

ÉTUDE D'IMPACT

PROJET DE LOI

portant transposition de la directive (UE) 2023/970 du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023 relative à l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes par la transparence des rémunérations

NOR : TRST2615235L/Bleue-1

9 septembre 2026

INTRODUCTION GENERALE **4**

TABLEAU SYNOPTIQUE DES CONSULTATIONS	20
TABLEAU SYNOPTIQUE DES MESURES D'APPLICATION	23
TABLEAU D'INDICATEURS D'IMPACTS	26

TITRE 1^{ER} – DISPOSITIONS RELATIVES AUX EMPLOYEURS ET SALAIRES DE DROIT PRIVE **28**

ARTICLE 1 ^{ER} – CREATION DE NOUVELLES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR VISANT A RENFORCER L'EGALITE DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	28
ARTICLE 2 – DISPOSITIONS PENALES RELATIVES A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	62
ARTICLE 3 – INTERDICTION DES CLAUSES CONTRACTUELLES COMPORTANT UNE INTERDICTION POUR LE SALARIE DE DIVULGUER DES INFORMATIONS RELATIVES A SA REMUNERATION	74
ARTICLE 4 – OFFRES D'EMPLOI ET INFORMATIONS POUVANT ETRE DEMANDEES A UN CANDIDAT A UN EMPLOI	84
ARTICLE 5 – IMPLIQUER LA BRANCHE DANS LA DETERMINATION DES CATEGORIES DE TRAVAILLEURS EXERÇANT UN TRAVAIL DE VALEUR EGALE	98
ARTICLE 6 – ADAPTER LES CRITERES PERMETTANT D'APPRECIER SI DES TRAVAUX SONT DE VALEUR EGALE ET CREER DES CATEGORIES REGROUPANT LES TRAVAUX DE VALEUR EGALE	108
ARTICLE 7 – RENFORCER L'AMENAGEMENT DE LA CHARGE DE LA PREUVE EN MATIERE DE DISCRIMINATION	123

TITRE II – DISPOSITIONS RELATIVES AUX EMPLOYEURS PUBLICS ET AUX AGENTS DE DROIT PUBLIC **139**

ARTICLE 8 – INTERDICTION DES AVIS DE CREATION OU DE VACANCE D'EMPLOI OU DES INTITULES DE POSTE REDIGES DANS DES TERMES GENRES	139
ARTICLE 9 – ADAPTATION DU REGIME DE TRANSPARENCE DES REMUNERATIONS ET CREATION D'UN MECANISME DE CORRECTION DES ECARTS ASSORTI DE SANCTIONS	150
ARTICLE 10 – MODIFICATION DES REGLES RELATIVES A L'ASSISTANCE ET A LA REPRESENTATION DES AGENTS PUBLICS DANS LE CADRE DE RECOURS EN MATIERE D'EGALITE DES REMUNERATIONS	186
ARTICLE 11 – INFORMATION DES CANDIDATS A UN EMPLOI PUBLIC SUR LA REMUNERATION SUSCEPTIBLE DE LEUR ETRE PROPOSEE ET INFORMATIONS NE POUVANT ETRE DEMANDEES A UN CANDIDAT A UN EMPLOI PUBLIC	196
ARTICLE 12 – INSCRIPTION DANS LE CODE GENERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU PRINCIPE D'EGALITE DES REMUNERATIONS, CREATION DU DROIT INDIVIDUEL D'INFORMATION DES AGENTS	

PUBLICS SUR LEUR REMUNERATION ET INTERDICTION DES CLAUSES DE CONFIDENTIALITE SALARIALE	210
ARTICLE 13 – APPLICATION DU DISPOSITIF AUX PERSONNELS MEDICAUX DES ETABLISSEMENTS PUBLICS DE SANTE	227
ARTICLE 14 – APPLICATION DU DISPOSITIF AUX PERSONNELS HOSPITALO-UNIVERSITAIRES	240
ARTICLE 15 – APPLICATION DU DISPOSITIF AUX MAITRES DE L’ENSEIGNEMENT PRIVE SOUS CONTRAT RELEVANT DU MINISTERE CHARGE DE L’EDUCATION NATIONALE	247
ARTICLE 16 – APPLICATION DU DISPOSITIF AUX PERSONNELS DE L’ENSEIGNEMENT AGRICOLE PRIVE SOUS CONTRAT	255
ARTICLE 17 – APPLICATION DES DISPOSITIONS RELATIVES A LA TRANSPARENCE DES REMUNERATIONS AUX FONCTIONNAIRES D’ORANGE SA	266
ARTICLE 18 – APPLICATION DES DISPOSITIONS RELATIVES A LA TRANSPARENCE DES REMUNERATIONS AUX AGENTS PUBLICS DE LA POSTE	278
TITRE III – DISPOSITIONS RELATIVES À LA COMMANDE PUBLIQUE	288
ARTICLE 19 – CREATION D’UN NOUVEAU MOTIF D’EXCLUSION DES PROCEDURES DE PASSATION DES CONTRATS DE LA COMMANDE PUBLIQUE A L’APPRECIATION DE L’ACHETEUR ET DE L’AUTORITE CONCEDANTE EN CAS DE MECONNAISSANCE DES CERTAINES OBLIGATIONS RELATIVES A LA TRANSPARENCE SALARIALE	288
ANNEXE	304
TABLEAU DE TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE 2023/970 DU PARLEMENT EUROPEEN ET DU CONSEIL DU 10 MAI 2023 VISANT A RENFORCER L’APPLICATION DU PRINCIPE DE L’EGALITE DES REMUNERATIONS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES POUR UN MEME TRAVAIL OU UN TRAVAIL DE MEME VALEUR PAR LA TRANSPARENCE DES REMUNERATIONS ET LES MECANISMES D’APPLICATION DU DROIT (TEXTE PRESENTANT DE L’INTERET POUR L’EEE)	304

INTRODUCTION GENERALE

La directive 2023/970 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'exécution, dite « directive transparence salariale », a été adoptée le 10 mai 2023 par le Parlement européen et le Conseil de l'Union européenne et publiée au Journal officiel de l'Union européenne (JOUE) le 17 mai 2023.

La directive du 10 mai 2023 établit des exigences minimales visant à renforcer l'application, d'une part, du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur, dénommé « principe de l'égalité des rémunérations » et consacré à l'article 157 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, d'autre part de l'interdiction de toute discrimination, énoncée à l'article 4 de la directive 2006/54/CE. A cette fin, elle instaure notamment des règles de transparence des rémunérations et renforce les mécanismes d'application du droit. En 2020, « l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne s'élevait à 13 %, avec des variations importantes entre les États membres, et n'a que très peu diminué au cours des dix dernières années »¹. Cet écart a une incidence à long terme sur la qualité de vie des femmes, sur le risque qu'elles courent de tomber dans la pauvreté et sur l'écart persistant en matière de pensions de retraite, qui représentait 26,1 % dans l'Union européenne (UE)². En droit français, depuis 1946, l'article 3 du préambule de la Constitution pose le principe de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes : « *La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme* ».

Le principe « *à travail égal, salaire égal* » a été introduit par la loi du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes et s'applique tant aux salariés qu'aux agents publics. L'article L. 3221-2 du code du travail précise ainsi 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* ».

En 2001, la loi n° 2001-937 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (dite "**loi Génisson**"), renforcée notamment par la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes³, a créé une

¹ Considérant n° 15, Directive (UE) 2023/970 du 10 mai 2023, données Eurostat de 2023

² Données Eurostat de 2024

³ Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

obligation de négocier tous les trois ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées au niveau des branches professionnelles. Au niveau des entreprises, celles dans lesquelles sont constituées une ou plusieurs sections syndicales représentatives et où au moins un délégué syndical a été désigné ont l'obligation d'engager une négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération.

En 2011, la loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle, dite « **loi Copé-Zimmermann** », a fixé un quota obligatoire de 40 % du sexe sous-représenté dans les conseils d'administration au 1^{er} janvier 2017 dans les entreprises cotées et dans les sociétés comptant plus de 500 salariés permanents et un chiffre d'affaires supérieur à 50 millions d'euros. Cette obligation a été étendue aux entreprises de plus de 250 salariés en 2020.

En 2012, le dispositif des nominations équilibrées entre femmes et hommes dans la fonction publique, issu de l'article 56 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (loi Sauvadet) et codifié à l'article L. 132-5 du code général de la fonction publique a été mis en place. Il s'applique aux emplois supérieurs et de direction des trois versants de la fonction publique et impose un quota minimal de nominations pour chaque sexe, fixé à 40 % depuis le 1^{er} janvier 2017, après une montée en charge progressive (20 % en 2013-2014, 30 % en 2015-2016). Le non-respect de l'obligation est sanctionné par une contribution financière forfaitaire. Le dispositif a connu deux évolutions récentes significatives. D'abord, la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 a relevé le taux de 40 % à 50 % et étendu l'obligation au-delà des seules primo-nominations. Par ailleurs, le décret n° 2025-1404 du 29 décembre 2025, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2026, étend pour la première fois l'obligation aux emplois des cabinets du Premier ministre et des ministres, l'obligation étant appréciée sur la durée d'exercice de chaque gouvernement.

En 2018, la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, dite « **loi Pénicaud** » a mis en place un outil d'évaluation pour mesurer et corriger les différences de rémunération dans les entreprises : « l'index de l'égalité professionnelle ». Cet index a également été mis en œuvre au sein de la fonction publique dans le cadre de la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique⁴.

⁴ Articles L. 132-9-3 à L. 132-9-5 du code général de la fonction publique (CGFP)

L'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a créé un nouvel outil dans la fonction publique : les plans d'action pluriannuels en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (désormais prévus aux articles L. 132-1 à L. 132-4 et R. 132-1 à R. 132-12 du code général de la fonction publique). L'Etat et ses établissements publics administratifs, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants ainsi que les autres établissements publics mentionnés à l'article L. 5 du code général de la fonction publique élaborent et mettent en œuvre de tels plans d'une durée maximale de trois ans renouvelables.

Enfin, en 2021, loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, dite « **loi Rixain** » a instauré un quota de parité femmes-hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes des entreprises de 1 000 salariés et plus. Ainsi, les entreprises qui emploient au moins 1 000 salariés pour le troisième exercice consécutif ont l'obligation :

- depuis 2022, de publier annuellement, sur leur site internet, les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi, d'une part, les cadres dirigeants et d'autre part, les membres des instances dirigeantes
- d'atteindre un objectif chiffré en matière de représentation femmes-hommes parmi, d'une part, les cadres dirigeants et, d'autre part, les membres des instances dirigeantes de manière graduée, avec un palier intermédiaire de 30 % de personnes de chaque sexe à atteindre au 1er mars 2026 et un objectif final de 40 % à atteindre au 1er mars 2029, sous peine de pénalité financière.

En complément de ces dispositifs successifs, le code du travail impose aux entreprises d'au moins cinquante salariés de mettre à disposition du comité social et économique (CSE) une base de données économiques, sociales et environnementales (**BDESE**). Initialement dénommée base de données unique⁵, puis base de donnée économique et sociale⁶, la BDESE adopte son nom actuel en 2021⁷. Elle rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes du CSE et doit intégrer des données relatives à l'égalité professionnelles depuis 2015⁸. Les dispositions actuelles du code prévoient que les informations de la BDESE comportent en particulier **l'ensemble des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, notamment sur les écarts de rémunération et de répartition

⁵ Accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle – Article 5

⁶ Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi - Article 8

⁷ Loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets - Article 41 de la loi

⁸ Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi - Article 18

entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes (alinéa 1er de l'article L. 2312-18 du code du travail)

Toutefois, ce corpus juridique peine à enrayer les inégalités qui se creusent dès le plus jeune âge sous l'effet des stéréotypes de genre, véhiculés par la famille ou les institutions, qui produisent des effets visibles dès l'orientation des élèves. En effet, les filles s'orientent majoritairement vers des métiers considérés comme « féminins » mais généralement moins rémunérateurs dans l'éducation, l'action sociale ou la santé, tandis que les garçons embrassent des carrières mieux valorisées financièrement dans le secteur de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques. Ces stéréotypes se consolident ensuite dans le monde du travail⁹.

En effet, selon l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE)¹⁰, en 2024, dans le secteur privé, à volume de travail différencié¹¹, l'écart de salaire entre les femmes et les hommes demeure de 21,8 % en défaveur des femmes et de **14 % à temps de travail identique**.

L'ampleur des inégalités salariales entre femmes et hommes varie également selon le secteur d'activité¹² et les portraits statistiques de branches¹³ établis par la DARES permettent d'identifier des situations très disparates d'une branche professionnelle à l'autre¹⁴.

Bien que les données utilisées ne tiennent pas compte de l'ensemble des caractéristiques individuelles des salariés, **à poste comparable, c'est-à-dire pour une même profession exercée auprès du même employeur** cet écart a été estimé par l'INSEE dans le secteur privé (hors salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs), à **3,6 % en 2024**.

L'INSEE indique que parmi les ouvriers, les écarts entre les femmes et les hommes sont marqués pour le salaire net moyen en EQTP à hauteur de 11,7 %.

On peut enfin noter que la part des femmes diminue le long de l'échelle des salaires¹⁵. En 2023, les femmes occupent 42 % des emplois en EQTP du secteur privé. Cette proportion est toutefois nettement plus élevée parmi les salariés à bas salaires (jusqu'à 54 % pour des niveaux de salaire autour de 1 430 euros net mensuels), et diminue ensuite à mesure que l'on s'élève dans la distribution des salaires : les femmes

⁹ Cour des comptes, rapport sur les inégalités entre les femmes et les hommes, de l'école au marché du travail (27 janvier 2025).

¹⁰ INSEE, Focus n° 377, « Écart de salaire entre femmes et hommes en 2024 », 26 février 2026

¹¹ Ibidem

¹² Ibidem

¹³ Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), « Les portraits statistiques de branches professionnelles », 17 juin 2026

¹⁴ Ibidem

¹⁵ INSEE Focus n° 377, « Écart de salaire entre femmes et hommes en 2024 », 26 février 2026

représentent 34 % des effectifs percevant un salaire au niveau du 9^e décile (4 334 euros). Au-dessus du 99^e centile (10 261 euros), c'est-à-dire parmi les 1 % de salariés les mieux rémunérés, leur part n'est plus que de 24 %. Une part substantielle de l'écart de salaire net moyen en EQTP entre les femmes et les hommes est ainsi directement liée à ces inégalités d'accès aux plus hauts salaires : en excluant du calcul les 1 % de salariés les mieux rémunérés du secteur privé, cet écart se réduit de 13,0 % à 9,3 % en 2024.

En 2024, dans la fonction publique, l'écart de salaire net en équivalent temps plein (EQTP) entre les femmes et les hommes varie selon les versants, en défaveur des femmes : il est de 12 % dans la fonction publique d'Etat (FPE)¹⁶, de 7 % dans la fonction publique territoriale (FPT)¹⁷ et de 19,1 % dans la fonction publique hospitalière (FPH)¹⁸, en raison pour ce dernier versant d'une sous-représentation des femmes au sein des emplois les plus rémunérateurs. À profil identique, c'est à dire à âge, grade, statut et type d'employeur (EPA ou ministère, type de collectivité identique, hôpitaux ou établissements médico-sociaux) et temps de travail identique, les femmes perçoivent un salaire net inférieur en moyenne à celui des hommes de 2,9 % en 2024 dans la FPE, de 4,2 % dans la FPT et de 4,7 % dans la FPH, notamment parce qu'à grades identiques, les agents n'occupent pas forcément les mêmes responsabilités ouvrant droit à certaines indemnités.

Pour réduire les écarts salariaux injustifiés, la directive impose de nouvelles obligations aux employeurs privés et publics en matière de transparence des rémunérations qui exigent des modifications substantielles en matière de droit du travail, de droit de la fonction publique et de la commande publique. Elle prévoit notamment une obligation de déclaration de données sur les écarts salariaux qui diffère de manière importante des obligations de l'index égalité professionnelle actuellement en vigueur. En conséquence, les nouvelles obligations émanant de la directive amènent à une réforme en profondeur de l'index de l'égalité professionnelle actuel et à un renforcement du cadre juridique en faveur de l'égalité professionnelle et de la transparence des rémunérations.

Ce présent projet comporte ainsi des dispositions réparties en quatre titres distincts :

- Le titre premier précise les modalités de transposition de la directive aux employeurs et salariés de droit privé ;
- Le titre II transpose ces exigences aux employeurs publics, aux agents de droit public et aux fonctionnaires exerçant leurs fonctions au sein d'entreprises

¹⁶ INSEE, n° 2100, « Les salaires dans la fonction publique de l'État en 2024 », 6 mai 2026

¹⁷ INSEE, n° 2101, « Les salaires dans la fonction publique territoriale en 2024 », 6 mai 2026

¹⁸ INSEE, n° 2102, « Les salaires dans la fonction publique territoriale en 2024 », 6 mai 2026

publiques afin de tenir compte des spécificités du cadre statutaire de la fonction publique ;

- Le titre III adapte le droit de la commande publique aux nouvelles règles en matière d'égalité salariale ;
- Le titre IV prévoit les dispositions applicables à l'outre-mer et les modalités d'entrée en vigueur de l'ensemble des dispositions.

Le **titre premier** précise les modalités de transposition de la directive aux employeurs et salariés de droit privé.

L'**article 1^{er}** renforce le droit à l'information des salariés sur leur niveau de rémunération et sur les niveaux de rémunération moyens pratiqués au sein de l'entreprise tout en prévoyant des mesures visant à éviter les risques de divulgation de données personnelles d'un salarié identifiable.

En outre l'article 1 renvoie à un décret en Conseil d'Etat la fixation de la liste des indicateurs de rémunération que les entreprises d'au moins cinquante salariés devront déclarer en lieu et place de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et les éléments pris en compte pour leur calcul.

Les indicateurs, au nombre de sept, reprendront ceux fixés par la directive et seront donc les suivants :

- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au niveau de l'ensemble des éléments variables ou complémentaires ;
- L'écart de rémunération médian entre les femmes et les hommes ;
- L'écart de rémunération médian entre les femmes et les hommes au niveau de l'ensemble des éléments variables ou complémentaires ;
- La proportion de femmes et d'hommes bénéficiant d'éléments variables ou complémentaires de rémunération ;
- La proportion femmes et d'hommes dans chaque quartile de l'échelle de rémunération ;
- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie de travailleurs, ventilé par salaire ou traitement ordinaire de base et par l'ensemble des éléments variables ou complémentaires.

Ces indicateurs seront rendus publics sur le site internet du ministère du travail et pourront être publiés par l'employeur sur le site internet de l'entreprise, quand il existe, à l'exception du nouvel l'indicateur sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégories de salariés.

Ces indicateurs, précisés par décret, comprennent notamment un indicateur sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie correspondant à l'accomplissement d'un même travail ou d'un travail de valeur égale, dont la

périodicité de déclaration diffère selon les effectifs de l'entreprise : alors qu'il est déclaré tous les trois ans dans les entreprises dont l'effectif est compris entre cinquante et deux cent quarante-neuf salariés, sa déclaration est annuelle à partir de deux cent cinquante salariés.

L'article premier précise également les obligations des entreprises découlant de cette déclaration, qui diffèrent selon que les entreprises comptent entre 50 et 99 salariés ou au moins cent salariés.

Ainsi, dans les **entreprises de cinquante à quatre-vingt-dix-neuf salariés**, les obligations sont allégées. Lorsque l'indicateur sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégories de salariés mentionné à l'article L. 1142-7 révèle un écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes au sein d'une catégorie de salariés supérieur ou égal à un pourcentage défini par décret, qui sera de 5 % comme le prévoit la directive, les entreprises devront en tenir compte et prévoir des mesures de correction des écarts salariaux injustifiés au sein de leur négociation obligatoire en matière d'égalité professionnelle.

Dans les **entreprises à partir de cent salariés**, des salariés, le comité social et économique ou les délégués syndicaux de l'entreprise pourront demander à l'employeur des explications sur les derniers indicateurs déclarés, notamment des justifications sur l'indicateur relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégories de salariés, y compris quand celui-ci relève des écarts inférieurs à 5 %.

Par ailleurs, toujours dans les entreprises à partir de cent salariés, lorsque l'indicateur sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégories de salariés révèle un écart de rémunération moyen supérieur ou égal à 5 %, l'employeur doit consulter le comité social et économique s'il souhaite justifier ces écarts par des raisons objectives non fondées sur le sexe. En cas d'écart au moins égal à 5 % non justifié, l'employeur doit mettre en place des mesures afin d'y remédier. Pour ce faire, il peut décider de mettre en place des mesures de correction de ces écarts dans un délai de six mois à compter de la première déclaration et devra, dans cette hypothèse, consulter le comité social et économique sur l'éventuelle justification du caractère objectif non fondé sur le sexe de ces écarts qui en résulterait ainsi que sur la mise en œuvre des mesures de correction. Une fois les mesures de correction mises en place et le CSE consulté, il devra procéder à une nouvelle déclaration du septième indicateur dans le délai de six mois.

A l'issue de cette procédure, dans l'hypothèse où des écarts au moins égaux à 5% demeurent injustifiés, l'employeur doit procéder à une évaluation conjointe des rémunérations au sens de la directive, c'est-à-dire à la mise en place d'un diagnostic complet et de mesures de correction complémentaires plus abouties par la voie d'un accord collectif ou, à défaut, un plan d'action. Ces mesures sont publiées par l'employeur et diffusées au sein de l'entreprise. L'employeur peut aussi faire le choix

de passer directement par la voie de l'évaluation conjointe sans passer par l'étape préalable des mesures de correction prises dans un délai de six mois.

Enfin, cet article liste les sanctions administratives applicables à l'employeur en cas de manquement à ses obligations en matière d'égalité professionnelle telles que prévues au sein de cet article. Dans ce cadre, il prévoit des dispositions particulières en cas de répétition du manquement de l'employeur ainsi que des circonstances atténuantes en la matière.

L'**article 2** modifie le régime de sanction applicable en cas de manquement aux obligations d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévues par les articles L. 1142-1 et L. 1142-2 du code du travail. Cet article ne crée pas de nouvelle sanction pénale mais pour assurer une conformité à la directive, la sanction déjà existante qui peut être encourue par l'employeur est augmentée uniquement en cas de récidive.

L'**article 3** interdit les clauses dans les contrats de travail comportant une interdiction pour le salarié de divulguer des informations relatives à sa rémunération.

L'**article 4** introduit pour l'employeur l'interdiction de demander au candidat à un emploi des informations relatives à l'historique de rémunération au cours de sa relation de travail actuelle ou de ses relations de travail antérieures. Il introduit également l'interdiction de faire publier des offres d'emploi ne précisant pas une fourchette du montant de la rémunération proposée ainsi que les dispositions conventionnelles pertinentes sur la détermination de la rémunération pour le poste concerné. En l'absence d'offre d'emploi, les dispositions de cet article prévoient que l'employeur communique ces informations par écrit avant ou pendant l'entretien de recrutement.

L'**article 5** précise que les négociations de branche relatives à l'égalité professionnelle peuvent également porter sur l'élaboration d'une méthode en vue de la catégorisation des salariés exerçant un travail de valeur égale.

L'**article 6** complète la définition d'un travail de valeur égale en rajoutant la prise en compte des compétences techniques et non-techniques et des conditions de travail des salariés. En outre, cet article renvoie l'élaboration de la catégorisation des travailleurs regroupant des travaux de valeur égale à la conclusion d'un accord d'entreprise. A défaut d'accord d'entreprise, la catégorisation peut être établie par décision unilatérale de l'employeur après consultation du comité social et économique. Un accord de branche peut également proposer une méthode de catégorisation des salariés. Enfin, l'article 6 prévoit des dispositions transitoires pour la négociation de la méthode de catégorisation des salariés au niveau des branches professionnelles.

L'**article 7** décrit l'aménagement de la charge de la preuve, déjà applicable aujourd'hui en matière de rémunération. La charge de la preuve est ainsi aménagée en faveur du salarié victime d'une discrimination en lui permettant de présenter des éléments de

fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, la partie défenderesse doit prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Cet article prévoit également le renversement de la charge de la preuve instauré par la directive en cas de litiges concernant les nouvelles obligations de l'employeur relatives à la rémunération. Dans le cas où une personne allègue une discrimination liée au non-respect des nouvelles obligations, elle n'aura pas à présenter des éléments laissant supposer une discrimination. La charge de la preuve appartiendra intégralement à la partie défenderesse, c'est-à-dire l'employeur.

Enfin, cet article étend le champ de comparaison des rémunérations qu'un salarié peut présenter comme élément de preuve en matière de discrimination, directe ou indirecte, en matière de rémunération, en prévoyant qu'il peut présenter la rémunération d'un salarié lié à un employeur distinct, dès lors que leur conditions de rémunération pertinentes pour établir une comparaison sont établies par une convention ou un accord collectif interentreprise, de groupe ou conclu au sein d'une unité économique et sociale.

Le titre II précise les modalités de transposition de la directive aux employeurs publics et aux agents de droit public.

L'article 8 modifie l'article L. 131-4 du code général de la fonction publique afin de prévoir que les avis de création ou de vacance d'emploi ainsi que les dénominations de postes soient rédigés dans des termes ne comportant aucune distinction, directe ou indirecte, fondée sur le sexe. L'objectif est de mettre fin aux formulations qui, en recourant à des termes porteurs de stéréotypes, tendent à orienter les candidatures vers l'un ou l'autre sexe et à reproduire les inégalités professionnelles dans l'accès aux emplois publics. La mention « Toutefois » introduite au second alinéa de l'article L. 131-4 précise que cette obligation de rédaction neutre ne fait pas obstacle à la possibilité, maintenue à titre exceptionnel, de prévoir des recrutements distincts pour les femmes ou les hommes lorsque l'appartenance à un sexe constitue une condition déterminante de l'exercice de certaines fonctions (ex. : opérations de fouilles et d'hygiène dans l'administration pénitentiaire).

L'article 9 constitue le cœur du dispositif de transposition. Il remplace intégralement la section 3 du chapitre II du titre III du livre I^{er} du code général de la fonction publique — consacrée jusqu'à présent à la suppression des écarts de rémunération dans des termes issus de la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique — par un ensemble de treize articles nouveaux (L. 132-9-3 à L. 132-9-15) établissant un régime complet d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Le nouvel article L. 132-9-3 fixe les obligations de calcul des indicateurs d'écarts de rémunération. L'obligation s'impose à tous les employeurs publics visés à l'article L. 2 du code général de la fonction publique, ainsi qu'aux groupements d'intérêt public,

lorsqu'ils gèrent au moins cent agents. La périodicité du calcul varie selon l'effectif : annuel lorsque l'employeur gère au moins deux cent cinquante agents, annuel pour tous les indicateurs sauf pour l'indicateur mesurant les écarts par catégorie de travail de même valeur à calculer à un rythme triennal lorsque l'employeur gère entre cent et deux cent cinquante agents. Les établissements publics de l'État, les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de quarante mille habitants ainsi que les établissements publics relevant de la fonction publique hospitalière, sont également soumis à cette obligation dès lors qu'ils gèrent entre cinquante et quatre-vingt-dix-neuf agents, selon la périodicité applicable aux employeurs gérant entre cent et deux cent cinquante agents. Un décret déterminera notamment la liste des agents pris en compte et les modalités de calcul des indicateurs.

Le nouvel article L. 132-9-4 régit la publicité des résultats. Les indicateurs sont publiés sur le site internet de l'employeur, après présentation au comité social compétent ou son équivalent, ou rendus publics par tout autre moyen. Toutefois, l'indicateur mesurant les écarts de rémunération par catégorie d'agents accomplissant un même travail ou un travail de valeur égale fait l'objet d'un régime spécifique. Il est communiqué au comité social ou son équivalent. Il est également mis à la disposition des agents si cette mise à disposition n'est pas susceptible d'entraîner, de manière directe ou indirecte, la divulgation de la rémunération d'un agent identifiable. Pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics, les résultats sont en outre communiqués à l'organe délibérant.

Le nouvel article L. 132-9-5 met en place une chaîne de transmission des résultats aux autorités administratives relevant de l'Etat désignées par décret en Conseil d'Etat. Cet article prévoit également la transmission aux mêmes autorités de la justification du respect des obligations prévues à l'article L. 132-9-4. Un décret précisera les conditions de cette transmission ainsi que les modalités de collecte et de publication des données.

Le nouvel article L. 132-9-6 permet aux agents et aux membres des comités sociaux ou de leurs équivalents de demander à l'employeur des explications supplémentaires sur les résultats des indicateurs.

