seuils, mais fondé sur la fixation d'un seuil <i>ab initio</i> (dès le départ) par décret, identique pour chacun de ces trois droits. Ce seuil ne doit pas être, comme c'est le cas ici, couplé avec une condition <u>subjective</u> cumulative qui le vide totalement de sa substance et qui est une porte ouverte à l'aléa judiciaire.
Article 1	Article L. 1221-9-1	N°5 : L'UDES comprend l'objectif sous-jacent de cette disposition, à savoir réduire, dans la mesure du possible, le déséquilibre pouvant exister entre un candidat à l'emploi et son futur employeur. Toutefois, afin de préserver la dynamique des négociations salariales lors du recrutement, elle préconise que les éléments mentionnés dans le présent article revêtent un caractère indicatif et ne soient pas opposables à l'employeur. Selon elle, il conviendrait de laisser à ce dernier la latitude nécessaire pour assurer cet objectif de transparence à l'égard du candidat, compte tenu des spécificités propres à sa structure, de ses moyens et de son secteur d'activité.
Article 4	Articles L. 1221-9-1 et L. 5332-2-1	N°6 : L'UDES ne pense pas que la notion de « <i>fourchette de rémunération</i> » constitue, dans tous les cas, l'information la plus pertinente à communiquer dans l'ensemble des offres d'emploi et à tous les candidats pour atteindre l'objectif de transparence poursuivi. L'existence même d'une fourchette de rémunération peut se révéler inadaptée, comme c'est souvent le cas pour les postes dont la rémunération est proche du SMIC ou des <i>minima</i> conventionnels. Dans ces conditions, l'UDES demande à s'en tenir, sur ce point, à la lettre de la directive, laquelle prévoit elle-même, en son article 5, une alternative entre la communication d'une « <i>fourchette de rémunération initiale</i> » et celle de la « <i>rémunération initiale</i> ».
Articles 5 et 6	/	N°7 : L'UDES prône la mobilisation des Branches pour aider les entreprises à définir des catégories objectives de travailleurs. À ce titre, elle enjoint l'administration à mettre à disposition des partenaires sociaux de branche un kit permettant d'évaluer la conformité de leurs classifications aux exigences de ce texte afin qu'ils puissent définir, en amont, s'ils souhaitent renégocier leurs classifications afin qu'elles valent également catégorisation, négocier un accord de catégorisation à part ou, si les classifications sont déjà conformes, conclure un accord pour faire valoir que les classifications valent catégorisation.

Article 6	L. 3221-4	N°8 : L'UDES salue la refonte de cet article, qui vient, comme elle l'a demandé, préciser que les critères listés sont impératifs, mais que la liste n'est pas limitative. Ainsi, avec cette souplesse nécessaire, les partenaires sociaux pourront forger une catégorisation adaptée à leurs branches ou à leurs entreprises.
Article 6	V	N°9 : L'UDES considère que pour garantir un dialogue social efficace et des accords de qualité, il faut laisser aux partenaires sociaux de branche le temps suffisant pour négocier sur des bases fixes et stables. À ce titre, elle salue la décision de la DGT de revenir sur l'obligation pesant sur les partenaires sociaux de branche de conclure un accord avant le 31 décembre 2026. Ce qui les aurait conduit à négocier en urgence sur la catégorisation, alors même que les bases de négociation seraient susceptibles d'évoluer au gré des débats parlementaires.
Article 7	Article L. 3221-8	N°10 : L'introduction d'un champ de comparaison aussi étendu, tant s'agissant des supports de comparaison (accord interentreprises, de groupe ou d'UES) que de l'objet même de cette comparaison (salariés embauchés antérieurement, voire salariés hypothétiques), constitue une évolution majeure par rapport à l'état du droit actuel. Une telle disposition est, sans nul doute, susceptible d'alimenter des contentieux importants dans les années à venir, avec des enjeux financiers significatifs que les employeurs n'étaient pas en mesure d'anticiper jusqu'à présent. En l'absence d'un encadrement précis et d'un accompagnement adapté, cette évolution pourrait fragiliser un nombre conséquent d'entreprises, qui ne disposeront pas nécessairement des capacités financières pour y faire face. Cela pourrait, à terme, conduire à la défaillance de certaines d'entre elles et à la destruction d'emplois. À cet égard, le secteur de l'économie sociale et solidaire (ESS) apparaît particulièrement exposé, au regard de la conjoncture actuelle et des choix politiques récents. Il convient de rappeler qu'environ un tiers des associations disposent de moins de trois mois de trésorerie. Dans ce contexte, l'UDES appelle à un encadrement temporel de ce contentieux, en prévoyant que les demandes indemnitaires ne puissent porter sur une période antérieure au 10 mai 2023, date de promulgation de la directive.

L'UDES émet un avis réservé quant à l'article 18 du titre III.

