

Égalité salariale : le Parlement européen propose des mesures plus contraignantes

Ce mardi 5 avril, l'organe parlementaire de l'Union européenne a réclamé un renforcement de la transparence salariale et de l'égalité des salaires entre femmes et hommes.

Temps de lecture : minute

6 avril 2022

En France, l'écart de salaires à équivalent temps plein entre les hommes et les femmes est de l'ordre de 16%, secteurs privés et publics confondus, selon les chiffres de l'Insee. Pour tenter de réduire ces inégalités, le Parlement européen s'est prononcé mardi 5 avril en faveur d'un renforcement de la transparence salariale et de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes. Ses propositions devront encore être négociées avec les Etats membres pour être transcrites dans le droit communautaire.

Le Parlement européen a défini sa position en adoptant à une large majorité (403 voix pour, 166 contre, 58 abstentions) un rapport contenant plusieurs mesures plus ambitieuses que celles proposées par la Commission européenne, en mars 2021. Les eurodéputés souhaitent imposer une " *transparence totale* " en matière de rémunération aux entreprises de plus de 50 salariés, là où la Commission souhaitait fixer le seuil à 250 salariés.

Interdire le secret des rémunérations

Le Parlement veut notamment permettre aux travailleurs d'obtenir auprès

des employeurs des informations sur les niveaux de rémunération individuels et moyens, ventilés par genre. Il propose également d'interdire le secret des rémunérations, en bannissant les clauses contractuelles empêchant la divulgation d'information sur les niveaux de salaires.

De même, les députés européens souhaitent imposer aux entreprises de mettre en place un " *plan d'action pour l'égalité des genres* " lorsque l'écart de rémunération observé entre les femmes et les hommes dépasse 2,5%, contre 5% dans la proposition de la Commission européenne.

Les parlementaires ont par ailleurs approuvé la proposition de la Commission de renverser la charge de la preuve en matière de discrimination salariale : si un travailleur se plaint en justice d'une atteinte au principe d'égalité des rémunérations, la charge de la preuve reviendra à l'entreprise, qui devra démontrer le respect de ce principe.



À lire aussi

Index égalité professionnelle : les nouvelles obligations des entreprises

" Nous avons essayé de trouver un juste équilibre entre la garantie du droit à l'information pour les femmes salariées et la limitation des charges inutiles pour les entreprises ", a déclaré Samira Rafaela (Renew), membre de la commission des droits des femmes et de l'égalité des genres.

" Aujourd'hui, nous avons franchi une nouvelle étape. Nous n'avons plus de temps à perdre ", a-t-elle ajouté.

La Confédération européenne des syndicats a salué l'adoption d'un *" rapport important "* et réclamé *" l'adoption rapide de la directive améliorée "*. Des négociations doivent désormais s'engager entre les eurodéputés et les Vingt-Sept pour trouver un terrain d'entente.

Article écrit par Maddyne, avec AFP