Le nouvel article L. 132-9-7 prévoit une procédure de correction en plusieurs étapes déclenchée lorsque l'indicateur d'écart par catégorie révèle un écart moyen supérieur à un seuil défini par voie réglementaire dans l'une au moins des catégories. L'employeur doit alors consulter le comité social compétent ou son équivalent sur les éléments permettant d'apprécier le caractère objectivement justifié de cet écart. Si l'employeur n'est pas en mesure de justifier l'écart par des critères objectifs non fondés sur le sexe, il en informe sans délai le comité social compétent ou son équivalent et met en œuvre des mesures de correction de façon unilatérale dans un délai de six mois, à l'issue duquel le comité social ou son équivalent est consulté à nouveau. Lorsque l'écart persiste, le comité social compétent ou son équivalent

examine les éléments permettant d'en apprécier le caractère objectivement justifié et se prononce, dans la négative, sur le déclenchement de la procédure d'évaluation conjointe prévue à l'article L. 132-9-8. L'employeur peut toutefois consulter immédiatement le comité social compétent ou son équivalent sur la mise en œuvre d'une procédure d'évaluation conjointe, sans mettre en œuvre la procédure préalable. Cette procédure en cascade ne s'applique pas aux employeurs gérant entre cinquante et quatre-vingt-dix-neuf agents, qui disposent toutefois de la faculté d'engager une négociation. A défaut, ces employeurs doivent arrêter des mesures de correction unilatérales dans un délai fixé par voie réglementaire et en informer le comité social compétent ou son équivalent.

Le nouvel article L. 132-9-8 définit le principe et le cadre de l'évaluation conjointe des rémunérations, procédure approfondie d'analyse des causes des écarts, conduite en association avec le comité social compétent ou son équivalent et débouchant sur un rapport. Les modalités d'élaboration de ce rapport, le rôle du comité social ou son équivalent dans cette évaluation et les conditions de diffusion des résultats seront précisées par décret en Conseil d'État.

Le nouvel article L. 132-9-9 organise les suites de l'évaluation conjointe. À son issue, l'employeur propose aux organisations syndicales représentatives d'engager une négociation en vue de définir des mesures de correction. À défaut d'accord dans un délai fixé par voie réglementaire, les mesures sont arrêtées unilatéralement par l'employeur. Ces mesures sont inscrites dans le plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle prévu à l'article L. 132-1 du code général de la fonction publique, pour les employeurs soumis à cette obligation. Leur durée maximale de validité est fixée à trois ans. Durant la négociation et la période de mise en œuvre des mesures de correction, les articles L. 132-9-7 et L. 132-9-8 sont suspendus, l'employeur informant annuellement le comité social ou son équivalent de l'avancée de la mise en œuvre des mesures correctrices.

Le nouvel article L. 132-9-10 renvoie à un décret la précision des conditions de transmission des avis et mesures de correction mentionnés à l'article L. 132-9-7, des rapports relatifs aux évaluations conjointes mises en œuvre en application de l'article L. 132-9-8 et des mesures de correction prévues à l'article L. 132-9-9 aux autorités administratives relevant de l'État mentionnées à l'article L. 132-9-5.

Les nouveaux articles L. 132-9-11, L. 132-9-12 et L. 132-9-13 instituent un régime de sanctions pécuniaires applicable aux employeurs qui méconnaissent les obligations créées par le projet de loi. Le manquement à chacune de ces obligations est susceptible d'entraîner une pénalité, dont le montant est soit forfaitaire (plafonné à quatre cent cinquante euros par manquement pour ceux concernant les obligations individuelles d'information et de transparence), soit proportionnel à la masse salariale de l'employeur (plafonné à un pour cent de la rémunération brute annuelle globale des personnels pris en compte dans le calcul des indicateurs pour les manquements aux obligations de calcul, de publication, de transmission et de correction). Ces

montants peuvent être doublés en cas de récidive dans les cinq ans. La procédure de sanction est précédée d'une mise en demeure adressée par les autorités compétentes pour les manquements aux obligations de calcul, de publication, de transmission et de correction, et, pour les manquements aux obligations individuelles d'information, par un recours administratif préalable auprès de l'employeur.

Le nouvel article L. 132-9-14 adapte les règles de charge de la preuve en matière de discrimination salariale. Il distingue deux situations. Lorsque l'employeur a respecté ses obligations de transparence, le droit commun de l'aménagement de la preuve s'applique : l'agent public ou le candidat à un emploi public présente des éléments de fait laissant présumer l'existence d'une discrimination et il appartient alors à l'employeur d'établir le caractère objectif et non discriminatoire de sa décision. Lorsque l'agent public ou le candidat à un emploi public démontre que l'employeur ne s'est pas conformé à ses obligations de transparence, la charge de la preuve est entièrement renversée : il appartient à l'employeur de démontrer que sa décision est justifiée par des critères objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe, sans que le demandeur n'ait à présenter des éléments de fait préalables. Ce renversement n'est écarté que si l'employeur démontre que le manquement est manifestement non intentionnel et présente un caractère mineur.

Enfin, le nouvel article L. 132-9-15 garantit aux agents et aux candidats à un emploi public qui exercent leurs droits en matière d'égalité des rémunérations — en formulant un recours administratif ou en engageant une action en justice — une protection contre les mesures de représailles, au même titre que la protection offerte aux lanceurs d'alerte par le code général de la fonction publique.

L'article 10 modifie les règles relatives à l'assistance et à la représentation des agents publics dans le cadre de recours en matière d'égalité des rémunérations.

Il procède en premier lieu à la suppression, aux articles L. 216-2 et L. 216-3 du code général de la fonction publique, de l'adjectif « représentatives » accolé aux organisations syndicales susceptibles de désigner un représentant pour assister les agents territoriaux et hospitaliers dans l'exercice de recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables relatives à l'avancement de grade et à la promotion interne. Cette modification tire les conséquences de la jurisprudence du Conseil constitutionnel, qui avait censuré une restriction analogue pour les agents de l'État par la décision n° 2022-1007 QPC du 5 août 2022, au motif que la différence de traitement entre organisations syndicales représentatives et non représentatives était sans rapport avec l'objet de la loi.

Il crée en second lieu, à l'article L. 216-4 du même code, un droit nouveau et spécifique au bénéfice de l'ensemble des agents publics dans le cadre de recours relatifs à la méconnaissance du principe de l'égalité des rémunérations. En vertu de cet article, les agents peuvent désormais être représentés ou se faire assister non seulement par une organisation syndicale — sans condition de représentativité — mais également par

une association régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans et dont les statuts font de la lutte contre les discriminations l'un de ses objets.

L'article 11 instaure une obligation de transparence de la rémunération applicable dès la phase de recrutement dans la fonction publique, en complétant le chapitre 1er du titre 1er du livre III du code général de la fonction publique par deux articles nouveaux.

Le premier, l'article L. 311-2-1, crée l'obligation pour l'employeur public d'indiquer dans l'avis de création ou de vacance d'emploi des informations sur la rémunération ou la fourchette de rémunération initiale établies sur la base de critères objectifs et non fondés sur le sexe. A défaut, l'employeur communique ces informations au candidat par tout moyen écrit au cours de la procédure de sélection. Ces informations doivent être mises à disposition sur demande dans un format accessible aux personnes en situation de handicap. La directive impose cette transparence afin que les candidats puissent disposer, avant toute négociation ou décision, des informations nécessaires pour s'assurer qu'ils ne subissent pas une discrimination salariale dès leur entrée en fonction.

Le second, l'article L. 311-2-2, prohibe la pratique consistant, pour un employeur public, à demander à un candidat des informations relatives à sa rémunération actuelle ou aux rémunérations perçues dans ses emplois antérieurs. Cette interdiction vise à couper l'un des principaux vecteurs de reproduction des inégalités salariales entre les femmes et les hommes, la rémunération proposée à un nouveau recruté étant fréquemment indexée sur ses rémunérations antérieures, qui peuvent elles-mêmes refléter des inégalités passées.

L'article 12 procède à la mise à jour du livre VII du code général de la fonction publique consacré à la rémunération des agents publics, afin d'y inscrire les principes d'égalité salariale et de transparence des rémunérations issus de la directive.

Il modifie tout d'abord l'intitulé du chapitre VI du titre 1er de ce livre, qui est remplacé par « Transparence des rémunérations », puis substitue à la rédaction actuelle de l'article L. 716-1 un principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale. Il y inscrit en outre le renvoi aux articles L. 3221-2 à L. 3221-4, L. 3221-6 et L. 3221-7 du code du travail, qui définissent les notions de travail de valeur égale et fixent les règles relatives à l'égalité salariale. Si ces dispositions du code du travail sont déjà applicables aux agents publics en vertu de l'article L. 3221-1 du même code, leur inscription explicite dans le code général de la fonction publique répond à une exigence de clarté et d'accessibilité du droit.

L'article 12 crée ensuite deux nouveaux articles. L'article L. 716-2 institue un droit individuel annuel pour chaque agent public à être informé de l'existence de son droit à demander et à recevoir des informations comparatives sur sa rémunération. En cas de demande, l'employeur est tenu de fournir à l'agent des données relatives à son niveau de rémunération ainsi qu'au niveau moyen de rémunération, ventilé par sexe, des agents accomplissant un même travail ou un travail de valeur égale. Ces

informations sont fournies dans un délai et selon des conditions fixés par décret en Conseil d'Etat. Cette obligation ne s'applique pas lorsque la communication des informations sollicitées est susceptible d'entraîner, de manière directe ou indirecte, la divulgation d'indications sur la rémunération d'un autre agent identifiable, notamment si le nombre d'agents d'au moins un des deux sexes dans la catégorie considérée, au sens du premier alinéa, est inférieur à un effectif minimum défini par décret. L'employeur en informe alors l'agent. L'article L. 716-3 pose, quant à lui, l'interdiction de toute clause ou disposition ayant pour objet ou pour effet d'interdire à un agent public de divulguer des informations relatives à sa propre rémunération : une telle clause est réputée non écrite.

L'article 13 étend le champ d'application des nouvelles obligations de transparence des rémunérations et d'égalité salariale aux personnels médicaux mentionnés à l'article L. 6152-1 du code de la santé publique — praticiens hospitaliers, personnels contractuels des établissements publics de santé et personnels des établissements publics médico-sociaux.

Ces personnels ne relèvent pas directement du code général de la fonction publique mais bénéficient, en vertu de l'article L. 6152-4 du code de la santé publique, d'un certain nombre de ses dispositions qui leur sont expressément rendues applicables. L'article 13 complète la liste de ces dispositions en y ajoutant les articles L. 131-1, L. 131-2, L. 131-4, L. 132-9-3 à L. 132-9-15, l'article L. 216-4, les articles L. 311-2-1 et L. 311-2-2 et les articles L. 716-1 à L. 716-3.

L'article 14 étend, par une modification du premier alinéa de l'article L. 952-21 du code de l'éducation, le bénéfice des dispositions relatives à l'assistance dans les recours en matière d'égalité des rémunérations (article L. 216-4), à la transparence de la rémunération lors du recrutement (articles L. 311-2-1 et L. 311-2-2) et à la transparence des rémunérations dans la carrière (chapitre VI du titre I^{er} du livre VII du code général de la fonction publique) aux personnels hospitalo-universitaires mentionnés à l'article L. 952-21 du code de l'éducation.

Ces personnels, qui relèvent simultanément de règles applicables aux personnels médicaux des établissements publics hospitaliers et de certaines dispositions du code général de la fonction publique, bénéficieront ainsi des mêmes droits en matière de transparence salariale que l'ensemble des agents publics.

L'article 15 étend les obligations de transparence salariale aux maîtres des établissements d'enseignement privés liés à l'État par contrat d'association, dont le ministère de l'éducation nationale est l'employeur au sens des dispositions applicables.

À cette fin, il insère dans le code de l'éducation un nouvel article L. 914-7 qui rend applicables au ministère chargé de l'éducation nationale, en sa qualité d'employeur de ces maîtres, les dispositions du code général de la fonction publique applicables aux agents publics de l'État en matière de transparence salariale.

L'article 16 étend les obligations de transparence salariale aux personnels enseignants et de documentation des établissements d'enseignement agricole privés sous contrat, dont le ministère chargé de l'agriculture est l'employeur.

Il modifie à cette fin le chapitre III du titre Ier du livre VIII de la partie législative du code rural et de la pêche maritime, afin de rendre applicable au ministère chargé de l'agriculture, en sa qualité d'employeur de ces personnels, les mesures introduites au sein du code général de la fonction publique en faveur des agents publics de l'Etat en matière de transparence salariale. Les modalités d'application permettant de tenir compte des spécificités de ces personnels seront prévues par décret.

L'article 17 précise le régime applicable aux fonctionnaires exerçant leurs fonctions au sein d'Orange SA. Compte tenu du cadre social et des modalités de gestion applicables au sein de cette société anonyme, cet article prévoit l'application aux fonctionnaires d'Orange SA des dispositions du code du travail relatives à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et à la transparence des rémunérations, sous réserve du maintien des garanties statutaires attachées à leur qualité d'agent public.

L'article 18 rend applicable aux fonctionnaires et agents contractuels de droit public de La Poste, avec les adaptations nécessaires tenant notamment au dialogue social applicable dans l'entreprise, plusieurs dispositions du code général de la fonction publique relatives à la transparence des rémunérations et à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le titre III précise les modalités de transposition de la directive en matière de commande publique.

L'article 19 prévoit une interdiction de soumissionner en cas de manquement aux obligations en matière de transparence des rémunérations.

Le titre IV précise les modalités d'application à l'outre-mer et d'entrée en vigueur de l'ensemble des dispositions.

L'article 20 précise les modalités d'application des titres II et III à l'outre-mer.

Le I étend l'applicabilité de l'interdiction de soumissionner prévue à l'article 19 dans les pays et territoires d'outre-mer.

Le II permet d'assurer la pleine application des mesures prévues à l'article 15 aux maîtres exerçant dans des établissements d'enseignement privé liés à l'Etat par contrat d'association exerçant dans les établissements implantés en Polynésie française et en Nouvelle Calédonie.

Le III adapte le code général de la fonction publique à la réalité institutionnelle des collectivités d'outre-mer régies par l'article 73 de la Constitution et des collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Pour ce faire, il remplace l'article L. 141-1 du code général de la fonction publique par sept articles L. 141-1 à L. 141-7 afin d'y préciser que ces collectivités sont assimilées à des départements pour l'application des dispositions du livre Ier, et d'adapter les références aux agences régionales de santé, qui sont remplacées par l'agence de santé de Guadeloupe, Saint-Barthélemy et Saint-Martin et, pour Saint-Pierre-et-Miquelon, par l'administration territoriale de santé.

Il crée enfin un nouvel article L. 742-2-1, qui rend applicables aux agents de l'Etat affectés dans les îles Wallis et Futuna, en Polynésie française, en Nouvelle-Calédonie et dans les Terres australes et antarctiques françaises les dispositions du code du travail auxquelles renvoie l'article L. 716-1 dans sa nouvelle rédaction.

Le IV permet d'assurer la pleine application des mesures prévues à l'article 16 aux personnels enseignants et de documentation de l'enseignement privé agricole exerçant dans les établissements implantés en Polynésie française et en Nouvelle-Calédonie.

L'article 21 prévoit les modalités d'entrée en vigueur des articles du titre premier applicables aux employeurs et salariés de droit privé.

L'article 22 prévoit les modalités d'entrée en vigueur des articles du titre II applicables aux employeurs publics et agents de droit public, y compris les agents de droit public de La Poste et Orange SA. Il prévoit également les modalités d'applicabilité des dispositions du titre II dans les îles Wallis et Futuna, en Polynésie française, en Nouvelle-Calédonie et dans les Terres australes et antarctiques françaises.

TABLEAU SYNOPTIQUE DES CONSULTATIONS

Article	Objet de l'article	Consultations obligatoires	Consultations facultatives
1	Création de nouvelles obligations de l'employeur visant à renforcer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes	Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE)	Sans objet.
2	Dispositions pénales relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE)	Sans objet.
3	Interdiction des clauses contractuelles comportant une interdiction pour le salarié de divulguer des informations relatives à sa rémunération	Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP)	Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE)
4	Offres d'emploi et informations pouvant être demandées à un candidat à un emploi	Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP)	Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE)
5	Impliquer la branche dans la détermination des catégories de travailleurs exerçant un travail de valeur égale	Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP)	Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE)
6	Adapter les critères permettant d'apprécier si des travaux sont de valeur égale et créer des	Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la	Sans objet.

Article	Objet de l'article	Consultations obligatoires	Consultations facultatives
	catégories regroupant les travaux de valeur égale	formation professionnelle (CNNCEFP) Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE)	
7	Renforcer l'aménagement de la charge de la preuve en matière de discrimination	Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP)	Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE)
8	Interdiction des avis de création ou de vacance d'emploi ou des intitulés de poste rédigés dans des termes genrés	Conseil commun de la fonction publique (CCFP) Conseil national d'évaluation des normes (CNEN)	Sans objet.
9	Adaptation du régime de transparence des rémunérations et création d'un mécanisme de correction des écarts	Conseil commun de la fonction publique (CCFP) Conseil national d'évaluation des normes (CNEN)	Sans objet
10	Modification des règles relatives à l'assistance et à la représentation des agents publics dans le cadre de recours en matière d'égalité des rémunérations	Conseil commun de la fonction publique (CCFP) Conseil national d'évaluation des normes (CNEN)	Sans objet.
11	Information des candidats à un emploi public sur la rémunération susceptible de leur être proposée et informations ne pouvant être demandées à un candidat à un emploi public.	Conseil commun de la fonction publique (CCFP). Conseil national d'évaluation des normes (CNEN)	Sans objet.
12	Inscription dans le code général de la fonction publique du principe d'égalité des rémunérations, création du droit individuel d'information des agents publics sur leur	Conseil commun de la fonction publique (CCFP) Conseil national d'évaluation des normes (CNEN)	Sans objet.

Article	Objet de l'article	Consultations obligatoires	Consultations facultatives
	rémunération et interdiction des clauses de confidentialité salariale		
13	Application du dispositif aux personnels médicaux des établissements publics de santé	Conseil supérieur des personnels médicaux, odontologistes et pharmaceutiques des établissements publics de santé	Sans objet.
14	Application du dispositif aux personnels hospitalo-universitaires	Conseil supérieur des personnels médicaux, odontologistes et pharmaceutiques des établissements publics de santé	Sans objet.
15	Application du dispositif aux maîtres de l'enseignement privé sous contrat relevant du ministère chargé de l'éducation nationale	Comité consultatif ministériel des maîtres de l'enseignement privé sous contrat (CCMMEP) Conseil commun de la fonction publique (CCFP)	Sans objet.
16	Application du dispositif aux personnels enseignants et de documentation de l'enseignement agricole privé sous contrat	Comité consultatif ministériel des personnels enseignants et de documentation des établissements mentionnés à l'article L.813-8 du code rural et de la pêche maritime Conseil commun de la fonction publique (CCFP)	Sans objet.
17	Application des dispositions relatives à la transparence des rémunérations aux fonctionnaires d'Orange SA	Conseil des questions statutaires d'Orange SA	Sans objet
18	Application des dispositions relatives à la transparence des rémunérations aux agents publics de La Poste	Comité des textes statutaires de La Poste	Sans objet

Article	Objet de l'article	Consultations obligatoires	Consultations facultatives
19	Création d'un nouveau motif d'exclusion des contrats de la commande publique à l'appréciation de l'acheteur et de l'autorité concédante en cas de méconnaissance des certaines obligations relatives à la transparence salariale	Conseil national d'évaluation des normes (CNEN)	Sans objet.

TABLEAU SYNOPTIQUE DES MESURES D'APPLICATION

Article	Objet de l'article	Textes d'application	Administration compétente
1	Création de nouvelles obligations de l'employeur visant à renforcer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes	Décrets en Conseil d'Etat ; Décrets	Ministère du travail et des solidarités Direction générale du travail (DGT)
2	Dispositions pénales relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Sans objet	Sans objet
3	Interdiction des clauses contractuelles comportant une interdiction pour le salarié de divulguer des informations relatives à sa rémunération	Sans objet.	Sans objet.
4	Offres d'emploi et informations pouvant être demandées à un candidat à un emploi	Sans objet	Sans objet
5	Impliquer la branche dans la détermination des catégories de travailleurs exerçant un travail de valeur égale	Sans objet	Sans objet
6	Adapter les critères permettant d'apprécier si des travaux sont de valeur égale et créer des catégories regroupant les travaux de valeur égale	Sans objet	Sans objet

Article	Objet de l'article	Textes d'application	Administration compétente
7	Renforcer l'aménagement de la charge de la preuve en matière de discrimination	Sans objet	Sans objet
8	Interdiction des avis de création ou de vacance d'emploi ou des intitulés de poste rédigés dans des termes genrés	Sans objet	Sans objet
9	Adaptation du régime de transparence des rémunérations et création d'un mécanisme de correction des écarts	Décret en Conseil d'Etat Décret	Ministère de l'action et des comptes publics Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)
10	Modification des règles relatives à l'assistance et à la représentation des agents publics dans le cadre de recours en matière d'égalité des rémunérations	Sans objet.	Sans objet.
11	Information des candidats à un emploi public sur la rémunération susceptible de leur être proposée et informations ne pouvant être demandées à un candidat à un emploi public	Sans objet	Sans objet
12	Inscription dans le code général de la fonction publique du principe d'égalité des rémunérations, création du droit individuel d'information des agents publics sur leur rémunération et interdiction des clauses de confidentialité salariale	Décret en Conseil d'Etat Décret	Ministère de l'action et des comptes publics Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)
13	Application du dispositif aux personnels médicaux des établissements publics de santé	Décret en Conseil d'Etat	Ministère de la santé, des familles, de l'autonomie et des personnes handicapées, Direction générale de l'offre de soins (DGOS)
14	Application du dispositif aux personnels hospitalo-universitaires	Sans objet.	Sans objet.
15	Application du dispositif aux maîtres de l'enseignement privé	Sans objet.	Sans objet.

Article	Objet de l'article	Textes d'application	Administration compétente
	sous contrat relevant du ministère chargé de l'éducation nationale		
16	Application du dispositif aux personnels enseignants et de documentation de l'enseignement agricole privé sous contrat	Décret	Ministère de l'agriculture, de l'agro-alimentaire et de la souveraineté alimentaire Secrétariat général
17	Application des dispositions relatives à la transparence des rémunérations aux fonctionnaires d'Orange SA	Décret en Conseil d'Etat	Ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle, énergétique et numérique Secrétariat général
18	Application des dispositions relatives à la transparence des rémunérations aux agents publics de La Poste	Décret en Conseil d'Etat	Ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle, énergétique et numérique Secrétariat général
19	Création d'un nouveau motif d'exclusion des contrats de la commande publique à l'appréciation de l'acheteur et de l'autorité concédante en cas de méconnaissance des certaines obligations relatives à la transparence salariale	Sans objet.	Sans objet.

TABLEAU D'INDICATEURS D'IMPACTS

Indicateur	Description et modalités de l'indicateur	Objectif visé (en valeur et/ou en tendance)	Horizon temporel de l'évaluation (période ou année)	Identification et objectif des dispositions concernées
Taux de déclarants	Taux d'entreprises ayant procédé à leur déclaration sur l'ensemble des entreprises assujetties	Hausse du taux de déclarants	Annuel à compter de la 1 ^{ère} déclaration	Article 1 – Permettre que toutes les entreprises assujetties déclarent les indicateurs facilitant la transparence sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
Répartition des déclarants par secteur d'activité	Identification des secteurs d'activité où les entreprises se conforment à leurs obligations et celles où il faut renforcer l'accompagnement	Hausse du pourcentage de déclarants	Annuel à compter de la 1 ^{ère} déclaration	Article 1 - Permettre que toutes les entreprises assujetties déclarent leurs indicateurs dans tous les secteurs
Répartition des déclarants et du taux de déclarants par strate d'effectifs	Opérer un suivi de l'appropriation du nouvel index pour les entreprises entre 50 et 99 salariés, entre 100 et 149 salariés, entre 150 et 249 salariés, au-delà de 250 salariés	Hausse du taux d'entreprises assujetties par secteur d'activité	Annuel à compter de la 1 ^{ère} déclaration	Article 1 - Permettre que toutes les entreprises assujetties déclarent leurs indicateurs quelle que soit leur taille
Evolution du taux de déclarants	Evolution du taux de déclarants année après année	Hausse du taux	Annuel à compter de la 1 ^{ère} déclaration	Article 1 - Atteindre un taux de 100% de déclarants parmi les entreprises assujetties à moyen terme

Nombre d'accords d'entreprises déposés portant catégorisation	Nombre d'entreprises ayant créé leurs catégories de travailleurs effectuant un travail de valeur égale	Hausse du nombre d'accords d'entreprises déposés	Annuel	Article 1 - S'assurer de l'accomplissement de la condition à l'exercice du droit à l'information des salariés et à la déclaration du 7e indicateur
Pourcentage de fiches de postes diffusées comportant les indicateurs de salaires et de progression de carrière	Taux d'offres d'emplois diffusés comportant la fourchette de rémunération proposée et les dispositions conventionnelles pertinentes.	Hausse du nombre d'offres d'emplois conformes	Annuel	Article 4 – S'assurer de la transparence des rémunérations pour les candidats
Nombre d'accords de branches déposés portant appui méthodologique à la catégorisation	Nombre de branches s'étant saisie de l'opportunité de négocier ces accords de méthodologie pour la catégorisation des salariés afin d'outiller les entreprises adhérentes.	Inciter les branches à conclure des accords de méthodologie d'appui pour établir les catégories	Annuel	Article 5 – Inciter les branches à appuyer d'un point de vue méthodologiques les petites et moyennes entreprises
Nombre d'accords d'entreprises déposés portant catégorisation	Nombre d'entreprises ayant créé leurs catégories de travailleurs effectuant un travail de valeur égale	Hausse du nombre d'accords d'entreprises déposés	Annuel	Article 6 - S'assurer de l'accomplissement de la condition à l'exercice du droit à l'information des salariés et à la déclaration du 7e indicateur

TITRE 1^{ER} – DISPOSITIONS RELATIVES AUX EMPLOYEURS ET SALAIRES DE DROIT PRIVE

Article 1^{er} – Création de nouvelles obligations de l'employeur visant à renforcer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

1. ÉTAT DES LIEUX

1.1. CADRE GENERAL

L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes « pour un même travail ou un travail de valeur égale » est un principe qui a été reconnu par la loi en 1972¹⁹. L'[article L. 3221-2](#) du code du travail précise ainsi 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* ». Dès lors, sont considérés comme ayant une valeur égale « *les travaux qui exigent des salariés 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* » ([article L. 3221-4 du code du travail](#)).

La jurisprudence est également venue poser les jalons de la définition de ce principe, la Cour de cassation ayant considéré dans son arrêt « *Ponsolle* » que la règle de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes est « *une application de la règle plus générale « à travail égal, salaire égal »* »²⁰. La jurisprudence est ensuite venue préciser les contours de la notion, concernant le périmètre de comparaison (le principe s'applique ainsi à tous les salariés d'une entreprise, y compris à ceux de ses établissements distincts²¹), la notion de « *travail de valeur égale* » (par exemple, la seule différence de diplômes ne permet pas de fonder une différence de rémunération entre des salariés qui exercent les mêmes fonctions, sauf s'il est démontré par des justifications, dont il appartient au juge de contrôler la réalité et la pertinence, que la possession d'un diplôme spécifique atteste de connaissances particulières utiles à l'exercice de la fonction occupée²²), ou encore concernant les justifications recevables de l'employeur qui permettent d'admettre une différence de rémunération pour un travail de valeur égale.

¹⁹ [Loi n° 72-1143 du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes](#)

²⁰ [Cour de cassation, Chambre sociale, 29 octobre 1996, n° 92-43.680](#)

²¹ [Cour de cassation, Chambre sociale, 28 octobre 2009, n° 08-40.457](#)

²² [Cour de cassation, Chambre sociale, 21 juin 2023, n° 21-23.487](#)

Pour autant, en l'absence de mesures spécifiques, les inégalités salariales ont persisté en France : en 2018, le salaire des femmes était inférieur de 9 % à celui des hommes pour un travail de valeur égale et cet écart s'élevait à 25 % tout poste confondu²³.

Afin d'atteindre cet objectif d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, la réglementation en matière d'égalité professionnelle au sein des entreprises s'est progressivement structurée d'obligation distinctes : obligation de négocier en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (a), obligation d'être couvert par un accord ou plan d'action en matière d'égalité professionnelle (b), obligations relatives à l'index de l'égalité professionnelle (c), obligations relatives à la représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des instances dirigeantes (d), obligation de renseigner l'ensemble des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) (e) .

- **(a) L'obligation d'engager une négociation sur la thématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**

Les entreprises sont soumises à une obligation de négociation périodique sur la thématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales représentatives et où au moins un délégué syndical a été désigné, quels que soient leurs effectifs, les employeurs sont soumis à une obligation d'engager une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie et des conditions de travail, soit des thématiques plus larges que l'égalité de rémunération ([article L. 2242-1 du code du travail](#)). La périodicité de cette négociation diffère selon qu'un accord de méthode a été conclu ou non au sein de l'entreprise : en l'absence d'accord de méthode, la périodicité de négociation est annuelle alors qu'elle peut être portée au plus à quatre ans en sa présence.