Article du PJJ	Article du code du travail	Observation
/		Au sujet de la proportionnalité des sanctions, l'UDES prend acte du renforcement du régime des sanctions administratives, mais couplée aux nouveaux motifs de restrictions aux marchés publics, cela pourrait, à terme, conduire à la destruction d'emplois et à la défaillance de

		certaines entreprises dépendant des marchés publics ou de concessions. Tels que de nombreuses entreprises de l'ESS qui ont pour vocation première de contribuer à l'intérêt général.
--	--	--

L'avis de l'UDES est réservé sur l'article 21 du titre IV.

Article du PJL	Observation
Article 21	N°1 : L'UDES accueille favorablement l'entrée en vigueur progressive de la loi, qui permettra aux PME, qui composent la très grande majorité des structures de l'ESS, de disposer d'un temps plus que bienvenu pour modifier leurs process et se mettre en conformité avec les exigences du présent texte. L'UDES souligne que la transposition de cette directive, soulève de réels défis légaux, techniques et opérationnels. Ce texte constitue une étape importante, mais il devra encore être enrichi et précisé, afin de répondre pleinement à la fois aux enjeux de l'égalité professionnelle et aux réalités des TPE et PME. L'UDES continuera d'accompagner les entreprises de l'ESS pour faire progresser concrètement l'égalité professionnelle et renforcer la mixité et la transparence dans le secteur.

Pour l'U2P, l'avis est favorable

L'U2P indique émettre un avis favorable sur l'ensemble des articles du Titre I « Transposition des dispositions de la directive 2023/970 aux employeurs et salariés de droit privé », en précisant que l'U2P soutient ces mesures en faveur de la réduction des écarts de rémunérations en agissant sur la transparence des salaires.

L'U2P indique être favorable à l'article 18 du titre III.

L'U2P indique être favorable à l'article 21 du titre IV.

Pour le collège des personnalités qualifiées du HCE

Charles ARKWRIGHT émet un avis réservé.

Marie ELOY émet un avis réservé.

Pierre-Yves GINET émet un avis favorable avec réserves.

Michel MINE émet un avis réservé et partage les observations suivantes.

Pour rappel, la transposition d'une directive de l'Union européenne impose aux États-membres de mettre en oeuvre une politique pour atteindre les résultats fixés par la directive.

L'inscription des dispositions essentielles de la directive au sein de la législation nationale est seulement un élément de cette politique. Un élément nécessaire mais insuffisant.

Le présent avis porte sur plusieurs dispositions du projet de loi sans viser l'exhaustivité.

1. Le projet de loi intègre de façon plutôt satisfaisante certaines dispositions de la directive

* Critères du travail de valeur égale

Projet de loi - L'article L. 3221-4 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de critères objectifs et non fondés sur le sexe, comprenant notamment les connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, les capacités découlant de l'expérience acquise, les compétences non techniques, les responsabilités, les conditions de travail et la charge physique ou nerveuse. »

Cf. Directive, art. 4.

* Accès des représentants des travailleurs aux méthodes de calcul de l'employeur

Projet de loi - « Art. L. 1142-8. -Le comité social et économique est informé et consulté sur les données utilisées pour le calcul, la méthode de calcul et les résultats de chaque indicateur dans le cadre de la déclaration prévue à l'article L. 1142-7. (...) »

Cf. Directive, art. 9 § 6 - « L'exactitude des informations est confirmée par la direction de l'employeur, après consultation des représentants des travailleurs. Les représentants des travailleurs ont accès aux méthodes appliquées par l'employeur. »

2. Cependant, le projet de loi appelle de fortes réserves sur de nombreux points

Dans ce cadre, le "Projet de loi de transposition de la directive 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 » n'est pas à la hauteur de l'ambition portée par la directive n° 2023/970 du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les 2 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.

2.1. Le projet de loi intègre des dispositions de la directive de façon non satisfaisante

2.1.1. Des dispositions de la directive figurent dans le projet de loi de manière dégradée

* **La catégorisation** des travailleuses et travailleurs « accomplissant le même travail ou un travail de même valeur regroupés de manière non arbitraire sur la base des critères non discriminatoires, objectifs et non sexistes, est définie par leur employeur **« en coopération avec les représentants des travailleurs conformément au droit national et/ou aux pratiques nationales »** (Directive, art. 3 h).

« Les structures de rémunération sont de nature à permettre d'évaluer si des travailleurs se trouvent dans une situation comparable au regard de la valeur du travail, en fonction de critères objectifs non sexistes **convenus avec les représentants des travailleurs** » (Directive, art. 4.4).

Les représentants des travailleurs peuvent être les délégués syndicaux et/ou les élus des comités sociaux et économiques.

Le projet de loi n'est pas satisfaisant.

Le projet de loi s'inscrit dans l'architecture du Code du travail mise en place avec la loi du 8 août 2016 (« Loi Valls-El Khomery ») :

- priorité à l'accord d'entreprise,
- à défaut l'accord de branche,
- à défaut la décision unilatérale de l'employeur.

Concernant la catégorisation des emplois, l'accord de branche devrait être premier.

Or, dans le projet de loi, l'accord de branche est subsidiaire :

« Une catégorisation des salariés réalisant un travail de valeur égale est établie, conformément aux principes fixés aux articles L. 3221-2 à L. 3221-4, par **accord d'entreprise**. » (Art. L. 3221-4-1).

« La négociation prévue à l'article L. 2241-11 peut également porter sur la catégorisation des travailleurs exerçant un travail égal ou de valeur égale prévue à l'article L. 3221-4-1. » (article L. 2241-11-1).

Enfin, le projet de loi prévoit qu'à défaut d'accord d'entreprise ou d'application de l'accord de branche par la décision unilatérale de l'employeur, « l'employeur établit la catégorisation par décision unilatérale » (Art. L. 3221-4-1 alinéa 3).

Cette disposition est contraire à la lettre et à l'esprit de la directive qui insiste sur la co-construction des catégories par l'employeur avec les représentants des travailleurs.

* **Droit à l'information**

Les dispositions du projet de loi sont fortement limitées au retard des dispositions de la directive.

Une illustration :

Le projet de loi dispose : « Art L. 1142-8-1. - Les salariés, le comité social et économique ou les délégués syndicaux de l'entreprise peuvent demander à l'employeur des précisions et des justifications relatives au dernier indicateur publié sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie rassemblant des salariés accomplissant un travail égal ou de valeur

égale mentionné aux articles L. 1142-7 et L. 1142-8-5. L'employeur répond de manière motivée et informe le comité social et économique de la réponse transmise. (...). »

« Art L. 1142-9 – Les salariés bénéficient d'un droit à l'information auprès de leur employeur sur leur niveau de rémunération et sur les niveaux de rémunération moyens, ventilés par sexe, des salariés relevant de la même catégorie au sens du premier alinéa de l'article L. 3221-4-1.

« Lorsque les salariés exercent le droit mentionné au premier alinéa du présent article, ils demandent et reçoivent par écrit ces informations, directement ou par l'intermédiaire des délégués syndicaux de l'entreprise ou des membres de la délégation du personnel du comité social économique. Un décret détermine les modalités de calcul et de transmission de ces données, notamment les éléments de rémunération pris en compte.

« L'employeur informe chaque année par tout moyen ses salariés de la possibilité de demander les informations mentionnées au premier alinéa.

« Lorsque l'employeur reçoit une demande d'information de la part d'un salarié, il fournit ces informations dans un délai défini par décret. »

La directive dispose (art. 7) :

« 1. Les travailleurs ont le droit de demander et de recevoir par écrit, conformément aux paragraphes 2 et 4, des informations sur leur niveau de rémunération individuel et sur les niveaux de rémunération moyens, ventilées par sexe, pour les catégories de travailleurs accomplissant le même travail qu'eux ou un travail de même valeur que le leur.

2. Les travailleurs ont la possibilité de demander et de recevoir les informations visées au paragraphe 1 par l'intermédiaire de leurs représentants, conformément au droit national et/ou aux pratiques nationales. Ils ont également la possibilité de demander et de recevoir les informations par l'intermédiaire d'un organisme pour l'égalité de traitement. **Si les informations reçues sont inexactes ou incomplètes, les travailleurs ont le droit de demander, personnellement ou par l'intermédiaire de leurs représentants, des précisions et des détails supplémentaires raisonnables concernant toute donnée fournie et de recevoir une réponse circonstanciée.**

3. Les employeurs informent tous les travailleurs, une fois par an, de leur droit à recevoir les informations visées au paragraphe 1 ainsi que des mesures que ceux-ci doivent prendre pour exercer ce droit.

4. Les employeurs fournissent les informations visées au paragraphe 1 dans un délai raisonnable et en tout état de cause dans un délai de deux mois à compter de la date de la demande. »

Ainsi, le projet de loi n'inscrit pas de nombreuses dispositions importantes de la directive.

En revanche, le projet de loi prévoit de nombreuses dispositions non prévues par la directive de nature à limiter le droit à l'information :

« Art L. 1142-8-1. (...). L'employeur n'est pas tenu de donner suite aux demandes abusives, en particulier par leur nombre ou leur caractère répétitif ou systématique. »

« Lorsque la demande émane d'un salarié, l'employeur ne lui transmet pas les informations concernées dès lors que cette communication est susceptible d'entraîner, directement ou indirectement, la divulgation d'indications sur la rémunération d'un salarié identifiable en raison d'un nombre insuffisant de salariés dans la catégorie du salarié à l'origine de la demande.