- **(b) L'obligation d'être couvert par un accord collectif ou un plan d'action en matière d'égalité professionnelle**

En parallèle, toutes les entreprises d'au moins cinquante salariés doivent être couvertes par un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut, par un plan d'action ([article L. 2242-3 du code du travail](#)). Toutes les entreprises d'au moins cinquante salariés sont concernées, peu importe qu'elles disposent ou non

²³ [Dossier de presse, index de l'Égalité professionnelle femmes hommes, « Point d'étape de son déploiement auprès des entreprises de plus de 250 salariés », publié le 17/09/2019](#)

d'institutions représentatives du personnel ou que des sections syndicales y soient constituées.

Les entreprises non couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle peuvent se voir notifier, par la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS), une pénalité pouvant atteindre jusqu'à 1 % de sa masse salariale ([article L. 2242-8 du code du travail](#)).

- **(c) L'obligation de calculer et de publier un index de l'égalité professionnelle**

[La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel \(article 104\)](#) a mis en place un outil d'évaluation pour mesurer et corriger les différences de rémunération dans les entreprises d'au moins 50 salariés : l'index de l'égalité professionnelle. Ce dispositif, par ses conditions, a créé une véritable obligation de transparence pour mettre fin aux écarts de rémunération persistants pour un même travail ou un travail de valeur égale. Depuis le 1^{er} mars 2020, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent ainsi chaque année calculer et publier sur leur site internet, s'il en existe un, leur index de l'égalité professionnelle.

Cet outil attribue aux entreprises une note globale sur 100 points à partir de quatre à cinq indicateurs de rémunération selon que l'entreprise compte jusqu'à ou plus de 250 salariés.

Dans les entreprises de plus de 250 salariés, l'index est calculé au moyen des cinq indicateurs suivants :

1. L'écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents. Deux méthodes de répartition des salariés sont possibles : par catégorie socioprofessionnelle (CSP), ou par niveau ou coefficient hiérarchique, en application de la classification de branche ou d'une autre méthode de cotation des postes propres à l'entreprise (noté de 0 à 40 points) ;
2. L'écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotions) entre les femmes et les hommes, par CSP (noté de 0 à 20 points) ;
3. L'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes, par CSP (noté de 0 à 15 points) ;
4. Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité (noté 0 ou 15 points) ;
5. Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (noté de 0 à 10 points).

Dans les entreprises de 50 à 250 salariés, il est calculé au moyen des quatre indicateurs suivants :

1. L'écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents (noté de 0 à 40 points) ;
2. L'écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes, que ces augmentations soient liées ou non à une promotion (noté de 0 à 35 points) ;
3. Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité (noté 0 ou 15 points) ;
4. Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (noté de 0 à 10 points).

Chaque année, au plus tard le 1^{er} mars, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent déclarer leurs résultats à chaque indicateur aux services du Ministère du travail par la voie du site internet <https://index-egapro.travail.gouv.fr/>. Elles doivent également publier la note globale de l'index, ainsi que celle obtenue à chacun des indicateurs, de manière visible et lisible sur leur site internet, s'il existe, et mettre ces résultats à la disposition du comité social et économique (CSE) de l'entreprise par l'intermédiaire de la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE). <https://index-egapro.travail.gouv.fr/>

En cas de note globale inférieure à 75 sur 100, l'employeur est tenu de définir et de publier des mesures adéquates et pertinentes de correction, afin d'atteindre une note globale au moins égale à 75 dans un délai maximum de trois ans. Ces mesures de correction peuvent être annuelles ou pluriannuelles et sont définies :

- dans le cadre de la négociation relative à l'égalité professionnelle (2^o de [l'article L. 2242-1 du code du travail](#)) ;
- ou, à défaut d'accord, par décision unilatérale de l'employeur déposée auprès des services de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) et soumise à consultation du comité social et économique.

Lorsque la note globale est inférieure à 85 sur 100, l'employeur doit fixer et publier sur son site internet, sur la même page que l'index, des objectifs de progression de chacun des indicateurs pour lesquels la note maximale n'a pas été obtenue.

Afin de garantir la pleine effectivité du dispositif, des sanctions pécuniaires ont été prévues en cas de non-respect des obligations précitées. Deux dispositifs de pénalité coexistent :

- une sanction lorsque les obligations de moyens en matière d'égalité professionnelle ne sont pas remplies : la pénalité financière déjà applicable en matière de couverture obligatoire des entreprises par un accord ou, à défaut,

un plan d'action sur la thématique de l'égalité professionnelle ([article L. 2242-8 du code du travail](#)) a vu son champ élargi aux situations où les entreprises ne publient pas leurs résultats à l'index ou ne définissent pas de mesures de correction en cas de note globale inférieure à 75 points. Cette sanction est précédée d'une mise en demeure d'un mois minimum par l'agent de contrôle de l'inspection du travail afin de permettre à l'entreprise de régulariser sa situation avant sanction. Cette pénalité peut atteindre jusqu'à 1 % de la masse salariale de l'entreprise.

- une sanction lorsque l'entreprise publie pour la 4^{ème} année consécutive une note globale à l'index égalité professionnelle inférieure à 75 points ([article L. 1142-10 du code du travail](#)). Cette pénalité peut atteindre jusqu'à 1% de la masse salariale de l'entreprise.

Les résultats de l'index sont en progression depuis sa mise en place en 2019 pour les entreprises de plus de 250 salariés, et 2020 pour les entreprises à partir de 50 salariés, ce qui témoigne de l'efficacité du dispositif et de sa bonne appropriation par les entreprises. Au 1^{er} mars 2026, 83,5 % des entreprises concernées ont publié leur note, confirmant l'augmentation continue depuis plusieurs années (80 % en 2025, 77 % en 2024, 72 % en 2023, 61 % en 2022 et 2021, 54 % en 2020, à la même date). En fin d'année 2025, 92 % des entreprises avaient publié leur note. La note moyenne déclarée par les entreprises s'est ainsi stabilisée à un haut niveau avec 88,5/100 en 2026 (88,5/100 en 2025, contre 88/100 en 2024). Elle a augmenté de plus de 4 points depuis 2020 (84/100). 93 % des entreprises ont une note égale ou supérieure à 75/100, proportion similaire aux années précédentes. L'indicateur relatif à « la parité dans les 10 meilleures rémunération » a progressé : plus de 300 nouvelles entreprises ont respecté cette obligation en 2026 par rapport à l'année précédente.

- **(d) Les obligations relatives à la représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des instances dirigeantes**

Afin d'accélérer la participation des femmes à la vie économique et professionnelle, la loi dite « Rixain » du 24 décembre 2021²⁴ comporte plusieurs mesures visant à une plus grande égalité entre les femmes et les hommes dans les entreprises. C'est en ce sens qu'elle instaure en son [article 14](#) une obligation de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes des grandes entreprises, accompagnée d'une obligation de

²⁴ [Loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle](#)

transparence en la matière. Ces obligations concernent toutes les entreprises d'au moins 1 000 salariés pour le troisième exercice consécutif.

Ainsi, en vertu des articles [L.1142-11](#), [L.1142-12](#) et [L.1142-13](#) du code du travail les entreprises sont dans l'obligation :

- depuis le 1^{er} mars 2022, de publier annuellement les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes. Ces informations sont rendues publiques sur le site du ministère du Travail, à partir du 1^{er} mars 2023 ;
- depuis le 1^{er} mars 2026, d'atteindre un objectif d'au moins 30 % de femmes et d'hommes cadres dirigeants et d'au moins 30 % de femmes et d'hommes membres d'instances dirigeantes. Dans le cas où ces objectifs ne sont pas atteints, l'entreprise concernée doit définir des mesures adéquates et pertinentes de correction.

À compter du 1^{er} mars 2029, ces objectifs chiffrés passent de 30 % à 40 %, avec un risque de sanction administrative pour les entreprises : en effet, dans le cas où ces objectifs ne sont pas atteints, l'entreprise concernée dispose d'un délai de deux ans pour se mettre en conformité et doit, au bout d'un an, publier des objectifs de progression et les mesures de correction retenues. Si à l'expiration de ce délai, les objectifs ne sont toujours pas atteints, l'entreprise encourt une pénalité financière d'un montant maximum de 1 % de ses rémunérations et gains.

- **(e)** L'obligation de renseigner l'ensemble des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)

La BDESE a été initiée par les partenaires sociaux dans le cadre de l'accord national et interprofessionnel du 11 janvier 2013, et introduite dans le code du travail par le législateur dans la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi²⁵. C'est une base de données économiques, financières, sociales et environnementales obligatoire, comportant des informations en fonction de la taille de l'entreprise. Elle met à disposition des partenaires sociaux des informations structurées sur la situation et les orientations de l'entreprise, jouant de ce fait un rôle central pour favoriser un dialogue social éclairé en donnant aux représentants du personnel les éléments nécessaires pour analyser les décisions de l'employeur. En réduisant l'asymétrie d'information, elle constitue d'ores et déjà un outil de transparence et de qualité du dialogue social.

²⁵ [Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi](#)

Sur le volet de l'égalité professionnelle elle comporte notamment les indicateurs suivants :

BDESE de 50 à 299 salariés	BDESE de 300 salariés et plus
Analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté	
	Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations
Analyse des données chiffrées par catégorie professionnelle en matière de rémunération effective	Rémunération moyenne ou médiane mensuelle par catégorie professionnelle
Description de l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise	
	Rémunération moyenne ou médiane mensuelle par niveau ou coefficient hiérarchique
	Rémunération moyenne ou médiane mensuelle par tranche d'âge
Evolutions salariales par catégorie et par sexe	Evolutions salariales par catégorie et par sexe

1.2. CADRE CONSTITUTIONNEL

Cet article du projet de loi s'inscrit dans un cadre constitutionnel clairement établi, marqué par la valeur constitutionnelle du principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

En effet, le droit du travail repose sur un socle constitutionnel qui énonce les droits et les libertés fondamentales. De nombreuses normes sociales figurent dans le [Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946](#) qui proclame les principes politiques, économiques et sociaux « particulièrement nécessaires à notre temps », parmi lesquels se trouve l'article 3 sur l'égalité des droits entre les femmes et les hommes statuant que : « *La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme* ». Le Conseil constitutionnel a confirmé la positivité et la valeur constitutionnelle des droits sociaux en se référant principalement à la

[Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789](#) ainsi qu'au [Préambule de 1946](#).

Par ailleurs, le principe de la non-discrimination en matière de rémunération est une composante d'un principe à valeur constitutionnelle prohibant toute discrimination entre les travailleurs.

En outre, la mesure s'inscrit en conformité avec le principe constitutionnel de participation défini au huitième alinéa du [Préambule de la Constitution de 1946](#) qui dispose que « *Tout travailleur participe par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises* ».

Dans sa décision du 29 avril 2004²⁶, le Conseil constitutionnel a en effet jugé que s'il était possible au législateur de laisser aux employeurs ou aux salariés, ou à leurs organisations représentatives, le soin de préciser, notamment par la voie de la négociation collective, les modalités concrètes des normes qu'il édicte, ce n'est qu'après avoir défini les droits et obligations touchant aux conditions et aux relations de travail.

1.3. CADRE CONVENTIONNEL

Le principe du salaire égal, sans distinction de sexe, pour un travail de valeur égale fait son apparition dès la création de l'Organisation internationale du travail (OIT) en 1919. Toutefois, il faut attendre [la Convention n° 100 de l'OIT relative à l'égalité de rémunération entre les travailleurs hommes et femmes pour un travail de valeur égale](#), signée le 29 juin 1951 et ratifiée par la France le 10 mars 1953, pour qu'un socle juridique international plus précis et contraignant vienne consacrer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale.

Ainsi, l'article 2 de la Convention n° 100 de l'OIT, d'applicabilité directe en droit interne, prévoit que : « *Chaque Membre devra, par des moyens adaptés aux méthodes en vigueur pour la fixation du taux de rémunération, encourager et dans la mesure où ceci est compatible avec lesdites méthodes, assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main d'œuvre masculine et la main d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale* ».

Au niveau européen, l'affirmation du principe de « l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes » s'inscrit à l'origine dans la construction du marché économique européen. Ainsi, l'article 119 du [Traité de Rome](#) stipule que les Etats membres doivent assurer une égalité de rémunération entre les hommes et les

²⁶ [Conseil constitutionnel, décision n° 2004-494, DC – du 29 avril 2004 - Loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social](#) (considérant n° 8)

femmes pour un travail égal. Il n'est alors fait référence qu'à l'égalité de rémunération pour « un même travail ».

Toutefois, la Cour de justice va reconnaître, en 1976, l'effet direct de l'article 119 et préciser l'interprétation qui doit en être faite : il doit être compris « *dans le sens d'un élargissement du critère strict d'« un même travail », en conformité notamment avec les dispositions de la Convention n°100 sur l'égalité de rémunération de l'OIT, dont l'article 2 envisage l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale* »²⁷.

La [directive 75/117/CEE](#) relative au principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et travailleurs féminins intègre « *la notion de travail de valeur égale* ». L'article 141 du [Traité d'Amsterdam](#), puis l'article 157 du [Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne](#) (TFUE)²⁸ reprennent l'article 119 du Traité de Rome en y intégrant la notion de travail de valeur égale. Ce principe est considéré comme un droit fondamental de la personne humaine²⁹.

L'article 23 de la [Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 7 décembre 2000](#) rappelle également que « *l'égalité entre les hommes et les femmes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération* » et l'égalité de traitement et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes constitue désormais le deuxième principe clé du socle européen des droits sociaux, approuvé conjointement par le Parlement européen, le Conseil et la Commission le 17 novembre 2017, lors du sommet social de Göteborg qui réaffirme que « *les femmes et les hommes ont droit à la même rémunération pour un travail de valeur égale.* »

Enfin, la [directive européenne 2006/54/CE](#) du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail consacre le droit à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur.

Et enfin, l'objet du présent projet de loi est de transposer la [directive 2023/970 du 10 mai 2023](#) visant à lutter contre la discrimination en matière de rémunération et de contribuer à combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne.

²⁷ [CJCE, 8 avril 1976, C-43/75, Defrenne II](#)

²⁸ Article 157 du TFUE : « *Chaque État membre assure le principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et féminins pour un même travail ou un travail de même valeur.* »

²⁹ [CJCE, 10 février 2000, C-270/97 et C-271/97](#)

1.4. COMPARAISONS INTERNATIONALES

Pour réduire les inégalités salariales entre les femmes et les hommes, plusieurs types de mesures sont mises en œuvre dans les Etats membres de l'Union européenne - qui évolueront nécessairement avec la transposition de la directive adoptée le 10 mai 2023 - et dans les Etats en dehors de l'Union Européenne.

Des dispositifs de déclaration des écarts de rémunération existaient déjà dans certains pays avant l'adoption de la directive de 2023³⁰ : en Allemagne et en Suède, l'obligation n'est toutefois pas contraignante alors que des sanctions ou amendes peuvent être infligées à l'encontre des entreprises en Belgique et en Espagne. L'Autriche et l'Italie disposent également d'un dispositif déclaratif.

S'agissant du droit à l'information sur les rémunérations, certains pays comme l'Allemagne garantit déjà ce droit aux salariés depuis l'entrée en vigueur de la loi sur la promotion de la transparence des rémunérations³¹, tout salarié peut ainsi demander à connaître le salaire médian de ses collègues effectuant un travail comparable, sous certaines conditions tendant à la protection des données individuelles. Par ailleurs dans les entreprises de plus de 500 salariés, un rapport dressant l'état des lieux des écarts salariaux entre les femmes et les hommes doit être publié, qui doit comporter les mesures mises en place et leurs résultats.

En Espagne, les salariés disposent d'un droit d'accès aux informations relatives au registre sur les écarts de salaires moyens entre les hommes et les femmes directement ou par l'intermédiaire des représentants du personnel depuis l'entrée en vigueur le 14 avril 2021 du décret royal du 13 octobre 2020³². Les salariés espagnols ne peuvent toutefois se voir communiquer uniquement les écarts entre les salaires moyens des hommes et des femmes, classés en fonction de la nature de la rémunération et selon le système de classification adopté dans le registre.

³⁰ En Allemagne « *L'obligation de rapport* » (*Berichtspflicht*) a été instaurée par la loi sur la promotion de la transparence des rémunérations, entrée en vigueur en 2017 ; en Suède, « *La cartographie des salaires* » (*La Lönekartläggning*) a été instaurée par la loi sur la discrimination de 2009 ; en Belgique « *Le Rapport d'analyse sur la structure de la rémunération des travailleurs* » a été instauré par la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes ; en Espagne « *Le registre des rémunérations* » (*Registro Retributivo*), a été instauré par le décret royal 902/2020 du 13 octobre 2020 en vigueur depuis le 14 avril 2021 ; en Autriche « *Le rapport sur les revenus* » (*Einkommensbericht*) a été instauré par la loi sur l'égalité de traitement et entré en vigueur le 1^{er} mars 2011 ; en Italie « *Le rapport biennal sur la situation du personnel masculin et féminin* » (*Rapporto Biennale sulla Situazione del Personale Maschile e Femminile*) a été instauré par la loi n° 162 du 5 novembre 2021

³¹ Ibidem

³² Ibidem

Dans le cadre d'une étude comparative internationale sur les « *politiques d'égalité professionnelle femmes-hommes* »³³ réalisée avec ses services économiques, la Direction générale du trésor³⁴. Elle relève que pour tous les pays interrogés, l'obligation d'égalité salariale est inscrite au niveau légal. Pour sa mise en œuvre, une évaluation régulière des différences de rémunération doit être réalisée par les entreprises qui doivent prendre des mesures correctives si nécessaire (Espagne, Danemark, Norvège, Finlande, ou certaines provinces du Canada). En Nouvelle-Zélande, l'obligation d'égalité salariale s'applique à travail de valeur égale pour des emplois différents : les femmes travaillant dans les secteurs les moins rémunérés à prédominance féminine perçoivent les mêmes rémunérations que les hommes dans un emploi différent mais de valeur égale. En Australie, la Loi portant modification sur le travail équitable (« *Secure Jobs, Better Pay* ») a introduit la prise en compte obligatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les décisions concernant le travail et la fixation des salaires prises par la Commission du travail équitable (Fair Work Commission – FWC). La loi « *Secure Jobs, Better Pay* » a également réduit les obstacles à la négociation multi-entreprises ce qui a notamment permis l'aboutissement d'un premier accord négocié dans le cadre de cette nouvelle législation dans le secteur de la petite enfance, secteur à prédominance féminine, prévoyant une augmentation salariale de 15 % sur deux ans.

Par ailleurs, certains pays, comme la France, favorisent l'implication des représentants des travailleurs sur la question de l'égalité professionnelle : le Danemark, la Norvège ou encore l'Espagne, qui prévoit une obligation de négociation d'un « plan d'égalité professionnelle » dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés.

Enfin, la Direction générale du trésor constate que les politiques coercitives obligeant les entreprises à assurer la transparence salariale constituent un levier efficace à la réduction des écarts de salaire entre les femmes et les hommes. L'étude prend notamment l'exemple du Danemark, où la législation obligeant les entreprises à publier des statistiques sur les écarts de salaire femmes/hommes aurait permis de réduire les écarts constatés d'environ 7 à 13 % (soit environ de 18,9 % d'écart de salaires entre les hommes et les femmes à 17,5 % sur la période considérée par l'étude³⁵).

2. NECESSITE DE LEGIFERER ET OBJECTIFS POURSUIVIS

³³ [Etude comparative internationale – « Les politiques d'égalité professionnelle femmes-hommes » – Direction générale du trésor – Septembre 2024](#)

³⁴ Pays consultés : Allemagne, Danemark, Espagne, Finlande, Pays-Bas, Canada, Nouvelle-Zélande, Norvège

³⁵ Bennedsen et al. (2019), « Research : Gender Pay Gaps Shrink When Companies Are Required to Disclose Them » et Bennedsen et al. (2022), « Do Firms Respond to Gender Pay Gap Transparency? ».

2.1. NECESSITE DE LEGIFERER

La transposition de la [directive \(UE\) 2023/970](#) 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 introduit des dispositions qui rendent nécessaires des modifications de nature législative.

- Dispositions prévues par l'article 9 de la directive

L'article 9 prévoit que les entreprises comprenant au moins 100 salariés doivent calculer sept indicateurs relatifs à la rémunération des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Il crée une obligation de communication sur la base des sept indicateurs suivants, calculés sur la base du taux horaire et du taux annuel non reconstitué :

- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au niveau des composantes variables ou complémentaires ;
- l'écart de rémunération médian entre les femmes et les hommes ;
- l'écart de rémunération médian entre les femmes et les hommes au niveau des composantes variables ou complémentaires ;
- la proportion de travailleurs féminins et de travailleurs masculins bénéficiant de composantes variables ou complémentaire ;
- la proportion de travailleurs féminins et de travailleurs masculins dans chaque quartile ;
- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie de travailleurs, ventilé par salaire ou traitement ordinaire de base et par composante variables ou complémentaires.

L'ensemble de ces données sont communiquées à l'autorité administrative qui est chargée de les compiler et de publier les résultats pour les 6 premiers indicateurs. L'employeur peut également publier ces indicateurs sur son site internet ou les mettre à disposition du public d'une autre manière.

Quant au septième indicateur, il n'est pas soumis à publication : les employeurs fournissent toutefois les données à tous leurs salariés et à leurs représentants. En outre, les employeurs doivent également transmettre les informations, sur demande, à l'inspection du travail et à l'organisme pour l'égalité de traitement.

L'article 9 de la directive prévoit que cette obligation de communication sur les écarts de rémunération doit être réalisée dans toutes les entreprises d'au moins 100 salariés et à une fréquence variable selon la taille de l'entreprise :

- pour les entreprises de 100 à 149 salariés : les indicateurs devront être fournis au plus tard le 7 juin 2031, et tous les trois ans par la suite ;
- pour les entreprises de 150 à 249 salariés : les indicateurs devront être fournis au plus tard le 7 juin 2027, et tous les trois ans par la suite ;
- pour les entreprises comptant au moins 250 salariés : les indicateurs devront être fournis au plus tard le 7 juin 2027, et annuellement par la suite.

Il est toutefois précisé que les Etats peuvent abaisser ce seuil d'effectif et augmenter la périodicité de l'obligation de communication.

L'article 9 de la directive prévoit également que l'exactitude des informations doive être confirmée par la direction de l'employeur, après consultation des représentants des travailleurs, qui doivent avoir accès aux méthodes appliquées. Cette obligation n'est toutefois pas applicable lorsque la déclaration des six premiers indicateurs est automatisée.

Enfin, l'article 9 prévoit que les travailleurs, les représentants des salariés, les inspections du travail et les organismes pour l'égalité de traitement ont le droit de demander aux employeurs des éclaircissements et des précisions supplémentaires sur toutes les données communiquées, y compris les explications concernant toute différence de rémunération constatée entre les femmes et les hommes. Les employeurs répondent à ces demandes dans un délai raisonnable en fournissant une réponse circonstanciée. Lorsque la différence de rémunérations entre les femmes et les hommes n'est pas justifiée par des critères objectifs et non sexistes, les employeurs doivent y remédier dans un délai raisonnable, en étroite coopération avec les représentants des travailleurs, l'inspection du travail et/ou l'organisme pour l'égalité de traitement.

- Dispositions prévues par l'article 10 de la directive

À la suite de cette obligation de communication, l'article 10 de la directive dispose que ces mêmes entreprises devront procéder, en coopération avec les représentants des salariés, à une « évaluation conjointe des rémunérations ».

En cas d'écart égal ou supérieur à 5 % constaté au septième indicateur, l'employeur doit justifier cet écart par des critères objectifs et non sexistes. Si ces écarts ne peuvent être justifiés, l'employeur dispose de six mois pour y remédier. En cas de persistance de l'écart non justifié à la fin de cette période, l'entreprise doit mener une évaluation conjointe des rémunérations.

Ainsi, les entreprises ont l'obligation de mener une évaluation conjointe des rémunérations dès lors que trois conditions sont réunies :

- les données communiquées concernant les rémunérations révèlent une différence de niveau de rémunération moyen d'au moins 5 % entre les travailleurs féminins et les travailleurs masculins quelle que soit la catégorie de travailleurs ;
- l'employeur n'a pas justifié cette différence de niveau de rémunération moyen par des critères objectifs non sexistes ;
- l'employeur n'a pas remédié à cette différence de niveau de rémunération moyen dans un délai de six mois à compter de la date de communication des données sur les rémunérations.

L'évaluation conjointe des rémunérations doit comporter des informations et données détaillées des niveaux de rémunération par sexe et par catégorie de salariés, ainsi que les raisons des différences de niveaux de rémunérations. Elle doit également comprendre la proportion de travailleurs salariés féminins et masculins ayant bénéficié d'une augmentation salariale à la suite de leur retour d'un congé de maternité ou de paternité, d'un congé parental ou d'un congé aidant. Il sera également nécessaire qu'elle comporte des mesures visant à remédier aux écarts salariaux injustifiés et une évaluation de l'efficacité des mesures résultant des précédentes évaluations conjointes.

Enfin, lorsqu'il met en œuvre les mesures résultant de l'évaluation conjointe des rémunérations, l'employeur doit remédier dans un délai raisonnable aux différences de rémunération injustifiées et analyser les systèmes d'évaluation et de classification des emplois existants ou mis en place afin d'exclure toute discrimination.

- Autres dispositions des articles 7, 8, 12 et 23 de la directive

La directive prévoit également un droit à l'information des salariés et l'accessibilité des informations au sein de plusieurs articles. Les dispositions de l'article 7 précisent que les travailleurs ont le droit de demander (le cas échéant via leurs représentants ou par l'intermédiaire d'un organisme pour l'égalité de traitement), et de recevoir, par écrit, 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 ou un travail de même valeur. Les employeurs leur rappellent ce droit une fois par an. Par ailleurs, les travailleurs ne doivent pas être empêchés de divulguer leur rémunération aux fins de l'application du principe de l'égalité des rémunérations. Les employeurs peuvent toutefois exiger que les informations ne soient pas utilisées à d'autres fins que la défense du droit à l'égalité de rémunération.

L'article 8 prévoit que les employeurs fournissent toute information partagée avec les travailleurs ou les candidats à un emploi dans un format accessible aux personnes handicapées.

Le traitement des données personnelles qu'exigent les dispositions de la directive doit se faire dans le respect du [règlement \(UE\) 2016/679](#) relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données.

L'article 12 de la directive donne en conséquence la possibilité aux Etats membres de décider que, lorsque la divulgation d'informations entraînerait, directement ou indirectement, la divulgation de la rémunération d'un travailleur identifiable, seuls les représentants des travailleurs, l'inspection du travail ou l'organisme pour l'égalité de traitement ont accès à ces informations.

Enfin, la directive prévoit au sein de son article 23 que les Etats membres déterminent le régime des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives applicables en cas de violation des droits et obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations.

À cet égard, l'index de l'égalité professionnelle actuel ne permet pas de répondre aux multiples exigences posées par la directive. En effet, il prévoit une note globale sur divers indicateurs de rémunération, alors que les nouvelles dispositions européennes imposent notamment une mesure des écarts de rémunération à travail de valeur égale ainsi que le déclenchement d'obligations pour les employeurs lorsque l'écart constaté dépasse le seuil de 5 % défini par la directive.

Le fait de conserver deux mécanismes de déclaration, (l'index égalité professionnelle pour les entreprises de 50 à 99 salariés et les modalités déclaratives issues de la directive pour les entreprises d'au moins 100 salariés) aurait créé un effet de seuil très important et le risque que d'une année sur l'autre, les entreprises proches du seuil basculent de l'index égalité professionnelle vers les indicateurs de la directive et inversement, ce qui crée un niveau d'illisibilité et de complexité tant pour les entreprises que pour l'administration majeur. Par ailleurs, les indicateurs se recoupent en partie avec certains indicateurs de l'index de l'égalité professionnelle, notamment les indicateurs 1 (écart de rémunération F/H), 4 (augmentation au retour du congé de maternité intégré par la directive dans l'évaluation conjointe et obligation déjà posée dans la loi française) et 5 (nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations qui se trouve dans l'indicateur de la directive sur les pourcentages d'hommes et de femmes par quartile). Les autres indicateurs de l'index égalité professionnelle sur les taux de promotion et les taux d'augmentation sont déjà redondants avec d'autres données déclarées par l'entreprise (BDESE).

Au-delà de ces nouveaux indicateurs, la directive prévoit par ailleurs plusieurs obligations nouvelles pour les employeurs. Ces obligations visent à assurer une information transparente des salariés et candidats aux emplois sur leurs rémunérations et des garanties sur les voies et modalités de recours pour faire reconnaître leurs droits.

Enfin, la violation des droits et obligations prévues par ce présent article nécessitent des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives, conformément à l'article 23 de la directive. Ces sanctions doivent tenir compte de toute circonstance aggravante ou atténuante pertinente applicable aux circonstances de la violation et des sanctions spécifiques doivent s'appliquer en cas de violations répétées des droits et obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations. Un régime de sanctions correspondant doit donc être proposé.

Ce projet de loi constitue le vecteur juridique choisi pour transposer ces dispositions en droit interne et poursuit les objectifs suivants.

2.2. OBJECTIFS POURSUIVIS

L'objectif poursuivi par cet article est une mise en compatibilité du droit français avec le nouveau cadre européen relatif à l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur défini au sein de la directive « transparence salariale ». Ces adaptations permettront ainsi de :

- renforcer, au sein des entreprises, les mesures de correction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en intégrant en droit français les nouvelles exigences en matière d'indicateurs que les employeurs doivent déclarer ;
- accroître la transparence des rémunérations, en créant notamment un droit à l'information concernant le niveau de rémunération des salariés et les niveaux moyens pratiqués au sein de l'entreprise ;
- préciser les sanctions des nouvelles obligations et droits reconnus par la directive sur le principe d'égalité des rémunérations.

3. OPTIONS ENVISAGEES ET OPTION RETENUE

3.1. OPTIONS ENVISAGEES

L'index et l'obligation de communication de données relatives à l'écart de rémunération entre travailleurs féminins et travailleurs masculins répondent à des mécanismes différents sur les seuils de déclenchement des obligations (score global dans un cas, écart de rémunération chiffré par catégorie de travailleurs dans l'autre). Ainsi, la coexistence des deux mécanismes n'a rien d'évident, surtout s'il est envisagé de ne pas faire peser une charge administrative excessive sur les entreprises en les obligeant à deux exercices de déclaration qui ne s'articuleront qu'imparfaitement.

Trois options pouvaient être envisagées pour transposer les dispositions de la directive sur ce point :

1. **Faire perdurer l'index existant et faire déclarer en parallèle les nouveaux indicateurs** tout en créant de nouvelles obligations de communication des données.

Toutefois, le nouveau dispositif prévu par la directive ne recoupe ni les indicateurs composant actuellement l'index ni les informations à publier, ni l'assiette de rémunération prise en compte, ou encore le déclenchement et le contenu des obligations supplémentaires en cas de résultat insatisfaisant. En effet si l'indicateur de l'index actuel portant sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes pour les catégories sociales professionnelles équivalentes semble se rapprocher du septième indicateur émanant de la directive, néanmoins il diverge à deux titres :

- L'assiette de rémunération prise en compte pour calculer cet écart est plus restrictive dans l'index actuel que dans le dispositif européen.
- Le regroupement des salariés par catégorie socio-professionnelle correspond à une logique de regroupement distincte de celle d'une évaluation non genrée des métiers reposant sur les critères de la directive.

La superposition de deux indicateurs ayant une apparence de proximité mais reposant sur des méthodes de calcul différentes n'est pas souhaitable. Si ce point est crucial pour le septième indicateur, il ne doit pas éclipser le fait que d'autres indicateurs seraient redondants, notamment le recensement des dix plus hautes rémunérations versus la ventilation par quartile salariale de la part de femmes et d'hommes.

En outre, la logique des indicateurs de la directive n'induit pas le calcul d'un score global sur 100 points, mais un examen précis des pourcentages d'écarts entre les femmes et les hommes, notamment pour le septième indicateur permettant la comparaison de travailleurs exerçant des métiers de valeur égale. Il ne peut être maintenu deux dispositifs déclenchant des obligations distinctes et des sanctions distinctes en cas de manquement.

Il paraît de ce fait impossible de fusionner les deux dispositifs ou de faire déclarer par les entreprises les deux séries d'indicateurs.

2. **Maintenir l'index actuel pour les entreprises de 50 à 99 salariés et instaurer le nouveau dispositif pour les entreprises à partir de 100 salariés.**

Cette option consistant à conserver deux mécanismes de déclaration, l'index égalité professionnelle pour les entreprises de 50 à 99 salariés et les modalités déclaratives issues de la directive pour les entreprises d'au moins 100 salariés, outre l'illisibilité de la politique d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, créerait un effet de seuil très important et le risque que d'une année sur l'autre, les entreprises proches du seuil basculent de l'index égalité professionnelle vers les indicateurs de la directive et

inversement. Cette hypothèse engendrerait un niveau d'illisibilité et de complexité tant pour les entreprises que pour l'administration majeur.

Il est indéniable que le cumul de deux dispositifs déclaratifs aux méthodes et aux résultats distincts, engendrerait un degré de complexité et d'illisibilité contreproductif, tant pour les employeurs que pour les salariés. C'est la raison pour laquelle cette hypothèse a été écartée.

Par ailleurs, les entreprises de 50 à 99 salariés sont soumises à l'article 7 de la directive sur le droit à l'information individuelle des salariés. Ces entreprises devront donc procéder à l'identification des catégories et répondre à leurs salariés sur les demandes d'information pour les niveaux moyens de rémunération ventilés par sexe dans chaque catégorie qui fera l'objet d'une demande d'information par un salarié de cette catégorie. Dans le cas du maintien de l'index actuel, les entreprises de 50 à 99 salariés seraient alors soumises à cette double obligation conduisant à la définition de catégories différentes en fonction du dispositif et à un double régime de sanctions administratives, celui de l'index de l'égalité professionnelle et celui résultant du projet de loi transposant la directive. Il en résulterait une complexité administrative, financière et juridique accrue pour ces entreprises, contraire à l'esprit affiché de la directive, dont le considérant 65 invite les Etats-membres à être attentifs aux conséquences de la mise en œuvre de la directive pour les « micro, petites ou moyennes entreprises ».

Enfin, sur le fond, l'index de l'égalité professionnelle connaît certaines limites. Tout d'abord, l'index ne prend pas en compte le principe de salaire égal pour un travail de même valeur, et se limite au principe d'une égalité de rémunération « à postes équivalents ».

Concernant ses modalités de calcul, les règles applicables peuvent conduire à déclarer un index « incalculable » dans de nombreuses situations (lorsqu'aucune augmentation individuelle, aucune promotion ou aucun retour de congé maternité n'est intervenu sur la période de référence). La problématique de la déclaration d'un index « incalculable » est particulièrement marquée dans les petites entreprises : en effet, en 2025, 47 %³⁶ des entreprises de 50 à 99 salariés ont déclaré un index non calculable contre 20 %³⁷ des entreprises de 100 salariés et plus.³⁸ Le dispositif a d'ailleurs fait l'objet de critiques formulées par l'Institut des politiques publiques (IPP) dans un

³⁶ Source : SI Egapro, export du 18/02/2026. Tranches déterminées à partir des ETP DSN de mars 2025

³⁷ Source : Portail Egapro, export du 13/02/2026. Les entreprises comprises dans les UES sont intégrées dans les résultats de chaque tranche d'effectifs

rapport de mars 2023³⁹, par le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE) dans un rapport publié le 7 mai 2024⁴⁰ et par la Cour des comptes dans un rapport publié le 27 janvier 2025⁴¹. À ce titre, la Cour des comptes relève que, au total, l'index ne couvre que 25 % des salariés du secteur privé, et selon l'IPP seulement un peu moins de la moitié des salariés des entreprises normalement concernées, du fait de la non-calculabilité et des salariés exclus du calcul.

3. Substituer à l'index actuel les indicateurs de la directive.

Afin d'éviter d'alourdir la charge administrative des entreprises, les sept indicateurs de la directive seraient appliqués et les indicateurs de l'index égalité professionnelle existants se retrouveraient au niveau de la BDESE ou de l'évaluation conjointe.

L'ensemble des nouvelles obligations de la directive seraient transposées et remplaceraient les obligations actuelles en matière de déclaration et de publication de l'index égalité professionnelle préexistant. Ces nouvelles obligations seraient également associées à de nouvelles sanctions.

3.2. OPTION RETENUE

Les nouvelles obligations prévues par la directive étant trop éloignées des dispositions applicables dans le cadre de l'index, ou inexistantes en droit positif, la troisième option a été privilégiée.

- **Obligations de déclaration de sept indicateurs et de communication des données relatives à l'écart de rémunération entre salariés féminins et salariés masculins ;**

La présente mesure prévoit ainsi l'obligation pour les employeurs de déclarer les sept nouveaux indicateurs posés par la directive qui se substituent à ceux déclarés actuellement dans le cadre de l'index. La nature des indicateurs ainsi que les éléments de rémunération pris en compte pour leur calcul seront précisés par décret en Conseil d'Etat. L'indicateur relatif aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes par catégories de salariés accomplissant un travail égal ou de valeur égale (septième

³⁹ [Thomas Breda et al., Rapport de l'institut des politiques publiques \(IPP\) n° 42, « Évaluation de l'index de l'égalité professionnelle », 2023](#)

⁴⁰ [Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, rapport, « Salaires : 5 ans après l'index, toujours pas d'égalité. Des propositions pour améliorer l'outil », 7 mai 2024](#)

⁴¹ [Cour des comptes, Rapport public thématique, « Les inégalités entre les femmes et les hommes, de l'école au marché du travail », publié le 21 janvier 2025](#)

indicateur) est prévu par le présent article, compte tenu des obligations spécifiques que sa déclaration et son résultat entraînent.

La directive offrant aux Etats membres la possibilité d'abaisser le seuil d'effectif de l'entreprise assujettie et d'augmenter la périodicité de l'obligation de communication, le présent article prévoit que l'ensemble de ces indicateurs doivent être déclarés par toutes les entreprises à partir de 50 salariés, en cohérence avec le seuil d'assujettissement actuellement prévu pour l'index. Cet abaissement du seuil de déclenchement des obligations permet de garantir le respect du principe de « non-régression » prévu au point 2 de l'article 27 de la directive, indiquant que la mise en œuvre de la directive ne peut pas constituer un motif d'abaissement du niveau de protection dans les domaines qu'elle régit. Pour les entreprises de 50 à 99 salariés, le présent article prévoit cependant qu'un accord d'entreprise pourra exonérer l'entreprise de l'obligation de déclarer le septième indicateur.

Les sept indicateurs seront déclarés sur le portail dédié et les six premiers indicateurs seront rendus publics sur le site internet du ministère chargé du travail. Dans l'objectif de rapprocher ce dispositif de celui de l'index dont les résultats doivent obligatoirement être publiés sur le site internet de l'entreprise quand il existe, la mesure prévoit que l'employeur aura la possibilité, s'il le souhaite, de publier sur son site internet ces six premiers indicateurs. S'agissant du septième indicateur, ses résultats seront transmis aux salariés et au comité social et économique (CSE). Dans le cas où la communication de ces résultats serait susceptible d'entraîner la divulgation d'informations sur la rémunération d'un salarié identifiable, notamment si le nombre de salariés d'au moins un des deux sexes dans la catégorie considérée est inférieur à un effectif minimum défini par décret, l'employeur ne transmettra ces informations qu'aux membres du comité social et économique qui seront tenus à une obligation de discrétion sur ces informations.

La périodicité de déclarations des indicateurs diffère selon les effectifs de l'entreprise et les indicateurs :

- pour toutes les entreprises, les six premiers indicateurs seront à déclarer tous les ans et au plus tard un an après la promulgation de la loi ;
- pour les entreprises de 50 à 99 salariés, le septième indicateur sera à déclarer tous les trois ans et au plus tard six ans après la promulgation de la loi ;
- pour les entreprises de 100 à 149 salariés, le septième indicateur sera à déclarer tous les trois ans et au plus tard trois ans après la promulgation de la loi ;
- pour les entreprises de 150 à 249 salariés, le septième indicateur sera à déclarer tous les trois ans et au plus tard un an après la promulgation de la loi ;
- pour les entreprises à partir de 250 salariés, le septième indicateur sera à déclarer tous les ans et au plus tard un an après la promulgation de la loi.

Seuils et fréquence de déclaration

Seuils d'effectifs	Indicateurs	Fréquence de déclaration
50 à 99 salariés	1 à 6	1 an
	7 <i>(sans déclenchement de l'évaluation conjointe)</i>	3 ans
100 à 149 salariés	1 à 6	1 an
	7	3 ans
150 à 249 salariés	1 à 6	1 an
	7	3 ans
À partir de 250 salariés	1 à 7	1 an

- **Obligations relatives aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes : information, justification des écarts et évaluation conjointe ;**
 - **Entreprises d'au moins 100 salariés**

Pour les entreprises d'au moins 100 salariés, préalablement à la déclaration des indicateurs sur le portail dédié, le présent article prévoit que l'employeur sera dans l'obligation d'informer et consulter le comité social et économique (CSE) de l'entreprise sur l'exactitude des données utilisées pour le calcul, sa méthode, et les résultats obtenus de chaque indicateur. A l'issue de cette information-consultation, le CSE rendra un avis qui sera transmis à l'administration du travail via le portail sur lequel est effectuée la déclaration des indicateurs. En l'absence d'avis dans un délai qui sera déterminé par décret, le CSE sera réputé avoir été consulté et rendu un avis défavorable.

S'agissant des sept indicateurs, la mesure prévoit la possibilité pour les salariés, le CSE ou les délégués syndicaux de l'entreprise de demander des explications sur les informations transmises, quel que soit le niveau de l'écart constaté. Sauf si les demandes peuvent être considérées comme abusives (par leur nombre ou leur caractère répétitif ou systématique), l'employeur devra répondre de manière motivée aux demandeurs. Si les informations sollicitées par le salarié peuvent avoir pour objet

d'identifier un salarié de sa catégorie, l'employeur ne sera toutefois pas tenu de lui transmettre les informations et devra l'informer de cette impossibilité. Enfin, les membres du CSE et les délégués syndicaux qui saisissent l'employeur devront respecter une obligation de discrétion s'ils reçoivent des informations sur la rémunération des salariés qui pourraient permettre d'identifier un salarié notamment si le nombre de salariés d'au moins un des deux sexes dans la catégorie considérée est inférieur à un effectif minimum défini par décret. Lorsque la demande d'explication porte sur le septième indicateur, l'employeur doit justifier le caractère objectif non fondé sur le sexe de l'écart en cause, et à défaut, y remédier par décision unilatérale et informer le CSE des mesures prises pour y remédier

Par ailleurs, conformément aux dispositions de la directive, une procédure spécifique est créée en fonction des résultats obtenus à ce septième indicateur, qui peut être mise en œuvre selon deux méthodes distinctes, au choix de l'employeur. Pour ce faire, l'employeur devra préciser la méthode qu'il a choisie d'appliquer sur le portail de déclaration.

- **Première option** laissée à l'employeur : un délai de six mois pour remédier aux écarts injustifiés avant de mettre en œuvre l'obligation d'évaluation conjointe des rémunérations

En cas d'écart supérieur ou égal à 5 % au septième indicateur, l'employeur pourra ainsi choisir de le justifier à l'aide de critères objectifs non fondés sur le sexe définis par décret. Les ou les justifications apportées sur la base de critères objectifs non fondés sur le sexe devront faire l'objet d'une information-consultation du comité social et économique, s'il existe. L'employeur ne sera pas dans l'obligation de suivre l'avis du comité social et économique sur les justifications apportées. Le cas échéant, l'employeur transmettra l'avis du CSE à l'administration du travail, le CSE étant réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis défavorable en l'absence d'avis transmis dans un délai déterminé par décret.

S'il est dans l'incapacité de justifier cet écart, le présent article prévoit l'obligation pour l'employeur de mettre en place des mesures adéquates et pertinentes de correction pour régulariser sa situation par accord collectif, ou à défaut, par plan d'action. A l'issue de cette procédure et au plus tard dans un délai de six mois à compter de la première déclaration, une seconde déclaration de ce septième indicateur devra être effectuée par l'employeur. Préalablement à cette déclaration, il devra consulter le CSE sur l'exactitude des données déclarées et les justifications de cet écart, lorsqu'elles existent, par des critères objectifs non fondés sur le sexe. L'avis qui en découle devra également être transmis à l'administration du travail, le CSE étant réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis défavorable en l'absence d'avis transmis dans un délai déterminé par décret.

Si l'écart persiste, sans que l'employeur puisse apporter de nouvelles justifications, il devra, conformément à l'article 10 de la directive, mettre en œuvre « une évaluation conjointe des rémunérations ». Pour ce faire, il engagera une négociation, pouvant être rattachée à la négociation sur l'égalité professionnelle, qui portera sur les mesures correctives pour remédier aux écarts de rémunération non justifiés par des critères objectifs et non fondés sur le sexe, et, le cas échéant, sur l'évaluation des mesures précédemment mises en place. La négociation s'appuiera sur un rapport, comme le prévoit la directive. Ce rapport recensera et analysera les raisons des écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes. Le présent article prévoit également d'intégrer à ce rapport un recensement des écarts de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes. L'accord issu de la négociation pourra préciser le nombre d'exercices de déclaration pour lesquels il est valable ; à défaut, il aura une validité de trois ans, quels que soient les effectifs de l'entreprise. Par conséquent, dans les entreprises d'au moins 250 salariés, dans lesquelles la déclaration de l'indicateur sur les écarts de rémunération par catégorie est annuelle, l'employeur devra chaque année mettre à jour le rapport à l'issue de chaque déclaration, mais pas nécessairement à modifier l'accord collectif visant la remédiation des écarts en cours de validité. Cet aménagement, non directement prévu par la directive, vise à laisser un temps suffisant aux mesures de l'accord collectif pour produire leur effet et réduire effectivement les écarts de rémunération. En l'absence d'accord, les mesures adéquates et pertinentes de correction permettant de remédier aux écarts pourront être définies dans un plan d'action après information-consultation du CSE. Là encore, l'avis du CSE devra être transmis à l'administration du travail, le CSE étant réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis défavorable en l'absence d'avis transmis dans un délai déterminé par décret. Le plan d'action aura au maximum une durée annuelle dans les entreprises d'au moins 250 salariés, triennale dans les entreprises de 100 à 249 salariés, ces durées de validité étant alignées sur la périodicité de déclaration du septième indicateur.

Le contenu de l'accord collectif ou à défaut du plan d'action pourra faire l'objet d'observations par l'autorité administrative compétente. L'employeur devra déposer cet accord collectif ou ce plan d'action dans un délai prévu par décret.

- **Deuxième option** laissée à l'employeur : mettre en œuvre directement l'obligation d'évaluation conjointe des rémunérations.

Enfin, en alternative, l'article prévoit la possibilité, pour l'employeur qui déclare un septième indicateur égal ou supérieur à 5 %, de choisir de directement mettre en œuvre une évaluation conjointe des rémunérations, sans attendre le délai de 6 mois et sans effectuer une seconde déclaration de cet indicateur. Dans ce cas, l'entreprise engagera la négociation ou, à défaut d'accord, passera par la voie d'un plan d'action, dans les mêmes conditions que la première méthode précisée ci-dessus.

Cette procédure alternative non expressément prévue par la directive, proposant un accès direct à la mise en œuvre de l'évaluation conjointe des rémunérations, a vocation à alléger la charge administrative des entreprises tout en maintenant l'objectif de remédier aux écarts injustifiés de rémunération entre les femmes et les hommes réalisant des travaux de valeur égale.

- **Entreprises de 50 à 99 salariés**

Pour ces entreprises, préalablement à la déclaration des indicateurs sur le portail dédié, l'employeur sera dans l'obligation d'informer le CSE de l'entreprise sur l'exactitude des données utilisées pour le calcul, sa méthode, et les résultats obtenus de chaque indicateur.

Les conséquences des déclarations sont toutefois allégées pour les entreprises de 50 à 99 salariés. Concernant le septième indicateur, en cas d'écart supérieur ou égal à 5 % et injustifié par des critères objectifs non fondés sur le sexe, l'employeur devra prévoir des mesures pour remédier à cet écart au sein de sa négociation obligatoire en matière d'égalité professionnelle (modalités de négociation de droit commun), et en l'absence d'accord, déterminer ces mesures au sein du plan d'action mentionné à [l'article L. 2242-3 du code du travail](#).

Pour ces entreprises, un accord collectif pourra toutefois prévoir que l'employeur n'a pas à déclarer le septième indicateur, et ainsi, à mettre en œuvre les obligations qui en découlent.

- **Droit à l'information des salariés, accessibilité et protection des données relatives aux rémunérations ;**

Le présent article transpose en outre les obligations d'information des salariés et des candidats aux emplois prévues par la directive.

Il crée un droit à l'information des salariés : les salariés auront la possibilité de demander à l'employeur des informations sur leur niveau de rémunération individuel et sur les niveaux de rémunération moyens, ventilés par sexe, des salariés relevant de la même catégorie. Ce droit pourra s'exercer par l'intermédiaire de leurs représentants (membres de la délégation du personnel du CSE ou des délégués syndicaux de l'entreprise). Les informations sollicitées par les salariés devront être transmises par l'employeur dans un délai maximal de deux mois suivant la demande. L'employeur sera dans l'obligation d'informer une fois par an les salariés sur ce droit.

Toutefois, dans l'hypothèse où la communication de ces informations relatives aux rémunérations permettrait l'identification d'un salarié de l'entreprise notamment si le nombre de salariés d'au moins un des deux sexes dans la catégorie considérée est

inférieur à un effectif minimum défini par décret, l'employeur ne transmet pas ces informations et en informera le salarié à l'origine de la demande.

Enfin, l'article prévoit que l'accessibilité des données aux travailleurs handicapés et aux candidats aux emplois devra être garantie par l'employeur : la transparence des rémunérations avant embauche, les informations sur la fixation des rémunérations et la politique de progression de la rémunération, ainsi que celles concernant les niveaux de rémunération des salariés au sein de l'entreprise.

- **Sanctions administratives en cas de méconnaissance des droits et obligations prévus par la directive ;**

Pour transposer l'article 23 de la directive, la présente mesure définit des sanctions en cas de manquement aux obligations prévus par la directive. Sur le modèle des sanctions déjà existantes en matière d'égalité professionnelle, les manquements feront l'objet de sanctions administratives.

Par principe, le non-respect de ces droits et obligations donnera lieu à des sanctions sans mise en demeure préalable. Pour certains manquements identifiés, des mises en demeure de régulariser la situation seront adressées aux entreprises avant le prononcé, le cas échéant, de la sanction : absence de déclaration ou déclaration erronée ou incomplète, et, sous conditions, absence de transmission à l'administration du rapport établi dans le cadre de l'évaluation conjointe des rémunérations. De plus, si l'administration constate l'existence d'écarts de rémunération non justifiés par des critères objectifs non sexistes, et l'absence de déclenchement de l'une ou l'autre des procédures, elle pourra également mettre en demeure l'employeur de mettre en œuvre la procédure d'évaluation conjointe des rémunérations.

Deux types de pénalités financières sont prévues :

- des pénalités financières dont le montant sera fixé en fonction de la masse salariale de l'entreprise, avec un taux plafonné à 1 %, comme pour l'index actuellement, en cas de caractérisation des manquements suivants, notamment : en l'absence de déclaration des indicateurs ou en cas de déclaration erronée ou incomplète, en l'absence de consultation du CSE, en l'absence de dépôt auprès de l'autorité administrative du rapport d'évaluation conjointe des rémunérations ou encore de l'accord ou du plan d'action qui en découle ;
- des pénalités financières dont le montant correspondra à un plafond fixé à 450 euros par manquement pour des manquements aux autres obligations (accessibilité des informations aux candidats et aux travailleurs handicapés ou l'interdiction de clauses dans le contrat de travail prévoyant une interdiction pour le salarié de divulguer des informations relatives à sa rémunération).

Enfin, en cas de non-respect des droits ou obligations de manière répétée, et plus particulièrement, si l'entreprise a déjà été sanctionnée dans les cinq années précédant le constat, des majorations ont été prévues : à 2 % maximum pour les sanctions dont le montant est fixé en fonction de la masse salariale de l'entreprise, et, pour les sanctions dont le montant est fixé à un maximum de 450 euros par manquement, un doublement du montant, soit 900 euros maximum par manquement.

4. ANALYSE DES IMPACTS DES DISPOSITIONS ENVISAGEES

4.1. IMPACTS JURIDIQUES

4.1.1. Impacts sur l'ordre juridique interne et articulation avec le cadre constitutionnel

Les présentes dispositions modifient les articles [L. 1142-7](#) à [L. 1142-10 du code du travail](#) et suppriment le deuxième alinéa de [l'article L. 2242-8 du code du travail](#).

4.1.2. Articulation avec le droit international et européen

Les dispositions envisagées doivent permettre de mettre en conformité les dispositions législatives du code du travail avec la directive du 10 mai 2023 dite « transparence salariale ».

4.2. IMPACTS ECONOMIQUES, FINANCIERS ET ADMINISTRATIFS

4.2.1. Impacts macroéconomiques

Le présent article participe à l'amélioration de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. L'objectif visé est de réduire les écarts de rémunération injustifiés et de renforcer l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations entre les femmes et les hommes.

Dans une note intitulée « *Egalité hommes-femmes : une question d'équité, un impératif économique* » de novembre 2024⁴², le conseil d'analyse économique (CAE) indique que les inégalités de genre sont un frein à la croissance : le coût économique des inégalités de genre sur le marché du travail représente une dizaine de points de

⁴² [Les notes du conseil d'analyse économique \(CAE\), n° 83, « Égalité hommes-femmes : une question d'équité, un impératif économique », novembre 2024](#)

produit intérieur brut (PIB). L'étude constate que ces inégalités sont notamment dues à trois facteurs :

- une orientation scolaire genrée : les filles restent minoritaires dans les disciplines scientifiques et techniques plus rémunératrices ;
- l'impact de la parentalité dite « pénalité parentale » : il se traduit par une baisse des revenus à la suite de la naissance du premier enfant pour les femmes alors que cet impact négatif n'est pas observé chez les pères ;
- le déroulé de carrière différenciée : à même diplôme et temps de travail équivalents, les femmes progressent moins rapidement dans la carrière en raison notamment d'un niveau de promotion plus faible pour les femmes que pour les hommes.

Pour le CAE, la mise en œuvre effective de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes est donc un facteur déterminant pour favoriser la croissance à l'échelle nationale. L'étude indique notamment la nécessité de renforcer les obligations des employeurs en matière de transparence salariale.

Les mesures de cet article permettront ainsi de renforcer la transparence des rémunérations entre les femmes et les hommes au sein des entreprises et leur application aura un impact macroéconomique au niveau national qui participera à un renforcement de la croissance économique en France.

4.2.2. Impacts sur les entreprises

Le présent article aura un impact sur tous les employeurs employant des salariés de droit privé dans la mesure où il entrainera des évolutions sur les politiques de gestion des ressources humaines, tant au moment du recrutement que tout au long du parcours professionnel.

Près de 2,8 millions d'entreprises seront ainsi concernées, dont 21 877 entreprises employant 50 à 99 salariés et 21 398 entreprises employant plus de 100 salariés qui seront soumises aux obligations déclaratives des indicateurs.

Taille de l'entreprise	Nombre d'entreprises
0 à 1 salarié	1 400 980
1 à 49 salariés	1 343 733
50 à 99 salariés	21 877
100 à 149 salariés	7 580
150 à 249 salariés	6 197
250 salariés et plus	7 621

Total	2 787 988

Source : données DSN, 2026

Pour alléger la charge administrative que peut représenter pour les entreprises ces nouvelles dispositions déclaratives, le calcul de six des sept indicateurs prévus par la directive sera automatisé par l'intermédiaire de la Déclaration sociale nominative (DSN) avec la création d'un système d'information déclaratif intégré. L'utilisation des données déjà déclarées par les entreprises dans la DSN leur permettra ainsi de ne pas avoir à calculer ces indicateurs.

Le calcul du septième indicateur ne peut quant à lui être automatisé puisqu'il requiert une catégorisation préalable des emplois de l'entreprises regroupant les salariés exerçant un même travail et les salariés exerçant un travail de valeur égale au sein de la même catégorie. C'est un préalable au calcul des écarts salariaux pouvant exister entre les salariés appartenant à la même catégorie. Pour établir ces catégories d'emplois, l'agence européenne pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) a mis à disposition une boîte à outils pour aider les entreprises à établir ces catégories conformément aux critères de la directive. Les branches professionnelles seront également mobilisées pour lancer des négociations sur des accords de catégorisation sur lesquelles les entreprises pourront s'appuyer par voie de décision unilatérale, à défaut d'accord d'entreprise. L'outil de l'agence européenne est disponible en accès libre sur internet⁴³.

4.2.3. Impacts sur les professions réglementées

Sans objet.