L'employeur informe le salarié de l'impossibilité de lui transmettre ces informations et du motif retenu. »

« Lorsque la demande émane des membres de la délégation du personnel du comité social et économique ou des délégués syndicaux, ces derniers sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations transmises dès lors que leur communication est susceptible d'entraîner, directement ou indirectement, la divulgation d'indications sur la rémunération d'un salarié identifiable en raison d'un nombre insuffisant de salariés dans la catégorie visée. »

« Lorsque la demande porte sur une justification sur les écarts et que n'est pas mise en oeuvre la procédure mentionnée à l'article L. 1142-8-4 ou L. 1142-8-6, l'employeur justifie le caractère objectif et non fondé sur le sexe de cet écart. A défaut, il remédie dans un délai raisonnable à cet écart par décision unilatérale portant sur des mesures adéquates et pertinentes de correction. »

« Les conditions d'application du présent article sont précisées par décret. »

Et encore :

*« Art. L. 1142-9-1.- Lorsqu'un salarié demande des informations sur le fondement de l'article L. 1142-9, dès lors que **l'effectif de la catégorie du salarié à laquelle il appartient se situe en deçà d'un seuil déterminé par décret** et que **la communication de ces informations** est susceptible d'entraîner, directement ou indirectement, la divulgation d'indications sur la **rémunération d'un salarié identifiable** en raison d'un nombre insuffisant de salariés dans la catégorie du salarié à l'origine de la demande, l'employeur ne transmet pas ces informations et en informe le salarié. »*

« Les conditions d'application du présent article sont précisées par décret. »

* pourcentage concernant l'indicateur sur l'écart de rémunération

Le projet de loi fixe des dispositions non prévues par la directive destinées à renforcer le pouvoir unilatéral de l'employeur au détriment de la co-construction avec les représentants des travailleurs :

Deux illustrations :

- « Art L. 1142-8-2 - Lorsqu'est constaté un écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes au sein d'une catégorie de salariés tel que mentionné à l'article L. 1142-8-3, l'employeur engage la procédure prévue aux articles L. 1142-8-3 à L. 1142-8-5. Par dérogation à l'alinéa précédent, **l'employeur peut engager** directement la négociation ou, à défaut d'accord, mettre en place un plan d'action tels que prévus aux articles L. 1142-8-6 et L. 1142-8-7 sans attendre le délai de six mois prévu à l'article L. 1142-8-4. »

- « Art L. 1142-8-3 - (...). **l'employeur peut justifier** de ce ou ces écarts par des critères objectifs et non fondés sur le sexe dans des conditions déterminées par décret. »

Dans le projet de loi, la procédure pour remédier à l'écart de rémunération et à l'évaluation conjointe est complexifiée sans justification au regard des dispositions prévues par la directive (cf. Directive, art. 10).

2.1.1. De trop nombreuses dispositions du projet de loi sont renvoyées à des décrets

L'objectif de valeur constitutionnelle d'accessibilité et d'intelligibilité de la loi n'est pas respecté.

Trop de dispositions de la directive ne figurent pas dans la loi et sont renvoyées à des décrets.

En voici, quelques illustrations.

Le Projet de loi dispose :

*** Indicateurs** - « Déclaration des indicateurs relatifs aux écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes (Article L. 1142-7) »

« Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, l'employeur déclare chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes selon des modalités définies par décret. »

« La nature des indicateurs ainsi que les éléments de rémunération pris en compte pour leur calcul sont définis par décret. (...) »

Les indicateurs prévus par la directive sont (« Communication de données relatives à l'écart de rémunération entre travailleurs féminins et travailleurs masculins » - article 9) :

- a) l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- b) l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au niveau des **composantes variables ou complémentaires** ;
- c) l'écart de rémunération **médian** entre les femmes et les hommes ;
- d) l'écart de rémunération **médian** entre les femmes et les hommes au niveau des composantes variables ou complémentaires ;
- e) la proportion de travailleurs féminins et de travailleurs masculins bénéficiant de composantes variables ou complémentaires ;
- f) la proportion de travailleurs féminins et de travailleurs masculins dans chaque quartile ;
- g) l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégories de travailleurs, ventilé par salaire ou traitement ordinaire de base et par composantes variables ou complémentaires.

Ces dispositions devraient figurer dans la loi.

Le Projet de loi dispose :

*** Éléments de rémunération**

À plusieurs reprises, le projet de loi renvoie à des décrets, notamment :

« La nature des indicateurs ainsi que les éléments de rémunération pris en compte pour leur calcul sont définis par décret. (...) »

« Art L. 1142-9 – (...) Les salariés bénéficient d'un droit à l'information auprès de leur employeur sur leur niveau de rémunération et sur les niveaux de rémunération moyens, ventilés par sexe, des salariés relevant de la même catégorie (...) »

« Lorsque les salariés exercent le droit mentionné au premier alinéa du présent article, ils demandent et reçoivent par écrit ces informations, directement ou par l'intermédiaire des délégués syndicaux de l'entreprise ou des membres de la délégation du personnel du comité social économique. Un décret détermine les modalités de calcul et de transmission de ces données, notamment **les éléments de rémunération pris en compte.** »

Or, es éléments de rémunération sont déterminés par le droit international depuis la Convention de l'OIT de 1951 et ces éléments figurent dans le Code du travail depuis 1972.

Ces éléments sont rappelés par la directive :

« "rémunération": le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimal et tout autre avantage, payé directement ou indirectement, en espèces ou en nature (composantes variables ou complémentaires), par un employeur à un travailleur en raison de l'emploi de ce dernier; » (Directive, art. 3.1 a).

Cette disposition est explicitée au Considérant 21.