4.2.4. Impacts sur le budget de l'Etat, de ses établissements publics et sur celui de la Sécurité sociale

En premier lieu il faut noter que la suppression de l'index de l'égalité professionnelle actuel engendrera un impact sur l'attribution du montant des pénalités. Actuellement ces pénalités sont affectées à la branche vieillesse et veuvage de la sécurité sociale⁴⁴. Elles représentent un montant global de 3,9 millions d'euros depuis 2020. Le nouveau dispositif prévoit une affectation du montant des pénalités au titre des nouveaux manquements pour non-respect des obligations du présent article au budget de l'Etat. Une fois adoptées les nouvelles obligations déclaratives nécessiteront de la part des

⁴³ Step-by-step toolkit

⁴⁴ [Article L. 2242-8 du code du travail](#)

services centraux et déconcentrés de l'Etat un accompagnement et des sessions de formation pour l'ensemble des parties prenantes.

Le projet de création d'un portail de déclaration, d'automatisation du calcul des indicateurs par la Déclaration sociale nominative (DSN) et les mesures d'accompagnement auront un impact budgétaires estimés à plus d'un million d'euros.

4.2.5. Impacts sur les particuliers et les associations

Sans objet.

4.2.6. Impacts sur les collectivités territoriales

Sans objet.

4.2.7. Impacts sur les services administratifs

Les services déconcentrés du ministère en charge du travail seront chargés de contrôler le respect par les entreprises des obligations prévues par le présent article mais également d'accompagner les entreprises et les salariés pour les renseigner sur leurs droits et obligations. Ces services seront chargés de mettre en demeure les entreprises ne remplissant pas leurs obligations, pour les manquements pour lesquels elles sont prévues, et de prononcer les sanctions éventuelles lorsqu'une situation irrégulière est caractérisée.

Par ailleurs, comme le prévoit l'article 29 de la directive, le ministère du travail a vocation à être l'organisme de suivi de la mise en œuvre des mesures transposées relatives à la transparence des rémunérations.

4.3. IMPACTS SOCIAUX

4.3.1. Impacts sur les personnes en situation de handicap

La présente mesure crée une obligation pour les employeurs de rendre accessibles les informations relatives aux rémunérations aux travailleurs handicapés. En cas de manquement à cette obligation, une sanction pourra être prononcée à l'encontre de l'employeur. Les personnes en situation du handicap bénéficieront ainsi de la transparence salariale au sein de leur entreprise de la même manière que les autres salariés.

4.3.2. Impacts sur l'égalité entre les femmes et les hommes

L'objet du présent projet de loi vise à renforcer le principe d'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes en garantissant une transparence des rémunérations dans le secteur privé et le secteur public. La présente mesure a donc nécessairement un impact majeur en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et vise à remédier à l'écart salarial à poste comparable estimé par l'INSEE à 3,6 % en 2024 entre les femmes et les hommes.

4.3.3. Impacts sur la jeunesse

Le présent article aura un impact positif sur la jeunesse en facilitant son accès à une information transparente quant au niveau de rémunération pratiqués par les employeurs dès le début de leur carrière au moment de leur entrée sur le marché du travail. Mieux informés sur les niveaux de rémunération pratiqués dans leur secteur ou leur entreprise, les jeunes travailleurs seront plus à même de négocier leurs conditions salariales, limitant ainsi le risque de précarisation de ce public. Cette transparence pourrait encourager une meilleure égalité des chances, en limitant les discriminations.

4.3.4. Autres impacts sur la société et les particuliers

Cet article permettra d'introduire une transparence des rémunérations au sein de l'entreprise qui contribuera ainsi à renforcer l'application du principe d'égalité des rémunérations, qui est déterminant pour les conditions de vie des femmes tout au long de leur vie active mais aussi pour leur retraite.

4.4. IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

4.4.1. Impacts sur le changement climatique

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de lutte contre le changement climatique.

4.4.2. Impacts sur l'adaptation au changement climatique, l'efficacité énergétique et la prévention des risques naturels

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière d'adaptation au changement climatique, d'efficacité énergétique et de la prévention des risques naturels.

4.4.3. Impacts sur la ressource en eau

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de gestion des ressources en eau.

4.4.4. Impacts sur la transition vers l'économie circulaire, la gestion des déchets et la prévention des risques technologiques

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière d'économie circulaire, de la gestion des déchets et de la prévention des risques technologiques.

4.4.5. Impacts sur la lutte contre les pollutions

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de lutte contre les pollutions.

4.4.6. Impacts sur la préservation de la biodiversité et la protection des espaces naturels, agricoles et sylvicoles

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de préservation de la biodiversité et de protection des espaces naturels, agricoles et sylvicoles.

4.4.7. Impacts sur les ressources

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de gestion des ressources.

5. CONSULTATIONS ET MODALITES D'APPLICATION

5.1. CONSULTATIONS MENEES

Conformément à l'article L. 2271-1 2° du code du travail, la commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) a été consultée le 18 juin 2026. Le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE) a également été consulté le 25 juin 2026, conformément à l'article [9-1 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.](#)

5.2. MODALITES D'APPLICATION

5.2.1. Application dans le temps

Ces dispositions entrent 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 loi au *Journal officiel de la*

République française à l'exception de certaines dispositions des articles L. 1142-7, L. 1142-7-1 et L. 1142-8 du code du travail.

Les dispositions des articles L. 1142-7 et L. 1142-7-1 du code du travail entrent en vigueur à compter de la date d'entrée en vigueur des accords ou de la décision unilatérale de l'employeur mentionnés à l'article L. 3221-4-1., et au plus tard à une date fixée par décret.

Les dispositions de l'article L. 1142-8 du code du travail relatives à l'obligation de déclaration du septième indicateur entrent en vigueur à une date fixée par décret et au plus tard dans un délai de :

- six ans suivant la promulgation de la loi pour les entreprises employant cinquante à quatre-vingt-dix-neuf salariés ;
- trois ans suivant la promulgation de la loi pour les entreprises employant cent à cent quarante-neuf salariés.

5.2.2. Application dans l'espace

Les dispositions du code du travail s'appliquent à l'ensemble du territoire français métropolitain ainsi qu'aux territoires d'outre-mer suivants : Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte et La Réunion, soumis au principe de l'identité législative, ainsi que Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Ces dispositions ne s'appliquent pas en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à Wallis-et-Futuna, ainsi qu'aux Terres australes et antarctiques françaises qui sont régies par le principe de la spécialité législative et où le code du travail n'est pas applicable. Les relations du travail y sont organisées par d'autres textes.

5.2.3. Textes d'application

Des textes d'application préciseront :

- l'adaptation des dispositions des articles L. 1142-7 à L. 1142-10-5 du code du travail aux entreprises et personnes publiques employant à la fois du personnel de droit privé et du personnel de droit public ;
- dans le cadre du droit à l'information : les éléments de rémunération pris en compte dans le calcul des niveaux de rémunération, les modalités de calcul des niveaux de rémunération, les modalités de formulation des demandes et de traitement des demande et le délai de réponse imparti à l'employeur ;
- dans le cadre de la déclaration des indicateurs : les entreprises assujetties, les modalités de déclaration des indicateurs dont notamment les règles d'arrondi,

des incalculables et calendrier de déclaration des indicateurs, la nature et les éléments de rémunération et les salariés pris en compte pour le calcul des sept indicateurs, la période de référence des éléments de rémunération prise en compte pour le calcul des indicateurs, les modalités de déclaration et de publication des six premiers indicateurs sur le site internet du ministère chargé du travail, le calendrier d'entrée en vigueur des différentes obligations ;

- le seuil de 5 % défini dans la directive lié au septième indicateur et aux obligations qui en découlent ;
- dans le cadre d'une demande d'explications sur les derniers indicateurs déclarés : le délai de réponse de l'employeur, le délai dans lequel l'employeur remédie par décision unilatérale à l'écart au septième indicateur injustifié par des critères objectifs non fondés sur le sexe ;
- dans le cadre des traitements des écarts de rémunération par catégorie supérieur à un seuil : les modalités et le calendrier dans lesquels l'employeur informe l'autorité administrative de la procédure choisie par l'employeur en cas d'écart supérieur au pourcentage défini par décret au septième indicateur les modalités, la méthodologie et le calendrier selon lesquels l'employeur déclare de nouveau le septième indicateur dans un délai de six mois à l'issue de la première déclaration, le calendrier de la négociation qui porte sur les mesures adéquates et pertinentes de correction permettant de remédier aux écarts de rémunération, les modalités et le calendrier de la procédure d'évaluation conjointe, le contenu et le calendrier de publication du rapport d'évaluation conjointe des rémunérations, qui comprend notamment un recensement des augmentations effectuées au retour de congé maternité, le contenu de l'accord collectif ou, à défaut, du plan d'action de l'employeur, comprenant notamment les mesures correctives retenues et, le cas échéant, l'évaluation des mesures passées, les modalités et le délai de dépôt auprès de l'autorité administrative du rapport et de l'accord collectif issu de la négociation ou, à défaut, du plan d'action de l'employeur ;
- la nature des critères objectifs non fondés sur le sexe susceptibles de justifier un écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- les modalités de calcul des effectifs à prendre en compte au titre des obligations prévues par le présent article ;
- l'effectif minimum de la catégorie de salariés pour la communication d'informations sur la rémunération ;
- les modalités et le calendrier de transmission à l'autorité administrative de l'avis du CSE prévu aux articles L. 1142-8-4, L. 1142-8-7 et L. 1142-8-9 et le délai au-delà

duquel, en l'absence d'avis rendu, il est réputé avoir été consulté et s'être prononcé par un avis défavorable ;

- le calendrier et les modalités selon lesquels l'autorité administrative peut mettre en demeure l'employeur de remédier à sa situation dans un délai fixé en fonction de la nature du manquement et de la situation relevée dans l'entreprise avant de prononcer la pénalité dans les cas prévus au 1° de l'article L. 1142-10-2 et aux 1° et 2° de l'article L. 1142-10-4 ;
- les conditions dans lesquelles les entreprises sont soumises à une pénalité financière plafonnée à 1 % des rémunérations et gains lorsqu'elles commettent un des manquements prévus aux articles L. 1142-10-2 à L. 1142-10-4 ;
- les conditions dans lesquelles l'autorité administrative fixe le montant de la pénalité lorsque les entreprises commettent un ou des manquements prévus aux articles L. 1142-10-2 à L. 1142-10-4 ou à l'article L. 1142-10-5.

Article 2 – Dispositions pénales relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

1. ÉTAT DES LIEUX

1.1. CADRE GENERAL

Les articles [L. 1142-1](#) et [L. 1142-2](#) du code du travail consacrent le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ces dispositions posent le principe général de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, notamment en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de classification, de promotion professionnelle et de conditions de travail, et prohibent toute mesure discriminatoire fondée sur le sexe ou la situation de famille.

L'article [L. 1146-1](#) du code du travail sanctionne d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 euros le fait de méconnaître ces dispositions. Cette sanction pénale peut être prononcée à l'encontre de l'employeur lorsqu'il est démontré que celui-ci a méconnu les obligations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'incrimination repose sur la constatation d'un manquement aux principes posés par les articles [L. 1142-1](#) et [L. 1142-2](#) du code du travail, lesquels constituent le socle normatif en matière de lutte contre les discriminations fondées sur le sexe et la situation familiale dans les relations de travail. La sanction de la violation des obligations ayant trait à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes peut faire l'objet d'une peine complémentaire consistant en l'affichage et l'insertion dans les journaux désignés par le juge, en intégral ou par extraits, du jugement aux frais de la personne condamnée, dans la limite du montant maximum de l'amende encourue.

Dès lors que des personnes morales se rendent coupables de ces violations, elles encourent une amende de 18 750 euros, en application de [l'article 131-38](#) du code pénal, qui définit le régime général de sanction applicable pour les personnes morales reconnues pénalement responsables.

En complément, l'article [225-2](#) du code pénal punit de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende toute discrimination commise à l'égard d'une personne physique ou morale, telle que définie à l'article [225-1](#) en tant que « *toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions*

politiques, de leurs activités syndicales, de leur qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1^o et 2^o de l'article 6-1 de la loi [n° 2016-1691](#) du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée ».

L'[article 225-3](#) du code pénal sanctionne par ailleurs les discriminations à l'embauche, la sanction, ou le licenciement discriminatoire, de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

Si le droit positif prévoit déjà un ensemble de mécanismes destinés à garantir le respect de ces obligations — incluant des sanctions civiles, administratives et financières, ainsi que des dispositifs de prévention et de correction tels que la négociation collective ou l'index de l'égalité professionnelle — le constat d'inégalités persistantes a conduit le législateur européen à s'interroger sur l'efficacité du cadre existant. Il a plus particulièrement exigé que l'effectivité du principe d'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes soit renforcée au travers de sanctions davantage dissuasives.

L'article 2 du projet de loi vise à mettre en conformité le droit national avec les objectifs de la directive. Il renforce le dispositif prévu à l'article [L. 1146-1](#) du code du travail afin d'assurer une meilleure effectivité des droits reconnus aux salariés et, plus généralement, de conforter la portée normative du principe d'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde du travail. Il vise à cibler les situations dans lesquelles les atteintes au principe d'égalité professionnelle revêtent un caractère particulièrement grave ou persistant, en particulier lorsque les violations sont perpétrées contre plusieurs personnes.

1.2. CADRE CONSTITUTIONNEL

Cet article du projet de loi s'inscrit dans un cadre constitutionnel clairement établi, marqué par la valeur constitutionnelle du principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

En effet, le droit du travail repose sur un socle constitutionnel qui énonce les droits et les libertés fondamentales. De nombreuses normes sociales figurent dans le [Préambule de la Constitution de 1946](#) qui proclame les principes politiques, économiques et sociaux « *particulièrement nécessaires à notre temps* », parmi lesquels se trouve l'égalité des droits entre les femmes et les hommes : « *La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme* ». Le Conseil

constitutionnel a confirmé la valeur constitutionnelle des droits sociaux en se référant principalement à la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 ainsi qu'au Préambule de 1946⁴⁵. Ce principe découle également du principe général d'égalité devant la loi garanti par l'[article 6](#) de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789.

En outre, la lutte contre les discriminations fondées sur le sexe participe de l'objectif de valeur constitutionnelle d'égalité, régulièrement rappelé par le Conseil constitutionnel. L'instauration d'une sanction pénale en cas de méconnaissance des obligations relatives à l'égalité professionnelle poursuit ainsi un objectif d'intérêt général de protection des droits fondamentaux des salariés.

Par ailleurs, cette évolution législative s'inscrit dans le respect des exigences constitutionnelles découlant du principe de légalité des délits et des peines, de nécessité et de proportionnalité des sanctions, ainsi que les garanties attachées à la liberté d'entreprendre, afin d'assurer un juste équilibre entre la répression des atteintes à l'égalité professionnelle et les droits et libertés constitutionnellement protégés.

1.3. CADRE CONVENTIONNEL

Les dispositions mentionnées dans l'article 2 du projet de loi s'inscrivent également dans un cadre conventionnel européen et international dense en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et de lutte contre les discriminations.

Le principe d'égalité de rémunération et d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes est notamment consacré par l'[article 14](#) de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ainsi que par le [Protocole n° 12](#) à la même Convention, confortés par la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme, qui interdisent dans leur globalité les discriminations.

Par ailleurs, le droit de l'Union européenne impose aux États membres de garantir l'égalité professionnelle, conformément aux dispositions de l'[article 157](#) du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) et de la [directive 2006/54/CE](#) du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

⁴⁵ Olivier DUTHEILLET de LAMOTHE, « [Les normes constitutionnelles en matière sociale](#) », Cahiers du Conseil constitutionnel n° 29, octobre 2010.

En outre, les conventions internationales de l'Organisation internationale du travail, notamment les [conventions n° 100](#) relative à l'égalité de rémunération et [n° 111](#) concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, engagent la France à mettre en œuvre des mesures effectives, y compris de nature répressive, afin de prévenir et sanctionner les discriminations fondées sur le sexe.

La [directive \(UE\) 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, prévoit dans son article 5 (point 3) que « *les employeurs veillent à ce que les offres d'emploi et les dénominations de postes soient non sexistes et à ce que les process de recrutement soient menés de façon non discriminatoire [...]* » et, dans son article 23, la mise en place d'un régime des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives applicables en cas de violation des droits et obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations. Plus particulièrement, les dispositions de cet article prévoient la création de sanctions spécifiques en cas de violations répétées des droits et obligations relatifs à ce principe.

1.4. COMPARAISONS INTERNATIONALES

Sans objet.

2. NECESSITE DE LEGIFERER ET OBJECTIFS POURSUIVIS

2.1. NECESSITE DE LEGIFERER

L'article 5 de la [directive du 10 mai 2023](#) prévoit que :

« *Les employeurs veillent à ce que les offres d'emploi et les dénominations de postes soient non sexistes et à ce que les process de recrutement soient menés de façon non discriminatoire [...]* L »

Cette obligation est satisfaite à droit constant par l'article les 1° et 2° de l'article [L. 1142-1](#) du code du travail. Cette obligation est bien déjà sanctionnée puisque l'article [L. 1146-1](#) du code du travail précise le régime de sanctions associé au fait de méconnaître les dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, prévues par les articles [L. 1142-1](#) et [L. 1142-2](#).

Toutefois, les dispositions de l'article 23 prévoyant que les États membres veillent à l'instauration de sanctions spécifiques en cas de violations répétées des droits et obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations rendent nécessaire une intervention du législateur en droit français.

Le droit positif comporte en effet déjà divers mécanismes de sanctions en cas de méconnaissance des dispositions relatives à l'égalité professionnelle. Sur le plan pénal, l'article [L. 1146-1](#) du code du travail prévoit que le fait de méconnaître les dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, prévues par les articles [L. 1142-1](#) et [L. 1142-2](#), est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros. A titre complémentaire, la juridiction peut également ordonner l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée selon certaines conditions. Sur le plan plus spécifique de la récidive pour les mêmes faits, le droit commun prévoit le doublement des peines en cas d'agissement pour des mêmes faits dans un délai de cinq ans ([article 132-10](#) du code pénal). Les personnes morales se rendant coupables de ces violations encourent quant à elles une amende de 18 750 euros, en application de l'[article 131-38](#) du code pénal (disposition générale sur le montant des amendes encourues par les personnes morales pénalement responsables). Ces sanctions définies par le législateur national sont à la fois effectives, proportionnées et dissuasives.

Cependant, ni cet article, ni aucun des dispositifs prévus dans le droit interne ne permettent, en l'état, de distinguer de manière explicite les manquements ponctuels des violations répétées, ni d'y attacher des sanctions spécifiquement graduées.

La transposition de cette exigence européenne vise ainsi à renforcer l'effectivité du principe d'égalité des rémunérations en ciblant les comportements persistants ou réitérés, qui traduisent une méconnaissance durable des obligations légales, tout en garantissant la proportionnalité de la sanction prononcée.

2.2. OBJECTIFS POURSUIVIS

Outre la mise en conformité du droit français avec le nouveau cadre européen résultant de la [directive 2023/970](#) du Parlement 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, cet article vise à préciser la sanction pénale encourue en cas de non-respect des obligations en matière d'égalité salariale et à prendre en compte des circonstances aggravantes en cas de violations répétées de ces obligations.

Une intervention législative apparaît nécessaire afin de définir un cadre juridique clair, conforme aux engagements européens et internationaux de la France, garantissant à la fois la sécurité juridique des employeurs et le caractère dissuasif des sanctions applicables aux atteintes répétées au principe d'égalité de rémunération.

3. OPTIONS ENVISAGEES ET OPTION RETENUE

3.1. OPTIONS ENVISAGEES

Aucune autre option n'a été envisagée. En effet, l'obligation prévue par la directive au point 3 de l'article 5 existait déjà en droit interne et était déjà sanctionnée par une sanction pénale associée. Toutefois, il était nécessaire d'aménager les modalités de la sanction déjà existante (plutôt que d'en créer une nouvelle) pour la rendre conforme aux exigences de l'article 23 de la directive (point 3).

3.2. OPTION RETENUE

Le présent article complète par un nouvel alinéa l'article [L. 1146-1](#) du code du travail qui prévoit les dispositions pénales applicables en cas de méconnaissance des dispositions relatives à l'égalité professionnelle, tout en maintenant l'étanchéité entre les juridictions et sanctions pénales et administratives existante en droit interne et que la directive européenne n'a pas entendu remettre en cause.

Si l'article 23 de la [directive 2023/970](#) impose aux Etats membres de réprimer de manière effective, proportionnée et dissuasive la violation des obligations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les Etats membres sont libres de choisir la nature, le type et le quantum des sanctions tant qu'elles sont adaptées à la gravité de l'infraction et qu'elles sont suffisamment significatives pour dissuader les potentiels contrevenants. A ce titre, l'article 2 du projet de loi aménage un régime de sanction spécifique en cas de circonstance aggravante et de violation répétée des obligations posées aux articles [L. 1142-1](#) et [L. 1142-2](#) du code du travail. Il instaure ainsi un doublement des peines encourues à l'article [L. 1146-1](#) du code du travail - d'un an d'emprisonnement et 3 750 euros d'amende à deux ans d'emprisonnement et 7 500 euros d'amende - quand la violation des règles relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été commise par un même employeur à l'égard de plusieurs personnes ou lorsque l'employeur a déjà été condamné pour d'autres faits discriminatoires.

Cet ajout vise notamment à préciser, au sein du champ pénal, les termes de la récidive de la sanction définie à l'article [L. 1146-1](#) du code du travail. Pour rappel, le mécanisme général de la récidive pour les personnes physiques est défini à l'[article 132-10](#) du code pénal. Il prévoit un doublement des peines lorsque la même personne commet un délit identique ou assimilé dans les cinq ans de sa condamnation devenue définitive. L'article 2 du projet de loi propose donc d'assimiler les infractions relatives à l'égalité professionnelle définies dans le code du travail à celles relatives aux discriminations

prévues dans le code pénal (articles [225-1](#) et suivants) dans l'appréciation de la récidive.

A noter que les peines de l'article [L. 1146-1](#) du code du travail sont également doublées par la circonstance aggravante générale définie au 7° de l'article [132-77](#) du code pénal, à savoir lorsque les délits prévus à l'article [L. 1142-1](#) sont précédés, accompagnés ou suivis de propos, écrits ou actes qui portent atteinte à l'honneur ou la considération de la victime « *à raison de son sexe, son orientation sexuelle ou identité de genre vraie ou supposée* ».

La sanction prévue à l'article [L. 1146-1](#) ainsi remaniée s'inscrit dans un régime global de sanctions comprenant également l'article L. 1142-10 créé à l'article 1^{er} de ce projet de loi, ainsi que les articles [225-2](#) et [225-3](#) du code pénal. L'ensemble de ces sanctions a pour objet d'assurer le caractère effectif du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

4. ANALYSE DES IMPACTS DES DISPOSITIONS ENVISAGEES

4.1. IMPACTS JURIDIQUES

4.1.1. Impacts sur l'ordre juridique interne et articulation avec le cadre constitutionnel

Les présentes dispositions sont insérées à l'article [L. 1146-1](#) du chapitre VI du titre IV du livre 1^{er} de la première partie consacrée aux relations individuelles du travail de la partie législative du code du travail.

4.1.2. Articulation avec le droit international et européen

Les dispositions envisagées par cet article s'articulent étroitement avec les engagements internationaux et européens de la France en matière d'égalité professionnelle et d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il contribue à la mise en œuvre des normes issues du droit de l'Union européenne, en particulier de l'[article 157](#) du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne et des directives relatives à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, qui imposent aux États membres de garantir l'effectivité du principe d'égalité des rémunérations par des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives.

En renforçant le régime des sanctions applicables en cas de violations répétées ou caractérisées, le dispositif proposé répond également aux exigences posées par le droit international, notamment par les conventions de l'Organisation internationale

du travail relatives à l'égalité de rémunération ([n° 100](#)) et à la lutte contre les discriminations ([n° 111](#)), que la France a ratifiées respectivement le 10 mars 1953 et le 28 mai 1981.

4.2. IMPACTS ECONOMIQUES, FINANCIERS ET ADMINISTRATIFS

4.2.1. Impacts macroéconomiques

L'article est susceptible d'avoir des impacts macroéconomiques positifs, en contribuant à la réduction des inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes et, partant, à une meilleure allocation des ressources sur le marché du travail. En renforçant le caractère dissuasif des sanctions applicables aux violations répétées des obligations relatives à l'égalité de rémunération, le dispositif est de nature à inciter les entreprises à se conformer davantage aux normes existantes, favorisant ainsi une plus grande équité salariale.

4.2.2. Impacts sur les entreprises

Les dispositions de l'article 2 du présent projet de loi sont susceptibles d'avoir un impact direct sur les entreprises en renforçant les exigences de conformité en matière d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le durcissement du régime de sanctions applicables en cas de violations répétées ou caractérisées est de nature à inciter les employeurs à renforcer leurs dispositifs internes de prévention, de suivi et de correction des écarts de rémunération. Cette évolution peut conduire certaines entreprises à engager des démarches supplémentaires d'audit, de dialogue social ou d'ajustement de leurs pratiques salariales, générant des coûts de mise en conformité, en particulier pour les entreprises insuffisamment outillées. Par ailleurs, à moyen terme, une meilleure conformité aux règles d'égalité de rémunération est également susceptible de produire des effets positifs pour les entreprises, en améliorant le climat social, l'attractivité des employeurs et la sécurisation juridique des relations de travail.

4.2.3. Impacts sur les professions réglementées

Sans objet.

4.2.4. Impacts sur le budget de l'Etat, de ses établissements publics et sur celui de la Sécurité sociale

Les dispositions de l'article 2 ne sont pas susceptibles d'entraîner un impact budgétaire significatif pour l'État. La mise en œuvre du dispositif repose en effet sur

des structures et des procédures existantes, notamment les services de contrôle de l'inspection du travail et l'autorité judiciaire, sans création de compétences nouvelles ni de dispositifs administratifs spécifiques. À court terme, un impact budgétaire marginal pourrait néanmoins résulter d'un accroissement du nombre de procédures contentieuses, lié au renforcement du caractère dissuasif des sanctions pénales et à une mobilisation accrue des acteurs chargés du contrôle et de la poursuite des infractions. Cet impact resterait toutefois limité et absorbable à moyens constants. À moyen et long terme, une amélioration du respect des obligations relatives à l'égalité de rémunération est susceptible de contribuer à une réduction des contentieux et des coûts associés aux situations de non-conformité, limitant ainsi les charges pesant sur les finances publiques. Par ailleurs, le produit des amendes prononcées, sans constituer un objectif budgétaire en tant que tel, pourrait générer des recettes marginales pour l'État.

4.2.5. Impacts sur les particuliers et les associations

Sans objet.

4.2.6. Impacts sur les collectivités territoriales

Sans objet.

4.2.7. Impacts sur les services administratifs

Les services des DREETS, de l'inspection du travail et de la police judiciaire auront la charge de contrôler le respect par les entreprises des obligations prévues par le présent article. Ces services seront chargés de prononcer les sanctions éventuelles pour tous les constats de non-respect.

Par ailleurs, comme le prévoit l'[article 29](#) de la directive, le ministère du travail et le ministère de la justice ont vocation à suivre la mise en œuvre de cette disposition.

4.3. IMPACTS SOCIAUX

4.3.1. Impacts sur les personnes en situation de handicap

Sans objet.

4.3.2. Impacts sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Le renforcement des sanctions pénales en cas de violation des dispositions relatives à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est susceptible d'accroître significativement l'effectivité de ce principe.

En ciblant plus sévèrement les situations de manquements aggravés ou de récidive, le dispositif contribuera à transformer une obligation formelle en une exigence réellement contraignante pour les employeurs. Cette évolution normative pourrait encourager une vigilance accrue dans la définition des politiques salariales et des parcours de carrière, participant ainsi à une réduction plus durable des écarts de rémunération constatés entre les femmes et les hommes.

À terme, elle sera de nature à renforcer l'égalité professionnelle, à améliorer l'autonomie économique des femmes et à consolider la crédibilité de l'action publique en matière de lutte contre les discriminations salariales.

4.3.3. Impacts sur la jeunesse

Sans objet.

4.3.4. Autres impacts sur la société et les particuliers

Les dispositions de cet article sont susceptibles d'avoir un impact significatif sur la société en renforçant l'effectivité du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

En prévoyant un durcissement des sanctions pénales, notamment en cas de violations multiples, ou de récidive, le dispositif renforce l'effet dissuasif de la sanction prévue à l'article L. 1146-1 du code du travail à l'égard des employeurs, les incitant à se conformer plus rigoureusement à leurs obligations légales. Cette évolution pourrait contribuer à une réduction plus rapide des écarts de rémunération persistants, en favorisant des pratiques salariales plus transparentes et équitables.

À moyen et long terme, elle sera de nature à renforcer la confiance des salariés dans le cadre juridique protecteur du droit du travail, à promouvoir une culture d'égalité professionnelle au sein des entreprises et à soutenir les objectifs de cohésion sociale et de justice économique poursuivis par les politiques publiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

4.1.IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

4.1.1. Impacts sur le changement climatique

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de lutte contre le changement climatique.

4.1.2. Impacts sur l'adaptation au changement climatique, l'efficacité énergétique et la prévention des risques naturels

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière d'adaptation au changement climatique, d'efficacité énergétique et de la prévention des risques naturels.

4.1.3. Impacts sur la ressource en eau

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de gestion des ressources en eau.

4.1.4. Impacts sur la transition vers l'économie circulaire, la gestion des déchets et la prévention des risques technologiques

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière d'économie circulaire, de la gestion des déchets et de la prévention des risques technologiques.

4.1.5. Impacts sur la lutte contre les pollutions

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de lutte contre les pollutions.

4.1.6. Impacts sur la préservation de la biodiversité et la protection des espaces naturels, agricoles et sylvicoles

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de préservation de la biodiversité et de protection des espaces naturels, agricoles et sylvicoles.

4.1.7. Impacts sur les ressources

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de gestion des ressources.

5. CONSULTATIONS ET MODALITES D'APPLICATION

5.1. CONSULTATIONS MENEES

Conformément à l'article L. 2271-1 2° du code du travail, la commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) a été consultée, à titre obligatoire, le 18 juin 2026.

Le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE) a été consulté à titre facultatif le 25 juin 2026, conformément à l'article [9-1 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations](#).

5.2. MODALITES D'APPLICATION

5.2.1. Application dans le temps

Ces dispositions entrent en vigueur au lendemain de la publication de la loi au *Journal officiel* de la République française.

5.2.2. Application dans l'espace

Les dispositions du code du travail s'appliquent à l'ensemble du territoire français hexagonal ainsi qu'aux territoires d'outre-mer suivants : Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte et La Réunion, qui sont soumis au principe de l'identité législative, et à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Ces dispositions ne s'appliquent pas en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à Wallis-et-Futuna, ainsi qu'aux Terres australes et antarctiques françaises qui sont régies par le principe de la spécialité législative et où le code du travail n'est pas applicable. Les relations du travail y sont organisées par d'autres textes.

5.2.3. Textes d'application

Le présent article ne requiert aucun texte d'application.

Article 3 – Interdiction des clauses contractuelles comportant une interdiction pour le salarié de divulguer des informations relatives à sa rémunération

1. ÉTAT DES LIEUX

1.1. CADRE GENERAL

La lutte contre les inégalités salariales, en particulier celles liées au genre, constitue un enjeu sociétal, économique et politique majeur. Or, dans le domaine du travail, certaines pratiques contractuelles autorisent les parties à prévoir des clauses de confidentialité imposant aux salariés de ne pas divulguer leur rémunération et empêchent ainsi la pleine effectivité d'outils de transparence des rémunérations qui concourent aux politiques de lutte contre les inégalités salariales.

En l'état du droit, le contrat de travail tient lieu de loi entre les parties, ces dernières étant libres d'en définir son contenu sous certaines limites. En effet, la liberté contractuelle n'est pas illimitée dans la mesure où, par exemple, les principes posés par le [Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946](#), tels que l'égalité des droits entre les femmes et les hommes, s'imposent aux parties. De la même manière, dans un souci de protection du salarié, il n'est pas possible de déroger par contrat aux lois et règlements constituant la législation sociale minimum (ordre public), ainsi qu'aux accords collectifs, sauf et sous certaines réserves, dans un sens plus favorable aux salariés. L'article [L. 1121-1](#) du code du travail prévoit ainsi le principe général en vertu duquel « *nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché* ».

Ainsi, le contrat de travail ne doit contenir ni les clauses expressément prohibées par la loi, ni celles qui sont considérées par la jurisprudence comme contraires à l'ordre public. L'insertion dans un contrat de travail d'une clause expressément prohibée entraîne la nullité de la clause. Celle-ci est ainsi réputée nulle et non écrite. Dès lors qu'elle entraîne un dommage pour le salarié, l'employeur peut être tenu de réparer le préjudice subi par le salarié ayant respecté la clause https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000032041571 https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006070719/LEGISCTA000006165298/.

Actuellement, bien que le droit français garantisse un certain équilibre entre la protection des informations sensibles des entreprises et les libertés individuelles des salariés, la présence de clauses contractuelles restrictives demeure un frein à la

circulation d'informations susceptibles de révéler des disparités salariales injustifiées. Cette situation complique notamment la détection et la lutte contre les discriminations salariales, tout en pouvant affecter négativement le climat social au sein des entreprises.

1.2. CADRE CONSTITUTIONNEL

Aux termes de l'article 88-1 de la Constitution : « La République participe aux Communautés européennes et à l'Union européenne, constituées d'Etats qui ont choisi librement, en vertu des traités qui les ont instituées, d'exercer en commun certaines de leurs compétences ». Le Conseil constitutionnel déduit de cette disposition que : « la transposition en droit interne d'une directive communautaire résulte d'une exigence constitutionnelle » (voir notamment la décision [n° 2004-496 DC](#) du 10 juin 2004, « Loi pour la confiance dans l'économie numérique »). Il en va de même pour une loi ayant pour objet d'adapter le droit interne à un règlement de l'Union européenne (voir par exemple la décision [n° 2018-765](#), « Loi relative à la protection des données personnelles », considérant 3).

En ce sens, la mesure envisagée s'inscrit dans le cadre de l'exigence constitutionnelle de transposition en droit interne des directives européennes.

En outre, le Conseil constitutionnel excipe de [l'article 4](#) de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 le principe de la liberté contractuelle⁴⁶. Pour autant, il reconnaît qu'*il est loisible au législateur d'apporter à la liberté d'entreprendre et à la liberté contractuelle [...] des limitations liées à des exigences constitutionnelles ou justifiées par l'intérêt général, à la condition qu'il n'en résulte pas d'atteintes disproportionnées au regard de l'objectif poursuivi*⁴⁷. La liberté contractuelle peut ainsi être conciliée avec la liberté d'expression, érigée par le Conseil constitutionnel au rang de liberté fondamentale tirée de [l'article 11](#) de la DDHC⁴⁸. Elle est même *« d'autant plus précieuse que son exercice est l'une des garanties essentielles du respect des autres droits et libertés et de la souveraineté nationale »*⁴⁹.

Par ailleurs, la mesure s'inscrit en conformité avec le principe d'égalité des droits entre les femmes et les hommes affirmé dans le [Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946](#) : « La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ». Le Conseil constitutionnel a confirmé la valeur constitutionnelle de ce

⁴⁶ [Conseil constitutionnel, décision du 19 décembre 2000, DC-2000-437, considérant 37](#)

⁴⁷ [CC, 14 mai 2012, QPC 2012-242, cons. 6,](#)

⁴⁸ [CC, 27 juillet 1982, 82-141, cons. 3](#)

⁴⁹ [CC, 11 octobre 1984, DC 84-181, cons. 36 et 37.](#)

principe⁵⁰, qu'il lie également à [l'article 6](#) de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789. L'interdiction des clauses limitant la transparence salariale s'inscrit dans cette perspective en contribuant à la lutte contre les discriminations et les inégalités professionnelles.

1.3. CADRE CONVENTIONNEL

Le principe du salaire égal, sans distinction de sexe, pour un travail de valeur égale, fait son apparition dès la création de l'Organisation internationale du travail (OIT) en 1919. Toutefois, il faut attendre la Convention [n° 100](#) de l'OIT relative à l'égalité de rémunération entre les travailleurs hommes et femmes pour un travail de valeur égale, signée le 29 juin 1951 et ratifiée par la France le 10 mars 1953, pour qu'un socle juridique international plus précis et contraignant, vienne consacrer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, pour un travail de valeur égale.

Ainsi, l'article 2 de la Convention [n° 100](#) de l'OIT, d'applicabilité directe en droit interne, prévoit que : « *Chaque Membre devra, par des moyens adaptés aux méthodes en vigueur pour la fixation du taux de rémunération, encourager et dans la mesure où ceci est compatible avec lesdites méthodes, assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main d'œuvre masculine et la main d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale* ».

Au niveau européen, l'affirmation du principe de « l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes » s'inscrit à l'origine dans la construction du marché économique européen. Ainsi, [l'article 119](#) du Traité de Rome stipule que les Etats membres doivent assurer « l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins pour un même travail ». Il n'est alors fait référence qu'à l'égalité de rémunération pour « un même travail ».

Toutefois, la Cour de justice des Communauté européennes (CJCE) a reconnu, en 1976, l'effet direct de [l'article 119](#) et préciser l'interprétation qui doit en être faite : il doit être compris « *dans le sens d'un élargissement du critère strict d'« un même travail », en conformité notamment avec les dispositions de la Convention n°100 sur l'égalité de rémunération de l'OIT, dont l'article 2 envisage l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale* »⁵¹.

La [directive de 75/117/CEE](#) relative au principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et travailleurs féminins intègre « la notion de travail de valeur égale ».

⁵⁰ [CC, 16 mars 2006, DC 2006-533, cons. 12.](#)

⁵¹ [CJCE, 8 avril 1976, Defrenne, n°43/75.](#)

Dans le prolongement de son premier arrêt, la CJCE a affirmé que « l'élimination des discriminations fondées sur les sexes fait partie des 'droits fondamentaux de la personne humaine' qui font partie des principes généraux du droit communautaire, dont la Cour assure le respect »⁵². Ce principe a été réaffirmé et précisé par la suite de manière constante. L'article 141 du [Traité d'Amsterdam](#), puis [l'article 157](#) du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) reprennent [l'article 119](#) du Traité de Rome en y intégrant la notion de travail de valeur égale. Enfin, la [Directive européenne 2006/54/CE](#) du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail consacre le droit à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur.

L'objectif général de la [directive 2023/970](#) du 10 mai 2023, est de lutter contre la discrimination en matière de rémunération et de contribuer à combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne. L'article 7 de la directive prévoit un droit à l'information des salariés, et, plus particulièrement, l'interdiction des clauses contractuelles empêchant les travailleurs de divulguer des informations sur leur rémunération.

1.4. COMPARAISONS INTERNATIONALES

Sans objet.

2. NECESSITE DE LEGIFERER ET OBJECTIFS POURSUIVIS

2.1. NECESSITE DE LEGIFERER

L'article 7.5 de la directive dispose que « *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 code du travail ne prévoit pas de disposition expresse visant à interdire les clauses contractuelles qui empêcherait les travailleurs de divulguer des informations concernant leur rémunération.

⁵² [CJCE, 15 juin 1978, Defrenne, n°149/77](#).

Il apparaît donc nécessaire d'introduire un article dans la partie législative du code du travail qui crée expressément l'interdiction de toute clause contractuelle empêchant les salariés de divulguer des informations sur leur rémunération. À défaut, la circulation de l'information entre salariés pourrait être entravée et, partant, l'identification d'éventuels écarts de rémunération injustifiés serait rendue plus difficile. Une telle situation serait contraire à l'objectif même de la directive, qui repose sur la transparence comme condition de l'effectivité du principe d'égalité de rémunération.

2.2. OBJECTIFS POURSUIVIS

L'objectif poursuivi par cet article est une mise en conformité du droit français avec le nouveau cadre européen relatif à l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur défini au sein de la directive « transparence salariale ». Ces adaptations permettront ainsi de :

- garantir la liberté des salariés d'échanger librement sur leur rémunération ;
- favoriser la transparence indispensable à la réduction des écarts salariaux injustifiés ;
- contribuer au renforcement du dialogue social au sein des entreprises.

3. OPTIONS ENVISAGEES ET OPTION RETENUE

3.1. OPTIONS ENVISAGEES

Seules les dispositions présentement envisagées permettent de mettre en conformité le droit interne avec les dispositions impératives de l'article 7.5 de la directive « transparence ». En ce sens, aucune autre option n'a été envisagée.

3.2. OPTION RETENUE

Le présent article crée dans le code du travail l'interdiction de prévoir des clauses dans le contrat de travail empêchant les salariés de divulguer des informations sur leur rémunération. En règle générale, une clause jugée illégale est réputée nulle et non écrite ([Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 9 avril 2015, 13-25.847, Publié au bulletin](#)) et, dans certains cas, un employeur qui a bénéficié d'une clause nulle peut être amenée à réparer le préjudice causé au salarié ([Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 17 novembre 2010, 09-42.389, Publié au bulletin](#)).

4. ANALYSE DES IMPACTS DES DISPOSITIONS ENVISAGEES

4.1. IMPACTS JURIDIQUES

4.1.1. Impacts sur l'ordre juridique interne et articulation avec le cadre constitutionnel

Les présentes dispositions créent l'article L. 1221-5-2 du code du travail dans le chapitre 1er, du titre 2, du livre II de la première partie consacré aux dispositions générales de la formation du contrat de travail.

Le présent article ne présente pas de risque de contrariété avec une règle ou norme de valeur constitutionnelle. Il entend permettre une conciliation entre la liberté d'entreprendre, qu'il encadre, d'une part, et la liberté d'expression et la protection de l'égalité professionnelle, dont il renforce l'effectivité, d'autre part.

En encadrant ainsi les stipulations contractuelles, le législateur ne remet pas en cause la relation contractuelle librement consentie, mais fixe les limites nécessaires à la protection de l'égalité professionnelle et à l'effectivité des droits des salariés, compétence qui relève de son domaine en vertu de l'article 34 de la Constitution.

4.1.2. Articulation avec le droit international et européen

Les dispositions envisagées doivent permettre de mettre en conformité les dispositions législatives du code du travail avec la directive dite « transparence salariale ».

4.2. IMPACTS ECONOMIQUES, FINANCIERS ET ADMINISTRATIFS

4.2.1. Impacts macroéconomiques

Le présent article n'a pas d'impact macroéconomique en propre.

4.2.2. Impacts sur les entreprises

Près de 2,8 millions d'entreprises seront concernées par cette mesure. Les entreprises devront ainsi adapter leurs pratiques contractuelles en supprimant tout recours aux clauses de confidentialité interdisant à un salarié de communiquer sa rémunération.

Sans méconnaître le principe de non-rétroactivité qui impose de ne pas remettre en cause les effets juridiques déjà produits par les contrats en cours, le présent article du présent projet de loi induit, pour l'avenir, la neutralisation de clauses ayant pour objet

ou pour effet d'interdire la divulgation des informations relatives à sa rémunération. Le Conseil constitutionnel admet de longue date que le législateur modifie les règles applicables aux contrats en cours, sous réserve que l'atteinte portée aux situations contractuelles existantes soit justifiée et proportionnée (décision [n°2012-242 QPC](#), 14 mai 2012, cons. 6), ce qui est le cas en l'espèce : le présent article poursuit un objectif d'intérêt général et ne conduira le juge prud'homal à ne neutraliser que la clause à l'origine du litige, le reste du contrat de travail n'étant pas remis en cause.

Concernant les contrats déjà en vigueur contenant une telle clause de confidentialité salariale, l'impact pour les entreprises de cette nouvelle interdiction est donc limité : si les parties au contrat sont incitées à prendre acte de la neutralisation des clauses de confidentialité salariale lorsqu'elles existent, en supprimant cette clause par voie d'avenant au contrat de travail, même en l'absence d'un tel toilettage, la clause sera reconnue comme nulle et non-avenue par le juge prud'homal, si elle est contestée dans le cadre d'un contentieux.

L'impact sera plus conséquent concernant les contrats conclus après l'entrée en vigueur du présent article. Les employeurs devront mettre en conformité leur documentation interne (modèles de contrats, chartes internes, clauses types) et veiller à ne plus inclure de telles clauses contractuelles de confidentialité salariale, au risque dans le cas contraire, de voir leur responsabilité engagée en cas de contestation devant le juge prud'homal.

La mesure contribue ainsi à renforcer la transparence salariale sans générer de charge administrative disproportionnée.

4.2.3. Impacts sur les professions réglementées

Sans objet.

4.2.4. Impacts sur le budget de l'Etat, de ses établissements publics et sur celui de la Sécurité sociale

Sans objet.

4.2.5. Impacts sur les particuliers et les associations

Sans objet.

4.2.6. Impacts sur les collectivités territoriales

Sans objet.

4.2.7. Impacts sur les services administratifs

Sans objet.

4.3. IMPACTS SOCIAUX

4.3.1. Impacts sur les personnes en situation de handicap

Sans objet.

4.3.2. Impacts sur l'égalité entre les femmes et les hommes

L'objet du présent article vise à renforcer le principe d'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes en garantissant une transparence des rémunérations dans le secteur privé et le secteur public. La présente mesure a donc nécessairement un impact en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

4.3.3. Impacts sur la jeunesse

Sans objet.

4.3.4. Autres impacts sur la société et les particuliers

L'interdiction des clauses interdisant aux salariés de divulguer leur rémunération permettra de renforcer l'effectivité des outils de transparence des rémunérations en appui à des politiques publiques établies en faveur de la lutte contre les inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

4.4. IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

4.4.1. Impacts sur le changement climatique

La présente mesure ne nuit pas aux stratégies environnementales en matière de lutte contre le changement climatique.

4.4.2. Impacts sur l'adaptation au changement climatique, l'efficacité énergétique et la prévention des risques naturels

La présente mesure ne nuit pas aux stratégies environnementales en matière d'adaptation au changement climatique, d'efficacité énergétique et de prévention des risques naturels.

4.4.3. Impacts sur la ressource en eau

La présente mesure ne nuit pas aux stratégies environnementales en matière de gestion de l'eau.

4.4.4. Impacts sur la transition vers l'économie circulaire, la gestion des déchets et la prévention des risques technologiques

La présente mesure ne nuit pas aux stratégies environnementales en matière d'économie circulaire, de gestion des déchets et de prévention des risques technologiques.

4.4.5. Impacts sur la lutte contre les pollutions

La présente mesure ne nuit pas aux stratégies environnementales en matière de lutte contre les pollutions.

4.4.6. Impacts sur la préservation de la biodiversité et la protection des espaces naturels, agricoles et sylvicoles

La présente mesure ne nuit pas aux stratégies environnementales en matière de préservation de la biodiversité et de protection des espaces naturels, agricoles et sylvicoles.

4.4.7. Impacts sur les ressources

La présente mesure ne nuit pas aux stratégies environnementales en matière de ressources.

- Consultations et modalités d'application

4.5. CONSULTATIONS MENEES

Conformément à l'article L. 2271-1 2° du code du travail, la commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) a été consultée, à titre obligatoire, le 18 juin 2026.

Le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE) a été consulté à titre facultatif le 25 juin 2026, conformément à l'article [9-1 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations](#).

4.6. MODALITES D'APPLICATION

4.6.1. Application dans le temps

Ces dispositions entrent en vigueur au lendemain de la publication de la loi au *Journal officiel* de la République française.

4.6.2. Application dans l'espace

Les dispositions du code du travail s'appliquent à l'ensemble du territoire français hexagonal ainsi qu'aux territoires d'outre-mer suivants : Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte et La Réunion, qui sont soumis au principe de l'identité législative, et à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Ces dispositions ne s'appliquent pas en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à Wallis-et-Futuna, ainsi qu'aux Terres australes et antarctiques françaises qui sont régies par le principe de la spécialité législative et où le code du travail n'est pas applicable. Les relations du travail y sont organisées par d'autres textes.

4.6.3. Textes d'application

Le présent article ne requiert aucun texte d'application.

Article 4 – Offres d’emploi et informations pouvant être demandées à un candidat à un emploi

1. ÉTAT DES LIEUX

1.1. CADRE GENERAL

Dans une note intitulée « *Egalité hommes-femmes : une question d’équité, un impératif économique* » de novembre 2024⁵³, le conseil d’analyse économique (CAE) constate que les attentes salariales des femmes sont inférieures à celles des hommes, à qualifications identiques. Il indique qu’une étude menée en partenariat avec une plateforme de recrutement en ligne spécialisée dans les métiers de l’ingénierie informatique a permis d’observer un écart entre le salaire demandé par les hommes et celui demandé par les femmes en France : si aucun écart n’est observé pour les postes nécessitant peu d’expérience, les femmes demanderaient des salaires de 8 à 10 % inférieurs à ceux des hommes pour les postes à responsabilités. Cet écart pourrait notamment s’expliquer par le constat établi par l’Association pour l’emploi des cadres (APEC) dans une étude relative à la négociation salariale à l’embauche de 2023⁵⁴, que les femmes cadres ont relativement moins confiance en elles pour entamer cette négociation : 55 % saisiraient cette occasion, contre 61 % des hommes. L’étude précise à ce titre que la présence du salaire dans l’offre d’emploi peut servir de base à la négociation, et l’APEC recommande ainsi aux entreprises de « *privilégier la transparence et d’indiquer la rémunération proposée (en valeur ou en fourchette) dans l’offre* ». Le CAE relève quant à lui, à l’appui notamment d’un travail de recherche sur la plateforme de recrutement précitée, que les asymétries d’information entre les femmes et les hommes seraient « *au cœur des différences de négociation observées* ». A ce titre, il formule une recommandation⁵⁵: « *Obliger les employeurs, sous peine de sanctions, à indiquer le salaire ou la fourchette de rémunération dans l’annonce de l’offre d’emploi ou avant l’entretien* ».

En effet, en l’état du droit interne, le code du travail ne prévoit pas de disposition spécifique concernant l’information des candidats à un emploi relative à la rémunération dont ils bénéficieraient. Les articles [L. 1221-6](#) à [L. 1221-9](#) du code du travail, portant sur les modalités et les informations remises lors du recrutement, ne font pas mention de l’information de la rémunération. Il en résulte que la transmission

⁵³ [Les notes du conseil d’analyse économique \(CAE\), n° 83, « Égalité hommes-femmes : une question d’équité, un impératif économique », novembre 2024](#)

⁵⁴ [Association pour l’emploi des cadres \(APEC\), « La négociation salariale à l’embauche : une pratique courante chez les cadres et à l’issue souvent positive à condition de travailler sa posture », octobre 2023](#)

⁵⁵ [Recommandation n° 3](#)

de ces informations relève uniquement des pratiques des employeurs au moment du recrutement. La section du code du travail portant sur le recrutement prévoit ainsi que : « *Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles* » ([article L. 1221-6 du code du travail](#)).

Par ailleurs, l'employeur a l'obligation d'informer expressément le candidat à un emploi des méthodes et techniques d'aide au recrutement qui seront utilisées à son égard ([article L. 1221-8 du code du travail](#)).

Si la loi ne requiert pas que cette transmission d'information se fasse par écrit, il est préférable d'y avoir recours pour éviter d'éventuels litiges. L'obligation d'information relative aux méthodes et techniques d'aide au recrutement de l'entreprise est considérée comme remplie dès lors que le candidat a eu connaissance des méthodes et techniques utilisées à son égard avant l'entretien de recrutement ou qu'il a été informé de la technique utilisée. Inversement, « *aucune information concernant personnellement un candidat à un emploi ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance* » ([article L. 1221-9 du code du travail](#)).

Il résulte des dispositions du code du travail portant sur les informations au moment du recrutement qu'il n'est pas fait état du droit pour le salarié de connaître la rémunération attachée au poste auquel il se porte candidat et qu'il n'existe aucune interdiction pour l'employeur de demander l'historique des rémunérations au candidat à un emploi.

Enfin, le code du travail prévoit des interdictions relatives aux offres d'emploi ([articles L. 5331-1 à L. 5331-6](#)), notamment l'interdiction de faire publier dans un journal, revue ou écrit périodique ou de diffuser par tout autre moyen de communication accessible au public une insertion d'offres d'emploi ou d'offres de travaux à domicile comportant des allégations fausses ou susceptibles d'induire en erreur et portant en particulier sur la rémunération et les avantages annexes proposés ([article L. 5331-3 du code du travail](#)) mais elles n'obligent pas l'employeur à mentionner une fourchette de la rémunération proposée au candidat ou les dispositions conventionnelles applicables la pour déterminer.

1.2. CADRE CONSTITUTIONNEL

Cet article du projet de loi s'inscrit dans un cadre constitutionnel clairement établi, marqué par la valeur constitutionnelle du principe d'égalité entre les femmes et les hommes⁵⁶.

En effet, le droit du travail repose sur un socle constitutionnel qui énonce les droits et les libertés fondamentales. Le [Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946](#) proclame les principes politiques, économiques et sociaux « *particulièrement nécessaires à notre temps* », parmi lesquels figure l'égalité des droits entre les femmes et les hommes ainsi formulée : « *La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme* ».

En outre, le Préambule reconnaît le droit au travail selon lequel : « *Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi* ». Le Conseil constitutionnel a toutefois affirmé qu'il appartient au législateur « *de poser les règles propres à assurer au mieux le droit pour chacun d'obtenir un emploi en vue de permettre l'exercice de ce droit au plus grand nombre d'intéressés* »⁵⁷.

Aux termes de l'article L. 1221-6 du code du travail, l'entretien d'embauche a pour objet d'évaluer l'aptitude du salarié à occuper l'emploi proposé et les questions posées au salarié doivent donc présenter un lien direct et nécessaire avec cet emploi. Autrement dit, le salarié n'a pas à répondre à des questions portant sur sa vie privée telles que la profession de son conjoint, ses loisirs, etc. La CNIL a d'ailleurs rédigé un guide du recrutement qui contient une [fiche](#) sur les données qui peuvent être collectées par un recruteur. Dans sa [décision 2023-051](#), le Défenseur des droits rappelle d'abord que, conformément à [l'article L.1221-6 du Code du travail](#), un employeur ne peut demander à un candidat que des informations ayant pour finalité d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi ou ses aptitudes professionnelles, et présentant un lien direct et nécessaire avec le poste. Dans cette affaire, l'employeur exigeait la date de naissance de la candidate pour pouvoir la reconvoquer à une session de tests. La candidate avait refusé, craignant une discrimination liée à l'âge. Sa candidature avait alors été écartée. Par ailleurs, la Cour de cassation ([Cass. soc., 6 sept. 2023, n° 22-15.514](#)) accueille favorablement la requête d'une candidate à un emploi s'estimant discriminée en raison de son âge : son dossier avait été écarté du processus de recrutement après qu'elle avait refusé de communiquer sa date de naissance à l'employeur potentiel.

En interdisant à l'employeur de demander l'historique de rémunération d'un candidat et en imposant la transparence sur une rémunération indicative dans les offres d'emploi, la mesure garantit l'égalité de traitement entre les candidats et est ainsi

⁵⁶ [CC, 16 mars 2006, DC 2006-533, cons. 12.](#)

⁵⁷ [CC, 28 mai 1983, DC 83-156 DC.](#)

conforme au principe constitutionnel d'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction prévu à l'article 1^{er} de la Constitution.

Enfin, cet article est conforme à la liberté d'entreprendre qui est un principe général à valeur constitutionnelle rattaché à [l'article 4 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen](#)⁵⁸ qui comprend : "*non seulement la liberté d'accéder à une profession ou à une activité économique mais également la liberté dans l'exercice de cette profession ou de cette activité*"⁵⁹.

1.3. CADRE CONVENTIONNEL

La France est liée par la [Convention n°111 de l'OIT sur la discrimination en matière d'emploi et de profession](#), visant à éliminer toute forme de discrimination salariale ou à l'embauche, signé le 25 juin 1958 et qu'elle a ratifiée le 28 mai 1981.

Par ailleurs, la [directive européenne 2006/54/CE](#) du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail encourage la transparence des conditions de rémunération pour lutter contre les écarts salariaux.

L'objectif général de la [directive 2023/970 du 10 mai 2023](#), est de lutter contre la discrimination en matière de rémunération et de contribuer à combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne. L'article 5 de la directive, qui s'applique à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, prévoit un droit à l'information des candidats sur la fourchette de rémunération initiale correspondant au poste et les dispositions conventionnelles qui lui sont applicables. Il prévoit également une interdiction de solliciter les antécédents salariaux des candidats ainsi que l'obligation d'établir des offres d'emploi non sexistes et de conduire des processus de recrutement non discriminatoires qui garantissent le principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

Ces normes conventionnelles constituent un socle qui légitime et oriente les réformes nationales visant à renforcer la transparence salariale et à garantir une égalité effective entre les candidats lors du recrutement. Cette mesure s'inscrit donc pleinement dans ce cadre, en traduisant au niveau national ces principes conventionnels et en renforçant les dispositifs existants pour prévenir les discriminations liées à l'historique salarial.

⁵⁸ [CC, 16 janvier 1982, DC 1-132, cons. 16.](#)

⁵⁹ Conseil constitutionnel, [Décision n° 2012-285 QPC du 30 novembre 2012](#)

1.4. COMPARAISONS INTERNATIONALES

Certains pays hors Union Européenne obligent les entreprises à indiquer des fourchettes ou grilles de salaires dans les offres d'emploi : aux Etats-Unis en Californie ou au Colorado et au Canada en Colombie-Britannique depuis 2023⁶⁰.