Les dispositions du décret devraient figurer dans la loi.

Le renvoi à des décret n'est pas satisfaisant pour plusieurs autres raisons :

Une insécurité juridique. Les contenus des décrets pourront être en retrait au regard des dispositions prévues par la directive.

Un déficit démocratique. Les décrets seront adoptés au niveau ministériel sans débat parlementaire. Le droit positif sera plus difficile à lire pour les actrices et acteurs des entreprises et les salarié-e-s (articulation loi et décrets et sans doute souvent directive).

Un risque d'instabilité. Un décret pourra facilement être modifié par un autre décret.

Un risque d'allongement des délais. Les décrets pourront être adoptés et publiés plusieurs mois après la promulgation de la loi.

Un risque contentieux. En cas de divergence entre le contenu de décrets et les dispositions correspondantes de la directive, ces décrets pourront faire l'objet d'un recours en annulation devant le juge administratif.

2.1.2. Des dispositions du projet de loi constituent des régressions du droit positif en contradiction avec les dispositions de la directive.

La directive dispose :

« La présente 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 (...), notamment par la transparence des rémunérations et le renforcement des mécanismes d'application du droit. » (Article premier).

« 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 oeuvre de la présente directive ne peut en aucun cas constituer un motif d'abaissement du niveau de protection dans les domaines qu'elle régit. » (Art. 27).

Or, sur plusieurs sujets, le projet de loi prévoit des dispositions de régression du droit national.

*** Publication**

Selon le projet de loi :

« A l'exception de l'indicateur sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie mentionné à l'alinéa précédent, et selon des modalités définies par décret, les indicateurs sont rendus publics sur le site internet du ministère chargé du travail, par dérogation aux articles L. 311-6 et L. 312-1-2 du code des relations entre le public et l'administration. L'employeur peut également publier ces indicateurs sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il existe. »

(« Sous-section 1 : Déclaration des indicateurs relatifs aux écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes (Article L. 1142-7).

Or, le droit positif prévoit la publication des indicateurs sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il existe.

La disposition du projet de loi constitue une régression du droit national.

*** Régime probatoire - Intention**

En cas de contentieux en matière de discrimination sexuelle, devant le juge pénal, la discrimination est appréhendée de façon subjective - la discrimination est un délit et il est nécessaire d'établir l'intention de l'auteur.

En revanche, devant le juge du contrat, juge civil, la discrimination est appréhendée de façon objective. L'intention de l'auteur ne fait pas partie de la cause.

Le projet de loi prévoit : « *L'article L. 3221-8 - (...). la partie défenderesse prouve que le manquement est manifestement non intentionnel (...).* »

Cette disposition marquerait une régression du droit positif.

La nouvelle rédaction prévue de l'article L. 3221-8 constituerait une régression du droit positif.

*** Comités sociaux et économiques**

Le projet de loi introduit une différence de traitement entre les comités sociaux et économiques au regard des effectifs de l'entreprise au détriment des CSÉ des entreprises entre 50 et 99 salariés (Article L. 1142-7-1).

Cette différence de traitement marquerait une régression du droit positif.

2.1.3. Des dispositions importantes de la directive ne figurent pas dans le projet de loi

*** Transparence des rémunération - critères de détermination et de progression (1/2)**

La directive dispose (Article 6 Transparence de la fixation des rémunérations et de la politique de progression de la rémunération) :

« 1. *Les employeurs mettent à la disposition de leurs travailleurs, d'une manière facilement accessible, les critères qui sont utilisés pour déterminer la rémunération, les niveaux de rémunération et la progression de la rémunération des travailleurs. Ces critères sont objectifs et non sexistes.* »

Le projet de loi est muet sur ce droit des salariés.

*** Transparence des rémunérations entre salariés (2/2)**

La directive dispose (Article 7 Droit à l'information) :

« 5. *Les travailleurs ne sont pas empêchés de divulguer leur rémunération aux fins de l'application du principe de l'égalité des rémunérations. En particulier, les États membres mettent en place des mesures visant à interdire les clauses contractuelles qui empêchent les travailleurs de divulguer des informations sur leur rémunération.* »

Le projet de loi est muet sur ce droit des salariés.

*** Discrimination intersectionnelle.**

La directive dispose :

« la discrimination intersectionnelle, qui est une discrimination fondée simultanément sur le sexe et sur un ou plusieurs autres motifs de discrimination prohibés au titre de la directive 2000/43/ CE ou 2000/78/CE. » (Art. 3 e).

« Les États membres veillent à ce que l'organisme de suivi ait notamment pour tâches : (...) la discrimination intersectionnelle en matière d'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur » (art. 29.3 a).

Considérant 25.

Le projet de loi est muet sur cette question.

*** Organismes pour l'égalité de traitement** (Directive, art. 28), « **organisme de suivi** » (Directive, art. 29).

La directive prévoit des dispositions concernant les Organismes pour l'égalité de traitement et l'« organisme de suivi » de la mise en oeuvre de la directive.

Le projet de loi est muet sur ces questions.