Dans son étude précitée publiée en novembre 2024, le [CAE](#) relève que cette obligation s'applique également déjà dans certains pays de l'Union Européenne : l'Autriche et la Slovaquie. Selon le CAE, un impact positif de ces politiques sur le dynamisme du marché du travail a été observée, en prenant l'exemple de la Slovaquie, où « *la concurrence accrue pour les travailleurs a conduit à des augmentations de salaire d'environ 3 %* ».

Enfin, une interdiction des employeurs à demander l'historique des rémunérations antérieures aux candidats à un emploi s'applique en Colombie-Britannique au Canada.

2. NECESSITE DE LEGIFERER ET OBJECTIFS POURSUIVIS

2.1. NECESSITE DE LEGIFERER

La transposition de l'article 5 de la [directive \(UE\) 2023/970](#) 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 introduit des dispositions qui rendent nécessaires des modifications de nature législative.

Sur l'interdiction de l'employeur de demander au candidat à un emploi des informations relatives à l'historique de ses rémunérations :

Le deuxième paragraphe de l'article 5 de la directive dispose que « *L'employeur ne demande pas aux candidats leur historique de rémunération au cours de leurs relations de travail actuelles ou antérieures* ». Le code du travail ne précise rien aujourd'hui quant à une telle interdiction, durant la période de recrutement : l'employeur est actuellement libre de demander au candidat un historique de sa rémunération antérieure. Il convient donc de prévoir, dans le code du travail, et en partie législative, une telle interdiction conformément à l'article 34 de la Constitution de 1958.

Sur le droit à l'information des candidats à un emploi :

La directive prévoit également au premier paragraphe de l'article 5 que les candidats à un emploi ont le droit de recevoir de l'employeur des informations sur la fourchette de rémunération initiale correspondant au poste concerné, ainsi que les dispositions

⁶⁰ [Loi fédérale de la Colombie-Britannique « Pay Transparency Act », adoptée le 11 mai 2023](#)

de la convention collective applicables au poste, qui seront communiquées avant l'entretien d'embauche. Les dispositions de cet article disposent en outre que « *la rémunération initiale ou la fourchette de rémunération initiale [...] sont communiquées de manière à garantir une négociation éclairée et transparente en matière de rémunération, par exemple dans un avis de vacance d'emploi publié, avant l'entretien d'embauche ou d'une autre manière.* ». Comme mentionné précédemment, le code du travail ne précise rien aujourd'hui concernant les mentions obligatoires de rémunération et relatives aux dispositions conventionnelles.

Il convient donc de créer un nouvel article L. 1221-9-1 afin de préciser dans la loi ce nouveau droit relatif à la communication de la fourchette de rémunération et les dispositions conventionnelles applicables. En parallèle, une interdiction de diffusion d'offres d'emploi ne mentionnant pas ces informations doit également être instaurée.

2.2. OBJECTIFS POURSUIVIS

L'objectif poursuivi par cet article est une mise en compatibilité du droit français avec le nouveau cadre européen relatif à l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur défini au sein de la directive « transparence salariale ».

La présente mesure vise plus particulièrement à renforcer la transparence salariale et à lutter contre les discriminations liées au passé salarial, notamment en empêchant que les rémunérations antérieures, souvent marquées par des inégalités ou des discriminations, limitent ou influencent négativement les négociations salariales des candidats à un emploi.

En obligeant les employeurs à communiquer une fourchette dans les offres d'emploi, cet article vise à garantir une clarté et une équité renforcées dans le processus de recrutement, permettant aux candidats de mieux évaluer les opportunités et de négocier sur des bases transparentes. Cette obligation favorise également un consentement éclairé lors de l'embauche, renforce la confiance entre employeurs et travailleurs et sécurise juridiquement la relation de travail. Enfin, une telle transparence s'inscrit dans un objectif plus large de justice sociale et d'effectivité du droit du travail, en rendant les normes existantes réellement accessibles et compréhensibles pour tous.

Ce cadre légal s'inscrit dans un objectif plus large de promotion de l'égalité professionnelle et de réduction des écarts salariaux, tout en contribuant à moderniser les pratiques de recrutement dans un contexte où la transparence devient un enjeu central pour les entreprises et les salariés.

3. OPTIONS ENVISAGEES ET OPTION RETENUE

3.1. OPTIONS ENVISAGEES

Le présent article transposant une directive européenne, aucune autre option n'a été envisagée.

3.2. OPTION RETENUE

La présente mesure transpose les dispositions de l'article 5 de la directive, relatives à la transparence des rémunérations avant l'embauche.

La mesure instaure une interdiction pour l'employeur de demander aux candidats à un emploi l'historique de ses rémunérations antérieures et des informations relatives à leurs rémunérations actuelles.

Elle crée par ailleurs de nouveaux droits à l'information des candidats à un emploi, y compris lorsque l'offre d'emploi n'est pas formalisée, qui se matérialisent par :

- une obligation pour l'employeur de communiquer au candidat des informations sur une fourchette de rémunération initiale et sur les dispositions conventionnelles pertinentes applicables pour déterminer la rémunération qui correspond à l'emploi sur lequel il a postulé ;
- une interdiction de faire publier ou diffuser une offre d'emploi ne contenant pas ces informations.

La transposition de l'article 5 de la [directive 2023/970](#) est complétée à l'article 1^{er} du présent projet de loi par l'instauration de sanctions administratives visant à garantir le respect de ces nouvelles dispositions.

4. ANALYSE DES IMPACTS DES DISPOSITIONS ENVISAGEES

4.1. IMPACTS JURIDIQUES

4.1.1. Impacts sur l'ordre juridique interne et articulation avec le cadre constitutionnel

Les dispositions de cet article modifient le code du travail :

- [l'article L. 1221-6 du code du travail](#) est complété d'un alinéa qui prévoit l'interdiction de l'employeur de demander des informations liées à l'historique des rémunérations du candidat à un emploi ou à sa rémunération actuelle ;
- un article L. 1221-9-1 est créé pour instaurer le droit du candidat à un emploi de recevoir des informations relatives à la fourchette de rémunération initiale ainsi qu'aux dispositions conventionnelles et interdire les offres d'emploi ne mentionnant pas ces informations ;
- un article L. 5332-2-1 est inséré au sein du code du travail pour interdire de publier une offre d'emploi sans une estimation du montant de la rémunération proposée.

4.1.2. Articulation avec le droit international et européen

Les dispositions envisagées doivent permettre de mettre en conformité les dispositions législatives du code du travail avec la directive du 10 mai 2023 dite « transparence salariale ».

4.2. IMPACTS ECONOMIQUES, FINANCIERS ET ADMINISTRATIFS

4.2.1. Impacts macroéconomiques

A l'instar de ce qui a été constaté en Autriche et en Slovaquie (cf. 1.4 Comparaisons internationales), un impact positif de ces politiques sur les dynamiques de négociations salariales pourrait être observé. L'ampleur de ce phénomène est cependant difficile à appréhender étant donné qu'il dépendra de facteurs exogènes tels que le dynamisme du marché du travail et l'évolution du niveau général des prix.

4.2.2. Impacts sur les entreprises

Les obligations créées par cet article incitent les employeurs à repenser leurs processus de recrutement pour garantir plus de transparence et d'équité, ce qui peut représenter un effort organisationnel et administratif supplémentaire.

Toutefois, cette démarche peut également améliorer l'image des entreprises qui pratiqueraient un processus de recrutement transparent, favorisant ainsi l'intérêt des candidats à un emploi à intégrer leur structure. Enfin, en standardisant les attentes salariales dès l'offre d'emploi, les entreprises peuvent réduire les négociations longues ou conflictuelles, améliorant l'efficacité du recrutement.

Selon des données établies par France travail, en 2025, 75 % des offres déposées directement sur France Travail comportent une indication de salaire (indicateur

stable) et 42 % des offres issues des sites d'emploi partenaires de France travail (avec une progression de +17 points en deux ans) comportent également une indication.

4.2.3. Impacts sur les professions réglementées

Sans objet.

4.2.4. Impacts sur le budget de l'Etat, de ses établissements publics et sur celui de la Sécurité sociale

Les recettes induites par les sanctions administratives prononcées pour non-respect de l'obligation de communication aux candidats des informations sur la rémunération seront affectées au budget général de l'Etat.

4.2.5. Impacts sur les particuliers et les associations

Sans objet

4.2.6. Impacts sur les collectivités territoriales

Sans objet.

4.2.7. Impacts sur les services administratifs

Bien qu'il soit impossible de prévoir a priori le volume de plaintes susceptible de résulter des mesures portées par l'article 4, la pleine appropriation par le salarié des nouveaux droits reconnus par cet article pourrait conduire à une augmentation des contentieux en matière d'égalité professionnelle, au moins lors des premières années de mise en œuvre.

4.3. IMPACTS SOCIAUX

4.3.1. Impacts sur les personnes en situation de handicap

Cet article pourrait avoir un impact particulièrement bénéfique pour les personnes en situation de handicap en favorisant une meilleure égalité des chances lors du recrutement. En interdisant la demande d'informations sur l'historique de rémunération, il limite le risque que des discriminations salariales passées, souvent liées à des préjugés ou à des obstacles rencontrés par ces personnes, soient perpétuées dans leur nouvelle embauche.

Par ailleurs, l'obligation de mentionner une fourchette de rémunération dans les offres d'emploi permet une détermination plus transparente des niveaux de rémunération et permet aux candidats en situation de handicap d'évaluer plus sereinement les opportunités qui leur sont proposées, facilitant ainsi leur accès à un emploi dans des conditions plus justes. Cette mesure contribue donc à promouvoir une inclusion professionnelle plus effective et à réduire les écarts de rémunération spécifiques dont cette catégorie de travailleurs peut être victime.

Enfin, la création d'un droit à l'information sur la fourchette de rémunération d'un poste et sur les dispositions conventionnelles afférentes renforcerait l'accessibilité du droit du travail pour les personnes en situation de handicap, en rendant les normes plus lisibles et prévisibles, et contribuerait ainsi à l'égalité de traitement, à l'autonomie et à l'inclusion durable sur le marché du travail.

4.3.2. Impacts sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Cet article représente une avancée concrète dans la lutte contre les inégalités salariales entre femmes et hommes. En supprimant la possibilité pour l'employeur de s'appuyer sur l'historique de rémunération des candidates et candidats, il empêche que des écarts passés, statistiquement plus défavorables aux femmes, soient reproduits. Par ailleurs, l'exigence de transparence sur la rémunération mentionnée dans les offres d'emploi permet de clarifier dès le départ les conditions salariales, réduisant ainsi les marges de négociation souvent plus faibles des femmes.

En renforçant la visibilité sur les salaires, la mesure facilite également l'identification et la correction des disparités, ce qui constitue un levier essentiel pour promouvoir une réelle égalité salariale entre les sexes.

4.3.3. Impacts sur la jeunesse

Cet article offre à la jeunesse un levier important pour mieux se positionner sur le marché du travail. En empêchant les employeurs de se fonder sur l'historique salarial des candidats, souvent limité ou inexistant chez les jeunes en début de carrière, il supprime un frein qui pouvait conduire à une sous-évaluation de leurs compétences.

Par ailleurs, l'obligation d'indiquer une estimation de la rémunération dans les offres d'emploi et le droit à l'information sur la fourchette de rémunération initiale ainsi que sur les dispositions conventionnelles apportent une plus grande clarté, permettant aux jeunes travailleurs d'avoir des attentes réalistes et de négocier en connaissance de cause. Cette transparence contribue à renforcer leur autonomie dans le parcours professionnel et à limiter les inégalités de traitement liées à l'expérience limitée ou au

manque d'historique salarial, leur offrant ainsi de meilleures chances d'intégration et de progression sur le marché du travail.

4.3.4. Autres impacts sur la société et les particuliers

Cet article contribue à renforcer le principe d'égalité des candidats à l'embauche et par voie de conséquence à réduire les inégalités salariales.

En prohibant la demande d'informations sur l'historique salarial des candidats et en rendant obligatoire la transparence des rémunérations proposées, il favorise une meilleure équité dans l'accès à l'emploi et réduit les discriminations structurelles, notamment celles basées sur le genre, l'origine ou d'autres critères de discrimination interdits par la loi. Ces mesures participent ainsi à une redistribution plus juste des opportunités économiques et à la réduction des écarts de revenus au sein de la population active.

4.4. IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

4.4.1. Impacts sur le changement climatique

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de lutte contre le changement climatique.

4.4.2. Impacts sur l'adaptation au changement climatique, l'efficacité énergétique et la prévention des risques naturels

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière d'adaptation au changement climatique, d'efficacité énergétique et de la prévention des risques naturels.

4.4.3. Impacts sur la ressource en eau

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de gestion des ressources en eau.

4.4.4. Impacts sur la transition vers l'économie circulaire, la gestion des déchets et la prévention des risques technologiques

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière d'économie circulaire, de la gestion des déchets et de la prévention des risques technologiques.

4.4.5. Impacts sur la lutte contre les pollutions

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de lutte contre les pollutions.

4.4.6. Impacts sur la préservation de la biodiversité et la protection des espaces naturels, agricoles et sylvicoles

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de préservation de la biodiversité et de protection des espaces naturels, agricoles et sylvicoles.

4.4.7. Impacts sur les ressources

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de gestion des ressources.

5. CONSULTATIONS ET MODALITES D'APPLICATION

5.1. CONSULTATIONS MENEES

Conformément à l'article [L. 2271-1 2° du code du travail](#), la commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) a été consultée le 18 juin 2026. Le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE) a également été consulté le 25 juin 2026, conformément à l'article 9-1 de la [loi n° 2008-496 du 27 mai 2008](#) portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

5.2. MODALITES D'APPLICATION

5.2.1. Application dans le temps

Ces dispositions entrent en vigueur au lendemain de la publication de la loi au *Journal officiel* de la République française.

5.2.2. Application dans l'espace

Les dispositions du code du travail s'appliquent à l'ensemble du territoire français métropolitain ainsi que dans les territoires d'outre-mer suivants : Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte et La Réunion, qui sont soumis au principe de l'identité législative, et à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Ces dispositions ne s'appliquent pas en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à Wallis-et-Futuna, ainsi qu'aux Terres australes et antarctiques françaises qui sont régies par le principe de la spécialité législative et où le code du travail n'est pas applicable. Les relations du travail y sont organisées par d'autres textes.

5.2.3. Textes d'application

Sans objet.

Article 5 – Impliquer la branche dans la détermination des catégories de travailleurs exerçant un travail de valeur égale

1. ÉTAT DES LIEUX

1.1. CADRE GENERAL

En application de l'article [L. 2241-1](#) du code du travail, les branches ont l'obligation de négocier au moins une fois tous les quatre ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées. En l'absence de l'accord « agenda social » prévu par l'article [L. 2241-5](#) du même code, cette négociation doit se tenir tous les trois ans en application de l'article [L. 2241-11](#) du même code.

Elle porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel (article [L. 2241-11](#) du code du travail).

Elle se déroule à partir d'un rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes en matière de conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et de conditions de travail et d'emploi. Elle s'appuie également sur des indicateurs pertinents, reposant sur des éléments chiffrés, pour chaque secteur d'activité. Un diagnostic des écarts éventuels de rémunération est établi sur la base de ce rapport (article [D. 2241-2](#) du code du travail).

1.2. CADRE CONSTITUTIONNEL

Cet article du projet de loi s'inscrit dans un cadre constitutionnel clairement établi, marqué par la valeur constitutionnelle du principe d'égalité entre les femmes et les hommes⁶¹.

En effet, le droit du travail repose sur un socle constitutionnel qui énonce les droits et les libertés fondamentales. De nombreuses normes sociales figurent dans le [Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946](#) qui proclame les principes politiques, économiques et sociaux « *particulièrement nécessaires à notre temps* », parmi lesquels se trouve l'égalité des droits entre les femmes et les hommes : « *La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme* ». Le Conseil constitutionnel a confirmé la positivité et la valeur constitutionnelle des droits

⁶¹ [Conseil constitutionnel, décision n° 2000-429 DC du 30 mai 2000](#) ; Conseil d'Etat, 6 février 1981, n° 14869 ; Conseil d'Etat, 26 juin 1989, n° 89.945

sociaux en se référant principalement à la [Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789](#) ainsi qu'au Préambule de 1946⁶².

Par ailleurs, le principe de la non-discrimination en matière de rémunération est une composante d'un principe à valeur constitutionnelle prohibant toute discrimination entre les travailleurs⁶³.

En outre, la mesure s'inscrit en conformité avec le principe constitutionnel de participation défini au huitième alinéa du préambule de la Constitution de 1946 qui dispose que « *Tout travailleur participe par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises* ».

Dans sa décision du 29 avril 2004⁶⁴, le Conseil constitutionnel a en effet jugé que s'il était possible au législateur de laisser aux employeurs ou aux salariés, ou à leurs organisations représentatives, le soin de préciser, notamment par la voie de la négociation collective, les modalités concrètes des normes qu'il édicte, ce n'est qu'après avoir défini les droits et obligations touchant aux conditions et aux relations de travail.

Les mesures proposées dans cette étude d'impact s'inscrivent dans le respect des principes reconnus par le Conseil constitutionnel.

Dans l'hypothèse où le juge constitutionnel examinerait la constitutionnalité de dispositions de droit national prises pour la transposition de la directive « transparence salariale », le présent article ne présente pas de risque de contrariété avec une règle ou norme de valeur constitutionnelle.

1.3. CADRE CONVENTIONNEL

Le principe du salaire égal, sans distinction de sexe, pour un travail de valeur égale fait son apparition dès la création de l'Organisation internationale du travail (OIT) en 1919. Toutefois, il faut attendre la [Convention n° 100 de l'OIT relative à l'égalité de rémunération entre les travailleurs hommes et femmes pour un travail de valeur égale](#), signée le 29 juin 1951 et ratifiée par la France le 10 mars 1953, pour qu'un socle juridique

⁶² [Olivier DUTHEILLET de LAMOTHE, « Les normes constitutionnelles en matière sociale », Cahiers du Conseil constitutionnel n° 29, octobre 2010](#)

⁶³ De façon concordante, le Conseil d'État et le Conseil constitutionnel déduisent du principe d'égalité deux types d'obligations : l'interdiction de certaines discriminations et l'application uniforme de la règle de droit. L'égalité est un principe constitutionnel comme cela a été rappelé dans un arrêt du 23 juillet 1996 ([DC, 23 juillet 1996, n° 96-380](#))

⁶⁴ [Conseil constitutionnel, décision n° 2004-494, DC – du 29 avril 2004 - Loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social](#) (considérant n° 8)

international plus précis et contraignant, vienne consacrer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, pour un travail de valeur égale.

Ainsi, l'article 2 de la Convention n° 100 de l'OIT, d'applicabilité directe en droit interne, prévoit que : « *Chaque Membre devra, par des moyens adaptés aux méthodes en vigueur pour la fixation du taux de rémunération, encourager et dans la mesure où ceci est compatible avec lesdites méthodes, assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main d'œuvre masculine et la main d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale* ».

Au niveau européen, l'affirmation du principe de « l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes » s'inscrit à l'origine dans la construction du marché économique européen. Ainsi, l'article 119 du [Traité de Rome](#) stipule que les Etats membres doivent assurer une égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail égal. Il n'est alors fait référence qu'à l'égalité de rémunération pour « un même travail ».

Toutefois, la Cour de justice va reconnaître, en 1976, l'effet direct de l'article 119 et préciser l'interprétation qui doit en être faite : il doit être compris « dans le sens d'un élargissement du critère strict d'« un même travail », en conformité notamment avec les dispositions de la Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération de l'OIT, dont l'article 2 envisage l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale »⁶⁵.

La [directive 75/117/CEE](#) relative au principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et travailleurs féminins intègre « la notion de travail de valeur égale ». L'article 141 du [Traité d'Amsterdam](#), puis l'article 157 du [Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne](#) (TFUE) reprennent l'article 119 du Traité de Rome en y intégrant la notion de travail de valeur égale. Ce principe est considéré comme un droit fondamental de la personne humaine⁶⁶.

L'article 23 de la [Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 7 décembre 2000](#) rappelle également que « *l'égalité entre les hommes et les femmes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération* » et l'égalité de traitement et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes constitue désormais le deuxième principe clé du socle européen des droits sociaux, approuvé conjointement par le Parlement européen, le Conseil et la Commission le 17 novembre 2017, lors du sommet social de Göteborg qui réaffirme que « *les femmes et les hommes ont droit à la même rémunération pour un travail de valeur égale.* »

⁶⁵ [CJCE, 8 avril 1976, C-43/75, Defrenne II](#)

⁶⁶ [CJCE, 10 février 2000, C-270/97 et C-271/97](#)

Enfin, la [directive européenne 2006/54/CE](#) du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail consacre le droit à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur.

Et enfin, l'objet du présent projet de loi est de transposer la [directive 2023/970 du 10 mai 2023](#) visant à lutter contre la discrimination en matière de rémunération et de contribuer à combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne.

1.4. COMPARAISONS INTERNATIONALES

Sans objet.

2. NECESSITE DE LEGIFERER ET OBJECTIFS POURSUIVIS

2.1. NECESSITE DE LEGIFERER

La transposition de la [directive \(UE\) 2023/970](#) 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 introduit des dispositions qui rendent nécessaires des modifications de nature législative. La directive impose ainsi à l'employeur la mise en place de catégories sur lesquelles vont reposer le droit à l'information des salariés sur leur niveau de rémunération (article 7). Elle prévoit également une comparaison des écarts de rémunération pour les travailleurs accomplissant le même travail ou un travail de même valeur par « catégories de travailleurs » à l'article 9 (indicateur prévu au point 1. g)), de manière non arbitraire sur la base de critères classants non discriminatoires, objectifs et non fondés sur le sexe. Pour ce faire, la directive pose un certain nombre de critères en son article 4, dont les conditions de travail et les compétences non techniques pertinentes.

En droit interne, certaines classifications de branches ou d'entreprises seraient conformes à cette définition mais ce n'est pas le cas de la majorité des classifications de branche, notamment lorsqu'elles accordent une place très importante à l'ancienneté sans retenir de critères permettant de classer les emplois.

2.2. OBJECTIFS POURSUIVIS

La [directive du 10 mai 2023](#) prévoit que les États membres peuvent confier sa mise en œuvre aux partenaires sociaux, conformément au droit national et/ou aux pratiques nationales relatifs au rôle des partenaires sociaux. En France, les branches professionnelles jouent un rôle central dans la négociation collective. Elles sont notamment compétentes pour la définition des salaires minimaux hiérarchiques et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Dans ces deux matières, les stipulations de l'accord de branche prévalent sur celles de l'accord d'entreprise sauf garanties au moins équivalentes prévues par ce dernier ([article L. 2253-1 du code du travail](#)). Elles ont également l'obligation de négocier au moins une fois tous les quatre ans sur les salaires ainsi que sur « *l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées* » et tous les cinq ans sur « *les classifications, en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois* ». Leur implication dans la détermination des catégories de travailleurs exerçant un travail de valeur égale s'inscrit donc dans la tradition du dialogue social de branche.

Par ailleurs, les critères de valeur égale du travail peuvent varier selon les métiers et les secteurs. La définition de catégories adaptées à leurs spécificités professionnelles peut donc apparaître comme une nécessité pour certains secteurs. Les branches permettent aussi de mutualiser les moyens (expertise, données, outils) pour établir des catégories objectives et comparables à l'échelle d'un secteur, évitant ainsi une fragmentation des initiatives au niveau des entreprises.

Enfin, une méthode de catégorisation négociée au niveau de la branche favorise l'harmonisation des pratiques entre entreprises d'un même secteur, limitant les distorsions de concurrence et facilitant la mise en œuvre de l'égalité salariale.

3. OPTIONS ENVISAGEES ET OPTION RETENUE

3.1. OPTIONS ENVISAGEES

Plusieurs options peuvent être envisagées :

- obliger les branches à établir, indépendamment des classifications, une catégorisation de travailleurs qui s'imposerait aux entreprises. Cette option permettrait d'éviter une fragmentation des initiatives au niveau des entreprises, limiterait les risques de distorsions de concurrence et dispenserait les entreprises, notamment les petites et moyennes entreprises qui ne seront pas outillées pour réaliser ce travail qui représente une charge importante. Cependant, la directive vise l'employeur comme débiteur des obligations qu'elle institue. C'est ainsi l'employeur qui doit communiquer au

salarié des informations comparatives sur la rémunération avec comme référentiel la catégorie à laquelle appartient le salarié (article 7) ou établir, dans les entreprises de 100 salariés et plus, une comparaison des écarts de rémunération pour les travailleurs accomplissant le même travail ou un travail de même valeur par « catégories de travailleurs » (article 9, point 1.g)). C'est également l'employeur qui sera sanctionné en cas de manquement en application de l'article 23. Or, confier à la branche le soin d'établir des catégorisations aurait pour conséquence de reporter les obligations des employeurs sur des branches professionnelles qu'il serait impossible de sanctionner en cas de manquement puisqu'elles n'ont pas la personnalité morale ;

- laisser aux branches la possibilité d'élaborer, si elles le souhaitent, dans le cadre d'un accord collectif, une méthode en vue de la catégorisation des salariés exerçant un travail égal ou de valeur égale. Cette option permet de laisser la liberté aux entreprises la possibilité de définir leur propre classement pour tenir compte de leurs spécificités ou d'utiliser la méthode déterminée par la branche.

3.2. OPTION RETENUE

La mesure prévoit la possibilité pour les branches de négocier sur l'élaboration d'une méthode de catégorisation des travailleurs exerçant un travail égal ou de valeur égale dans le cadre des dispositions supplétives relatives aux obligations de négociation de la branche en matière d'égalité professionnelle.

4. ANALYSE DES IMPACTS DES DISPOSITIONS ENVISAGEES

4.1. IMPACTS JURIDIQUES

4.1.1. Impacts sur l'ordre juridique interne et articulation avec le cadre constitutionnel

Les présentes dispositions modifient [l'article L. 2241-11-1 du code du travail](#).

4.1.2. Articulation avec le droit international et européen

Les dispositions envisagées doivent permettre de mettre en conformité les dispositions législatives du code du travail avec la directive dite « transparence salariale ».

4.2. IMPACTS ECONOMIQUES, FINANCIERS ET ADMINISTRATIFS

4.2.1. Impacts macroéconomiques

Sans objet.

4.2.2. Impacts sur les entreprises

Le présent article permettra d'aider les entreprises dans la création des catégories de salariés exerçant un travail égal ou de valeur égale nécessaire pour la mise en œuvre des dispositions des articles 7 et 9 de la directive. En effet, dans les branches qui auront négocié une méthode de catégorisation, les entreprises qui ne s'estiment pas en capacité d'engager un tel travail pourront ainsi recourir à la méthode définie par la branche.

4.2.3. Impacts sur les professions réglementées

Sans objet.

4.2.4. Impacts sur le budget de l'Etat, de ses établissements publics et sur celui de la Sécurité sociale

Sans objet.

4.2.5. Impacts sur les particuliers et les associations

Sans objet.

4.2.6. Impacts sur les collectivités territoriales

Sans objet.

4.2.7. Impacts sur les services administratifs

Le présent article entraînera une augmentation du nombre d'accords conclus par les branches professionnelles. Sur les 220 branches du secteur général suivies par la direction générale du travail, incluant les branches de moins de 5 000 salariés, on peut estimer qu'une majorité prendra un accord de branche de méthode de catégorisation, sans que cela puisse précisément être quantifié à date, compte tenu du caractère facultatif de la définition d'une méthode catégorisation dans le cadre de la négociation de branche. Il en résultera une augmentation du volume de textes à

enregistrer et à instruire par les services du ministère du travail et des autres ministères chargés d'une branche sectorielle.

4.3. IMPACTS SOCIAUX

4.3.1. Impacts sur les personnes en situation de handicap

Sans objet.

4.3.2. Impacts sur l'égalité entre les femmes et les hommes

L'objet du présent projet de loi vise à renforcer le principe d'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes en garantissant une transparence des rémunérations dans le secteur privé et le secteur public. La présente mesure a donc nécessairement un impact en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

4.3.3. Impacts sur la jeunesse

Sans objet.

4.3.4. Autres impacts sur la société et les particuliers

Le présent article vise à remédier à la discrimination indirecte liée aux choix des critères d'évaluation des emplois et à leur appréciation et ainsi à renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur.

4.4. IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

4.4.1. Impacts sur le changement climatique

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de lutte contre le changement climatique.

4.4.2. Impacts sur l'adaptation au changement climatique, l'efficacité énergétique et la prévention des risques naturels

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière d'adaptation au changement climatique, d'efficacité énergétique et de la prévention des risques naturels.