*** Réparation des préjudices causés par les discriminations**

La directive dispose (art. 16) :

« 1. 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, selon les modalités fixées par l'État membre.

2. L'indemnisation ou la réparation visée au paragraphe 1 représente une indemnisation ou une **réparation effective** de la perte et du dommage subi, selon les modalités fixées par l'État membre, de manière **dissuasive et proportionnée**.

3. L'indemnisation ou la réparation **place le travailleur qui a subi le dommage dans la situation dans laquelle il se trouverait 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. (...) ».

Le projet de loi est muet sur ces questions.

Le fait que la jurisprudence nationale applique ces règles ne dispense pas le Législateur de les inscrire dans la loi.

2.1.4. Des dispositions absentes de la directive ne devraient pas figurer dans le projet de loi

*** Une disposition contraire à la directive portant sur la date d'entrée en vigueur :**

L'Article 1er du PJJ - création de nouvelles obligations de l'employeur en matière d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, du Titre premier : transposition des dispositions de la directive 2023/970 aux employeurs et salariés de droit privé, entre en vigueur à compter

d'une date fixée par décret et au plus tard dans un délai d'un an suivant la promulgation de la future loi (dont la date ne peut être déterminée aujourd'hui).

*** Une disposition contraire à la directive concernant la transparence des rémunérations**

« Art. L. 1142-7-3. - Par dérogation à l'article L 1142-7, un accord collectif peut prévoir que l'employeur n'a pas à déclarer l'indicateur sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie rassemblant des salariés accomplissant un travail égal ou de valeur égale.

Cette exception est contraire à l'esprit et à la lettre de la directive.

*** Une disposition qui limite le champ des bénéficiaires de la directive**

« Art L. 1142-8-9– Les seuils d'effectifs à prendre en compte pour le déclenchement des obligations prévues aux articles L. 1142-7 à L. 1142-8-8 s'appliquent aux entreprises lorsque ceux-ci sont atteints pendant douze mois consécutifs, selon des modalités déterminées par décret.
»

Annaïck MORVAN émet un avis favorable avec réserves.

Les réserves

L'absence de mention des discriminations intersectionnelles est à déplorer d'autant plus que la directive européenne la portait enfin et que la France doit montrer l'exemple

Il manque également la dimension pédagogique qui consisterait à affirmer que des moyens seront mis en œuvre pour former l'ensemble des acteurs aptes à négocier l'égalité professionnelle ou à concevoir les plans d'action.

L'accompagnement doit être pensé quelque soit le secteur professionnel et doit s'appliquer également aux administrations en charge des contrôles et du suivi.

Il est regrettable que les négociations de branche ne soient pas la règle conformément à ce qu'indique la directive.

Trop d'articles renvoient au décret.

Malgré ces réserves, l'avis est favorable car la France accuse déjà du retard dans le process de transposition. Des négociations plus longues avec les partenaires sociaux n'aboutiraient peut-être pas davantage à un consensus.

En outre, bien qu'imparfaite, ce projet de loi de transposition de la directive européenne peut enfin accélérer la prise en considération de la catégorisation de salariés réalisant un travail de valeur égale.

Certes la catégorisation va s'avérer complexe et entraîner des résistances mais elle est la clef de voute de la revalorisation des métiers, notamment ceux où les femmes sont majoritaires et mal rémunérées. Et la revalorisation amènera davantage de mixité.

Amener l'ensemble des parties prenantes du dialogue social à réinterroger, voire à interroger pour la première fois la valeur du travail sous l'angle des emplois occupés par les femmes et les hommes, demeure une avancée.

Cela entraîne une révision de certaines grilles de classifications et pour résumer en quelques mots le chantier qui s'ouvre, il sera complexe car à appréhender sous l'angle de la « valence différentielle des sexes » développée par Françoise Héritier.

Cette tâche de catégorisation de salariés réalisant un travail de valeur égale est considérable et c'est la raison pour laquelle les branches semblent les mieux armées pour l'entreprendre et parvenir à des accords qui ne doivent pas être subsidiaires.

Albourny NDIAYE émet un avis favorable.

J'approuve totalement cette transposition de la directive européenne toutefois j'attire l'attention des autorités à veiller à l'application stricte de cette Loi en sanctionnant effectivement les éventuels contrevenants à ces dispositions légales.

Il indique être favorable à l'article 18 du titre III.

Il indique être favorable à l'article 21 du titre IV.

Vincent PERROTIN émet un avis réservé.

Agnès SAAL émet un avis réservé.

Barbara SESSA émet un avis favorable avec réserves.

Mansour ZOBARI émet un avis favorable avec réserves.

IV. Les membres de la Formation Egalité professionnelle du HCE

Organisations syndicales

Pour la CFDT :

- Alexis GUITTON
- Franck HERMANN
- Hélène IBANEZ
- Didier JUNKER
- Béatrice LESTIC
- Alexandre BATAILLE
- Patrick BLANCHARD
- Elodie CERF
- Florian PIPARD
- *Suppléant-e en cours de nomination*

Pour la CGT :

- Stéphane AVIT
- Eric CORROYER
- Emmanuelle LAVIGNAC
- Myriam LEBKIRI
- Frédérique BARTLETT
- Clémence HELFTER
- Sébastien ROSTAN
- *Suppléant-e en cours de nomination*

Pour la CFE-CGC :

- Carole CANO
- Mickaël DUC
- Thierry JOLICOEUR
- Marielle MANGEON

Pour Force Ouvrière :

- Béatrice CLICQ
- Serge GIANORSI
- Sandrine COUET
- Denis DENJEAN

Pour la CFTC :

- Aurélie CHASSEBOEUF
- Sylvie BERNARD

Organisations patronales

Pour le MEDEF :

- Florian COLOMBI
- Fabrice GREFFET
- Thibault JAGUENEAU
- Nathalie POLL-GOUATER
- Delphine POUPONNEAU
- Julie LEGOUBIN
- Pierre-Matthieu JOURDAIN
- Simon METAYER
- Jean-Baptiste MOUSTIE
- Anne-Catherine SENAME
- Pia VOISINE
- *Suppléant-e en cours de nomination*

Pour la CPME :

- Gaëtan de Sainte-Marie
- Thierry DOLL
- Clarisse MAILLET
- Anouk ULLERN
- Philippe CHOIGNARD
- Sylvie PELLAT-FINET
- Claire RICHIER
- *Suppléant-e en cours de nomination*

Pour la FESAC :

- Catherine BAYOL-MILLOT
- Malika SEGUINEAU

Pour la FNSEA :

- Sylviane LEFEZ
- Loïc SAUDO

Pour l'UDES :

- Manuella PINTO
- Marie-Pierre LEBRETON

Pour l'U2P :

- Aurélien BRESSON
- Pia NOUAUX

Personnalités qualifiées

- ARKWRIGHT Charles
- BERAUD Anne-Sophie
- ELOY Marie
- GAVAND Alain
- GINET Pierre-Yves
- MAHEAS Marie-Christine
- MINE Michel
- MORVAN Annaïck
- NDIAYE Albouy
- PERROTIN Vincent
- SAAL Agnès
- SESSA Barbara
- VIVES Anne-Sophie
- ZOBERI Mansour

Annexe : Mise en perspective avec quelques recommandations convergentes formulées par la Formation Egalité professionnelle à l'occasion de son rapport de bilan sur l'Index (publié en mars 2024)

L'avancée française dans la démarche de transposition de la Directive européenne sur la transparence des salaires matérialisée par ce projet de loi (qui conduira à une évolution de l'Index) et la saisine du HCE pour avis consultatif sont l'occasion de revenir sur quelques recommandations convergentes formulées par le HCE lors de son bilan sur l'Index, qui recensait des pistes d'évolution de l'Index dans la perspective des ajustements à venir en conséquence de la Directive européenne sur la transparence salariale.

Il convient de rappeler que ce rapport de bilan sur l'Index avait été adopté à l'unanimité des votes exprimés, avec abstention du collège patronal.

Ici ne sont reprises que quelques recommandations, ayant été identifiées comme « convergentes » par les membres de la Formation Egalité professionnelle, et faisant un lien direct et pertinent avec les changements à venir instillés par la transposition de la Directive européenne sur la transparence des salaires.

Les recommandations sélectionnées et mises en annexe ne se substituent pas aux avis exprimés dans le cadre de cet avis. Cette annexe a une vocation informative et de mise en résonance avec les précédents travaux de la Formation Egalité professionnelle.

En lien avec cette transposition, la Formation « Egalité professionnelle » avait notamment préconisé de :

1) Maintenir un outil de mesure multifactoriel des inégalités salariales

Si la Directive sur la transparence des salaires vient principalement mettre en lumière et faire évoluer l'indicateur n°1 de l'Index, l'intérêt des quatre autres indicateurs reste entier.

Ce maintien d'un outil de mesure multifactoriel reposait sur plusieurs pistes :

- *Remplacer l'indicateur n°1 de l'Index par ceux proposés par la Directive sur les écarts de rémunération, affichant les pourcentages d'écarts des rémunérations (annuelles et horaires brutes)⁹*

La nature des indicateurs à déclarer est renvoyé au décret, ce qui ne permet pas d'en apprécier l'évolution. Les membres ont convenu en grande majorité de remplacer l'indicateur n°1 actuel par les indicateurs de la Directive afin de renforcer la transparence et la lisibilité de l'Index.

La question des seuils et de la fréquence de publication fait jusqu'à aujourd'hui l'objet d'avis divergents, visibles dans le détail des avis transmis pour le présent avis.

⁹ Recommandation 1.2 du rapport du HCE « Salaires : 5 ans après l'Index, toujours pas d'égalité », mars 2024

- *Intégrer l'ensemble des éléments variables de la rémunération au sens de la Directive*¹⁰

Le détail des éléments de rémunération pris en compte pour le calcul des indicateurs est actuellement renvoyé au décret. Le rapport de bilan sur l'Index mettait en avant l'enjeu crucial de prendre en compte l'ensemble des éléments variables de rémunération, entendus comme : les heures supplémentaires et/ou complémentaires, les indemnités de logement ou de déplacement, ou encore certains éléments de prime.

- *Appliquer une méthodologie tenant compte des emplois de « valeur égale »*¹¹

La nécessité de poursuivre ce chantier considérable de mise à plat des critères permettant de comparer la « valeur » des emplois avait été relevée à l'unanimité. Plusieurs travaux anciens pourraient s'avérer utiles pour alimenter les réflexions, dans la continuité des principes de la Directive et des dispositions du projet de loi, à l'instar du Guide du Défenseur des droits pour une *évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine*¹² et le Guide du CSEP pour la prise en compte de l'égalité dans les systèmes de classifications¹³.

Les modalités opérationnelles de transposition ont fait et font encore l'objet de débats parmi les membres de la Formation, et doivent être analysées au regard de scénarios précis.

2) Confier l'automatisation du calcul de l'Index aux pouvoirs publics

Cette piste d'automatisation du calcul a été émise en réaction au constat de la charge administrative pour les entreprises, principalement pour les PME.

- *Proposer une prise en charge de l'automatisation des calculs de l'Index par les pouvoirs publics, accessible aux entreprises (logiciel gratuit en ligne)*¹⁴

Cette recommandation pourrait avoir tout son sens dans le cadre de la transposition car elle permettrait de répondre à un des enjeux majeurs soulevés qui est le poids que représente la prise en charge pour les employeur-euses du calcul des indicateurs. Dans le projet de loi actuel, il est renvoyé au décret les modalités de déclaration des indicateurs relatifs écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes.

Cette piste serait aussi l'opportunité d'homogénéiser les données relatives à l'Index, dans le sens de la Directive (art. 29 sur le suivi, art. 31 sur les statistiques). Il avait été imaginé à l'époque du travail de bilan sur l'Index que cette délégation aux pouvoirs publics puisse prendre la forme d'un logiciel de calcul en ligne, gratuit, accessible à tous-tes les employeur-euses.

¹⁰ Recommandation 1.3 du rapport du HCE « Salaires : 5 ans après l'Index, toujours pas d'égalité », mars 2024

¹¹ Recommandation 1.4 du rapport du HCE « Salaires : 5 ans après l'Index, toujours pas d'égalité », mars 2024

¹² Défenseur des droits, [Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine : un salaire égal pour un travail de valeur égale](#), 2013

¹³ CSEP, [Guide pour la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les systèmes de classification](#), rapport 2016.

¹⁴ Recommandation 2.1 du rapport du HCE « Salaires : 5 ans après l'Index, toujours pas d'égalité », mars 2024

3) Rendre l'indicateur des écarts de rémunération plus lisible et transparent

En lien avec les articles 29 et 9-8 de la Directive qui mentionne l'intérêt d'une base de données nationale répertoriant les écarts de rémunération femmes-hommes, une des préconisations portait justement sur cette innovation :

- *Créer une base nationale des écarts de rémunération F/H en pourcentage, conformément à la Directive, et sur le modèle de la base publique de l'Index¹⁵*

Cela permettrait ainsi une plus grande transparence, et représenterait une réelle opportunité pour les entreprises de se comparer entre elles.

Par ailleurs, l'expression des données en pourcentage permettrait une plus grande lisibilité et accessibilité dans l'interprétation des données chiffrées (articles 29, 31 et 32 de la Directive). La Directive précise que cette base devra être « *accessible et conviviale, permettant une comparaison entre employeur-euses, secteurs et régions de l'Etat membre concerné* ».

4) Mieux conjuguer les outils de l'égalité professionnelle

Un certain nombre d'avis recueillis dans le cadre de la saisine pour consultation du HCE soulevait la place du dialogue social en lien avec l'utilité d'une meilleure articulation des différents outils existants sur le sujet de l'égalité professionnelle.

A ce titre, une des préconisations convergentes avait été formulée par les membres dans le cadre du rapport de bilan sur l'Index, de manière spécifique sur le dialogue social :

- *Renforcer le dialogue social autour de l'Index, en s'appuyant sur la Directive¹⁶*

Les membres avaient exprimé leur intérêt pour une mutualisation des obligations actuelles sur l'implication des représentant-es du personnel concernant l'Index, et les obligations à venir sur le futur outil de mesure dans le cadre de la Directive et de son projet de loi de transposition, plutôt qu'une superposition, pour plus de simplicité et d'efficacité.

De manière générale, l'ensemble des recommandations réalisées dans le cadre de ce travail de bilan présente un fort intérêt pour éclairer et nourrir les réflexions autour du projet de loi de transposition, et surtout la future refonte de l'Index Egalité.

¹⁵ Recommandation 3.3 du rapport du HCE « Salaires : 5 ans après l'Index, toujours pas d'égalité », mars 2024

¹⁶ Recommandation 4.3 du rapport du HCE « Salaires : 5 ans après l'Index, toujours pas d'égalité », mars 2024