4.4.3. Impacts sur la ressource en eau

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de gestion des ressources en eau.

4.4.4. Impacts sur la transition vers l'économie circulaire, la gestion des déchets et la prévention des risques technologiques

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière d'économie circulaire, de la gestion des déchets et de la prévention des risques technologiques.

4.4.5. Impacts sur la lutte contre les pollutions

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de lutte contre les pollutions.

4.4.6. Impacts sur la préservation de la biodiversité et la protection des espaces naturels, agricoles et sylvicoles

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de préservation de la biodiversité et de protection des espaces naturels, agricoles et sylvicoles.

4.4.7. Impacts sur les ressources

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de gestion des ressources.

5. CONSULTATIONS ET MODALITES D'APPLICATION

5.1. CONSULTATIONS MENEES

Conformément à l'article L. 2271-1 2° du code du travail, la commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) a été consultée le 18 juin 2026. Le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE) a également été consulté le 25 juin 2026, conformément à l'article 9-1 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

5.2. MODALITES D'APPLICATION

5.2.1. Application dans le temps

Ces dispositions entrent en vigueur au lendemain de la publication de la loi au *Journal officiel de la République française*.

5.2.2. Application dans l'espace

Les dispositions du code du travail s'appliquent à l'ensemble du territoire français métropolitain ainsi qu'aux territoires d'outre-mer suivants : Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte et La Réunion, qui sont soumis au principe de l'identité législative, et à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Ces dispositions ne s'appliquent pas en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à Wallis-et-Futuna, ainsi qu'aux Terres australes et antarctiques françaises qui sont régies par le principe de la spécialité législative et où le code du travail n'est pas applicable. Les relations du travail y sont organisées par d'autres textes.

5.2.3. Textes d'application

Les présentes dispositions n'appellent aucune mesure d'application.

Article 6 – Adapter les critères permettant d’apprécier si des travaux sont de valeur égale et créer des catégories regroupant les travaux de valeur égale

1. ÉTAT DES LIEUX

1.1. CADRE GENERAL

Plus large que le principe « à travail égal, salaire égal », le principe de « l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale » prévu à [l'article L. 3221-2 du code du travail](#) permet d'assurer une rémunération égale entre salariés de sexes différents, y compris lorsqu'ils occupent des emplois radicalement différents, dès lors que ces emplois sont considérés comme étant d'égale valeur ou de valeur comparable.

En effet, le principe « à travail égal, salaire égal » et celui de « l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale » doivent être distingués. Si la première notion permet de comparer la situation de personnes placées dans une situation identique et ce, quel que soit leur sexe, la seconde notion permet de comparer la situation de personnes de sexe différent exerçant un travail dont on peut considérer qu'il est de valeur égale alors même qu'il n'est pas identique, sur le fondement de critères définis par la loi.

Ce principe permet de notamment tenir compte de la ségrégation professionnelle et impose de comparer la valeur du travail réalisé par les uns et par les autres en fonction du travail effectivement accompli. Un processus d'évaluation non genrée de la valeur des emplois concernés doit donc être mis en œuvre.

La Cour de cassation a rappelé de manière claire que « l'application de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes impose de comparer la valeur respective d'emplois différents, en fonction des tâches effectivement accomplies par les uns et les autres et de dépasser la représentation habituelle des emplois et des grilles de classification professionnelle existantes »⁶⁷. Cette clarification des concepts juridiques et le contrôle de leur pleine effectivité par le juge étaient déterminants pour qu'une démarche d'évaluation non discriminante des emplois devienne possible.

En France dès 1972, le législateur s'inspire de l'article 2 de la [Convention n° 100 de l'OIT](#) et introduit la notion de « travail de valeur égale » dans le code du travail à [l'article L.](#)

⁶⁷ [Cass. Soc., 6 juillet 2010, TMS CONTACT c. Madame B, n°09-40.021](#)

[3221-2](#) : « Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

C'est ainsi que [l'article L. 3221-4 du code du travail](#) dispose que sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de :

- connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle ;
- capacités découlant de l'expérience acquise ;
- responsabilités ;
- charge physique ou nerveuse.

Aussi, [l'article L. 3221-6 du code du travail](#) impose que « les critères de classification » et « notamment les modes d'évaluation des emplois » soient établis selon les règles qui assurent le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale. Pour rappel, les systèmes de classification sont au cœur de la négociation de branche, ils organisent la hiérarchisation des emplois au sein d'un même secteur économique et le niveau des rémunérations minimales associé. En matière de classification, les marges de manœuvre laissées à l'entreprise sont limitées par les dispositions de l'accord de branche. [L'article L. 2253-1 du code du travail](#) prévoit que les négociateurs d'entreprise peuvent adapter les dispositions des conventions et accords de branche mais dans un sens plus favorable aux salariés, ou au moins équivalent.

Les partenaires sociaux, par la signature de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes du 1^{er} mars 2004, placent au cœur du processus de négociation, l'application effective du principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de même valeur.

1.2. CADRE CONSTITUTIONNEL

Cet article du projet de loi s'inscrit dans un cadre constitutionnel clairement établi, marqué par la valeur constitutionnelle du principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

En effet, le droit du travail repose sur un socle constitutionnel qui énonce les droits et les libertés fondamentales. De nombreuses normes sociales figurent dans le [Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946](#) qui proclame les principes politiques, économiques et sociaux « *particulièrement nécessaires à notre temps* », parmi lesquels se trouve l'égalité des droits entre les femmes et les hommes : « *La loi*

garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ». Le Conseil constitutionnel a confirmé la positivité et la valeur constitutionnelle des droits sociaux en se référant principalement à la [Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789](#) ainsi qu'au Préambule de 1946⁶⁸.

Par ailleurs, le principe de la non-discrimination en matière de rémunération est une composante d'un principe à valeur constitutionnelle prohibant toute discrimination entre les travailleurs⁶⁹.

En outre, la mesure s'inscrit en conformité avec le principe constitutionnel de participation défini au huitième alinéa du préambule de la Constitution de 1946 qui dispose que « *Tout travailleur participe par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises* ».

Dans sa décision du 29 avril 2004⁷⁰, le Conseil constitutionnel a en effet jugé que s'il était possible au législateur de laisser aux employeurs ou aux salariés, ou à leurs organisations représentatives, le soin de préciser, notamment par la voie de la négociation collective, les modalités concrètes des normes qu'il édicte, ce n'est qu'après avoir défini les droits et obligations touchant aux conditions et aux relations de travail.

1.3. CADRE CONVENTIONNEL

Le principe du salaire égal, sans distinction de sexe, pour un travail de valeur égale fait son apparition dès la création de l'Organisation internationale du travail (OIT) en 1919. Toutefois, il faut attendre la [Convention n° 100 de l'OIT relative à l'égalité de rémunération entre les travailleurs hommes et femmes pour un travail de valeur égale](#), signée le 29 juin 1951 et ratifiée par la France le 10 mars 1953, pour qu'un socle juridique international plus précis et contraignant, vienne consacrer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, pour un travail de valeur égale.

Ainsi, l'article 2 de la Convention n° 100 de l'OIT, d'applicabilité directe en droit interne, prévoit que : « *Chaque Membre devra, par des moyens adaptés aux méthodes en vigueur pour la fixation du taux de rémunération, encourager et dans la mesure où*

⁶⁸ [Olivier DUTHEILLET de LAMOTHE, « Les normes constitutionnelles en matière sociale », Cahiers du Conseil constitutionnel n° 29, octobre 2010](#)

⁶⁹ De façon concordante, le Conseil d'État et le Conseil constitutionnel déduisent du principe d'égalité deux types d'obligations : l'interdiction de certaines discriminations et l'application uniforme de la règle de droit. L'égalité est un principe constitutionnel comme cela a été rappelé dans un arrêt du 23 juillet 1996 ([DC, 23 juillet 1996, n° 96-380](#))

⁷⁰ [Conseil constitutionnel, décision n° 2004-494, DC – du 29 avril 2004 - Loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social](#) (considérant n° 8)

ceci est compatible avec lesdites méthodes, assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main d'œuvre masculine et la main d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale ».

Au niveau européen, l'affirmation du principe de « l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes » s'inscrit à l'origine dans la construction du marché économique européen. Ainsi, l'article 119 du [Traité de Rome](#) stipule que les Etats membres doivent assurer une égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail égal. Il n'est alors fait référence qu'à l'égalité de rémunération pour « un même travail ».

Toutefois, la Cour de justice va reconnaître, en 1976, l'effet direct de l'article 119 et préciser l'interprétation qui doit en être faite : il doit être compris « dans le sens d'un élargissement du critère strict d'« un même travail », en conformité notamment avec les dispositions de la Convention n°100 sur l'égalité de rémunération de l'OIT, dont l'article 2 envisage l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale »⁷¹.

La [directive de 75/117/CEE](#) relative au principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et travailleurs féminins intègre « la notion de travail de valeur égale ». L'article 141 du Traité d'Amsterdam, puis l'article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) reprennent l'article 119 du Traité de Rome en y intégrant la notion de travail de valeur égale. Ce principe est considéré comme un droit fondamental de la personne humaine⁷².

L'article 23 de la [Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 7 décembre 2000](#) rappelle également que « l'égalité entre les hommes et les femmes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération » et l'égalité de traitement et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes constitue désormais le deuxième principe clé du socle européen des droits sociaux, approuvé conjointement par le Parlement européen, le Conseil et la Commission le 17 novembre 2017, lors du sommet social de Göteborg qui réaffirme que « les femmes et les hommes ont droit à la même rémunération pour un travail de valeur égale. »

Bien que l'article 157 du TFUE et la [directive européenne 2006/54/CE](#) du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail ne donnent pas d'orientation sur la façon d'apprécier la valeur à attribuer à un travail la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne

⁷¹ [CJCE, 8 avril 1976, C-43/75, Defrenne II](#)

⁷² [CJCE, 10 février 2000, C-270/97 et C-271/97](#)

(CJUE) a apporté des précisions. Cette interprétation des règles de droit par la Cour de justice s'impose aux Etats membres.

La jurisprudence de l'Union prévoit notamment que l'application du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale doit conduire à comparer des emplois différents⁷³. La valeur comparable d'emploi différents doit s'apprécier de manière concrète en fonction de la nature du travail effectivement accompli et des exigences de l'emploi⁷⁴. Le périmètre dans lequel est effectuée la comparaison peut être élargi au-delà de l'entreprise⁷⁵. Le principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale s'applique, y compris lorsque les travailleurs discriminés à raison de leur sexe occupent un travail de valeur supérieure à leurs comparants⁷⁶. La jurisprudence précise également que l'appréciation de la valeur égale de deux emplois peut s'établir contre la volonté de l'employeur⁷⁷.

De plus, une série de publications émanant d'instances internationales et européennes a permis de mieux faire connaître la portée du concept de « travail de valeur égale ».

Le Bureau international du travail (BIT), dès 1986, a publié un guide sur l'évaluation des emplois.

En 1994, la Commission européenne a adopté un mémorandum sur l'égalité des rémunérations pour un travail de valeur égale. Les orientations prises par la Commission européenne dans le cadre de sa politique en matière d'égalité entre les hommes et les femmes ont également permis d'explicitier davantage les obligations imposées par le droit.

Dans un « code de conduite », la Commission européenne recommande aux partenaires sociaux, dans le cadre de la mise en œuvre du principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale, de procéder à l'analyse des systèmes de classification des emplois.

Par ailleurs, et plus particulièrement en lien avec les systèmes de classification des emplois, le premier alinéa de l'article 4 la directive 2006/54/CE précitée réaffirme le principe de « *l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale* ». Elle précise ensuite, à l'alinéa suivant, qu'« *En particulier, lorsqu'un système de classification professionnelle est utilisé pour la détermination des rémunérations, ce système est fondé sur des critères communs aux*

⁷³ [CJCE, 27 octobre 1993, C-127/92, Pamela Mary Enderby](#)

⁷⁴ [CJCE, 31 mai 1995, C-400/93, Royal Copenhagen](#)

⁷⁵ [CJCE, 27 mars 1980, C-129/79, Macarthys Ltd c/Wendy Smith](#)

⁷⁶ [CJCE, 17 septembre 2002, C-320/00, A.G. Lawrence](#)

⁷⁷ [CJCE, 6 juillet 1982, C-61/81, CEE contre Royaume-Uni](#)

travailleurs masculins et féminins et est établi de manière à exclure les discriminations fondées sur le sexe ».

La Cour de justice établit trois principes directeurs :

- Les critères conditionnant le classement dans différents niveaux de rémunération doivent assurer la même rémunération pour un même travail objectivement donné, qu'il soit accompli par un travailleur masculin ou par un travailleur féminin.
- La prise en compte de valeur correspondant aux performances moyennes des travailleurs d'un seul sexe, pour déterminer dans quelle mesure un travail exige un effort ou occasionne une fatigue ou est physiquement pénible, constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe.
- Pour qu'un système de classification professionnelle ne soit pas discriminatoire dans son ensemble, il doit prendre en considération, dans la mesure où la nature des tâches à accomplir dans l'entreprise le permet, des critères pour lesquels les travailleurs de chaque sexe sont susceptibles de présenter des aptitudes particulières.

De plus, les critères utilisés pour évaluer les emplois dans la convention collective doivent être corroborés par des facteurs précis déduits du travail effectivement accompli⁷⁸.

Enfin, les éléments qui justifient le système de rémunération doivent être transparents⁷⁹. L'employeur a alors la charge de prouver que sa pratique salariale n'est pas discriminatoire.

La [directive \(UE\) 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 prévoit, en son article 4, que les employeurs doivent disposer de structures de rémunération qui garantissent le respect du principe à travail de valeur égale, salaire égal. Ces structures doivent permettre d'évaluer si des travailleurs se trouvent dans une situation comparable au regard de la valeur du travail.

Par ailleurs, l'article 6 de la directive prévoit une obligation de « mise à disposition par les employeurs auprès de leurs travailleurs des critères utilisés pour déterminer la rémunération, les niveaux de rémunération et la progression de la rémunération des travailleurs ».

⁷⁸ CJCE, 26 juin 2001, C-381/99, Brunnhofer

⁷⁹ CJCE, 17 octobre 1989, C-109/88 Danfoss

Enfin, l'article 9 de la directive prévoit que pour le calcul du septième indicateur, les salariés doivent être classés en fonction du principe à travail de valeur égale, salaire égal.

1.4. COMPARAISONS INTERNATIONALES

De nombreux Etats se sont engagés dans une démarche d'évaluation des emplois pour lutter contre les inégalités salariales entre femmes et hommes.

Au Royaume-Uni, la thématique de l'*Equal pay* s'impose comme une question centrale dans les années 1970. Issue de la loi de 1975, la commission compétente en matière de discrimination fondée sur le genre, l'Equal Opportunities Commission (EOC), est créée pour venir en aide aux victimes. En 2007, l'EOC est intégrée au sein de la nouvelle Commission de l'égalité et des Droits de l'homme en charge de la lutte contre toutes les discriminations. Son action se poursuit et un code de bonnes pratiques destiné aux employeurs est publié en 2010. Ce code, qui a force de loi depuis le 6 avril 2011, indique les bonnes pratiques en matière d'équité salariale.

Le Québec a adopté une loi sur l'équité salariale en 1996, renforcée en 2009, pour corriger les écarts salariaux dus à une discrimination fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois traditionnellement ou majoritairement féminins. La loi québécoise impose aux entreprises de mettre en œuvre une démarche complète d'évaluation non discriminante des emplois : au sein d'une même entreprise, toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine doivent être comparées aux catégories d'emplois à prédominance masculine. Si cette comparaison établit que la rémunération des catégories féminines est inférieure, alors un ajustement salarial doit être effectué. Ainsi, au Québec, l'évaluation des emplois est élaborée au seul niveau des entreprises. Cette spécificité ne correspond pas à la situation française où s'articulent les niveaux de la branche et de l'entreprise.

En Suède, un rapport intitulé « *Survey, Analysis and Action, Plan for Equal Pay* » paru en 2005 à la demande du gouvernement constate que la notion de « travail de valeur égale » a mis en évidence le caractère obsolète et incomplet des systèmes de classification traditionnels des emplois. Il préconise, dans le cadre de l'élaboration de projets portant sur l'évaluation des emplois au niveau de l'entreprise, de réaliser une description plus détaillée des emplois à prédominance féminine tenant compte de la diversité des activités réellement exercées par les salariées. Il s'agit ainsi de lister les emplois à prédominance féminine pour les comparer aux emplois occupés par les hommes mais considérés d'égale valeur. L'objectif est ainsi de découvrir et de corriger toute différence de salaire qui n'aurait pas été identifiée auparavant en tenant compte des quatre critères suivants :

- la connaissance et les compétences nécessaires pour l'emploi ;
- la responsabilité ;
- l'effort mental ou physique ;
- les conditions de travail.

Ce travail a donné lieu à une augmentation moyenne du salaire des femmes de 4%.

Enfin, en Belgique, l'implication des partenaires sociaux dans l'élaboration de méthodes d'évaluation non discriminante des emplois est forte et il existe un effort considérable de formation réalisée en direction des acteurs de la négociation. Malgré ces avancées, il est apparu nécessaire d'adopter une nouvelle loi le 8 mars 2012 afin de renforcer encore l'obligation faite aux partenaires sociaux d'établir des classifications professionnelles neutres du point de vue du genre. Elle prévoit notamment que les systèmes sectoriels de classification des fonctions devront désormais subir un contrôle préalable du ministère du travail qui vérifiera leur neutralité.

2. NECESSITE DE LEGIFERER ET OBJECTIFS POURSUIVIS

2.1. NECESSITE DE LEGIFERER

La transposition de la directive (UE) 2023/970 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 introduit des dispositions qui rendent nécessaires des modifications de nature législative.

2.2. OBJECTIFS POURSUIVIS

Le principe d'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale pose la question de l'évaluation des emplois, il vise à contrebalancer la sous-évaluation des emplois exercés en majorité par les femmes.

L'objectif est de remédier à la discrimination indirecte liés aux choix des critères d'évaluation des emplois et à leur appréciation, et notamment le risque de déclassement des emplois à prédominance féminine. Par ailleurs, pour établir des grilles de classification neutres il est nécessaire de prévenir l'omission de certains critères, ou bien au contraire, ceux liés à la surévaluation de certains éléments. Enfin, conformément à l'objet de la directive du 10 mai 2023, il s'agit de pallier le manque de transparence du processus d'évaluation.

Cette mesure vient en conséquence renforcer l'application du principe d'égalité des rémunérations à travail de valeur égale et implique que l'employeur qui met en place un système d'évaluation des emplois soit en mesure de justifier qu'il ne produit pas d'effet défavorable à l'égard d'un groupe ou d'un individu à raison du sexe.

3. OPTIONS ENVISAGEES ET OPTION RETENUE

3.1. OPTIONS ENVISAGEES

La définition actuelle des travaux de valeur égale n'étant pas conforme aux dispositions prévues par la directive, le présent projet de loi doit prévoir un complément de cette définition à [l'article L. 3221-4 du code du travail](#). Par ailleurs, l'obligation de mise à disposition des informations des salariés des critères utilisés pour déterminer la rémunération, les niveaux de rémunération et la progression de la rémunération des travailleurs prévue par la directive n'existe pas en droit français et doit donc être créée.

Concernant la définition des catégories permettant de classer les salariés en fonction du principe à travail de valeur égale – salaire égal, plusieurs options peuvent être envisagées :

- utiliser les classifications pour que les entreprises construisent ces catégories, sous réserve de leur évolution pour prendre en compte les dispositions du présent projet de loi en incitant les branches à négocier. En effet, aujourd'hui les entreprises s'appuient sur les classifications définies au niveau des branches pour catégoriser et hiérarchiser les salariés et justifier les écarts de rémunération, et enfin structurer les évolutions de carrières. La loi prévoit déjà que les critères pris en compte dans les classifications doivent permettre de garantir l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Toutefois, certaines classifications ne prennent pas en compte la méthode des critères classants et l'évolution salariale est assise sur l'ancienneté. En outre certaines n'ont pas été révisées depuis longtemps. Par ailleurs, comme indiqué ci-dessus, le processus de modification des classifications ne permettrait pas leur mise conformité avec les obligations de la directive dans les délais de transposition.
- créer une obligation pour les entreprises de construire leur propre méthode de catégorisation, certaines classifications de branche n'étant pas conformes au principe. Pour autant, cette option nécessiterait que chaque entreprise reconstitue des grilles de catégorisation *ad hoc*. Cette opération constituerait une charge importante pour les entreprises, notamment les plus petites ;

- laisser la possibilité pour les entreprises de définir par accord ou à défaut par décision unilatérale leur catégorisation des travaux ayant une valeur égale tout en laissant une place à la branche pour négocier des accords proposant une méthode de catégorisation. Cette option permet de laisser la liberté aux entreprises de tenir compte de leurs spécificités pour définir ses catégories de travailleurs tout en s'appuyant potentiellement, lorsqu'il existe, sur un accord au niveau de la branche qui aurait défini une méthode.

3.2. OPTION RETENUE

Le présent article complète la liste des critères permettant de déterminer si des travaux sont de même valeur, conformément aux dispositions de la directive. Aux critères déjà existants dans le code du travail sont ajoutés ceux de compétences techniques et non techniques et de conditions de travail.

Cet article transpose également l'obligation, pour l'employeur, de mettre à disposition de ses salariés, d'une manière facilement accessible, les critères utilisés pour déterminer la rémunération les niveaux de rémunération et sa progression, prévue à l'article 6 de la directive.

De plus, la mesure prévoit l'obligation d'établir par accord d'entreprise les catégories de salariés effectuant un travail égal ou de valeur égale. En cas d'échec des négociations, l'employeur aura la possibilité d'établir, après consultation du comité social et économique, par décision unilatérale la catégorisation des salariés pour une durée d'au maximum trois ans.

Un accord de branche peut proposer une méthode de catégorisation des salariés qui peut être appliquée par l'accord d'entreprise ou la décision unilatérale au niveau de l'entreprise.

Pour la mise en place des méthodes de catégorisation au niveau de la négociation de branche, cet article prévoit qu'à titre transitoire et dans un délai de six mois suivant la promulgation de la loi de transposition, les négociations devront être engagées afin d'aboutir, le cas échéant, à la signature d'un accord sur cette thématique.

4. ANALYSE DES IMPACTS DES DISPOSITIONS ENVISAGEES

4.1. IMPACTS JURIDIQUES

4.1.1. Impacts sur l'ordre juridique interne et articulation avec le cadre constitutionnel

Les présentes dispositions modifient les articles [L. 3221-4](#) et [L. 3221-6](#) du code du travail.

4.1.2. Articulation avec le droit international et européen

Les dispositions envisagées doivent permettre de mettre en conformité les dispositions législatives du code du travail avec la directive dite « transparence salariale ».

4.2. IMPACTS ECONOMIQUES, FINANCIERS ET ADMINISTRATIFS

4.2.1. Impacts macroéconomiques

Le présent article participe à l'amélioration de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. L'objectif visé est de réduire les écarts de rémunération injustifiés et de renforcer l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations entre les femmes et les hommes.

Dans une note intitulée « *Egalité hommes-femmes : une question d'équité, un impératif économique* » de novembre 2024, le conseil d'analyse économique (CAE)⁸⁰ indique que les inégalités de genre sont un frein à la croissance : le coût économique des inégalités de genre sur le marché du travail représente une dizaine de points de produit intérieur brut (PIB). L'étude constate que ces inégalités sont notamment dues à trois facteurs :

- une orientation scolaire genrée : les filles restent minoritaires dans les disciplines scientifiques et techniques plus rémunératrices ;
- l'impact de la parentalité dite « pénalité parentale » : il se traduit par une baisse des revenus à la suite de la naissance du premier enfant pour les femmes alors que cet impact négatif n'est pas observé chez les pères ;
- le déroulé de carrière différenciée : à même diplôme et temps de travail équivalents, les femmes progressent moins rapidement dans la carrière en raison notamment d'un niveau de promotion plus faible pour les femmes que pour les hommes.

Pour le CAE, la mise en œuvre effective de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes est donc un facteur déterminant pour favoriser la croissance à l'échelle

⁸⁰ [Les notes du conseil d'analyse économique \(CAE\), n° 83, « Égalité hommes-femmes : une question d'équité, un impératif économique », novembre 2024](#)

nationale. L'étude indique notamment la nécessité de renforcer les obligations des employeurs en matière de transparence salariale.

Les mesures de cet article permettront ainsi de renforcer la transparence des rémunérations entre les femmes et les hommes au sein des entreprises et leur application aura un impact macroéconomique au niveau national qui participera à un renforcement de la croissance économique en France.

4.2.2. Impacts sur les entreprises

Les dispositions prévues par le présent article auront un impact sur l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur taille, soit, près de 2,8 millions d'entreprises.

Des outils d'aide à la catégorisation des salariés seront mis à la disposition des entreprises afin de faciliter leur travail de répartition des salariés par catégorie de travail de valeur égale conformément aux dispositions de la directive. À ce titre la commission européenne met à disposition des employeurs, *via* le site internet de l'Institut européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes⁸¹, un guide d'aide à l'évaluation non genrée des emplois ainsi que des matrices préremplies sous la forme de tableurs dont le contenu est adapté à la taille de l'organisation (très petites entreprises, petites et moyennes entreprises et grandes entreprises) pour la réalisation concrète des différentes catégories de travailleurs accomplissant un travail de valeur égale en application des critères posés par la directive.

4.2.3. Impacts sur les professions réglementées

Sans objet.

4.2.4. Impacts sur le budget de l'Etat, de ses établissements publics et sur celui de la Sécurité sociale

Sans objet.

4.2.5. Impacts sur les particuliers et les associations

Sans objet.

⁸¹ Site internet de l'Institut européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes – Accès « boîte à outils » pour la réalisation de l'évaluation non genrée des emplois : <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-neutral-job-evaluation?back=>

4.2.6. Impacts sur les collectivités territoriales

Sans objet.

4.2.7. Impacts sur les services administratifs

Sans objet.

4.3. IMPACTS SOCIAUX

4.3.1. Impacts sur les personnes en situation de handicap

Sans objet.

4.3.2. Impacts sur l'égalité entre les femmes et les hommes

L'objet du présent projet de loi vise à renforcer le principe d'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes en garantissant une transparence des rémunérations dans le secteur privé et le secteur public. La présente mesure a donc nécessairement un impact en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

4.3.3. Impacts sur la jeunesse

Le présent article permettra de faciliter l'accès à une information transparente à la jeunesse dès le début de leur carrière. Mieux informés sur les niveaux de rémunération pratiqués dans leur secteur ou leur entreprise, les jeunes travailleurs seront plus à même de négocier leurs conditions salariales, limitant ainsi le risque de précarisation de ce public. Cette transparence pourrait encourager une meilleure égalité des chances, en limitant les discriminations liées à l'âge ou au manque d'expérience.

4.3.4. Autres impacts sur la société et les particuliers

Le présent article vise à remédier à la discrimination indirecte liée aux choix des critères d'évaluation des emplois et à leur appréciation. Ces nouvelles dispositions ont ainsi vocation à renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur.

4.4. IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

4.4.1. Impacts sur le changement climatique

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de lutte contre le changement climatique.

4.4.2. Impacts sur l'adaptation au changement climatique, l'efficacité énergétique et la prévention des risques naturels

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière d'adaptation au changement climatique, d'efficacité énergétique et de la prévention des risques naturels.

4.4.3. Impacts sur la ressource en eau

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de gestion des ressources en eau.

4.4.4. Impacts sur la transition vers l'économie circulaire, la gestion des déchets et la prévention des risques technologiques

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière d'économie circulaire, de la gestion des déchets et de la prévention des risques technologiques.

4.4.5. Impacts sur la lutte contre les pollutions

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de lutte contre les pollutions.

4.4.6. Impacts sur la préservation de la biodiversité et la protection des espaces naturels, agricoles et sylvicoles

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de préservation de la biodiversité et de protection des espaces naturels, agricoles et sylvicoles.

4.4.7. Impacts sur les ressources

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de gestion des ressources.

5. CONSULTATIONS ET MODALITES D'APPLICATION

5.1. CONSULTATIONS MENEES

Conformément à l'article L. 2271-1 2° du code du travail, la commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) a été consultée le 18 juin 2026.

Le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE) a également été consulté le 25 juin 2026, conformément à l'article [9-1 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations](#).

5.2. MODALITES D'APPLICATION

5.2.1. Application dans le temps

Cet article prévoit que pour la définition de la méthode de catégorisation des salariés dans le cadre de la négociation de branche, dans un délai de six mois suivant la promulgation de la loi de transposition, les négociations devront être engagées afin d'aboutir, le cas échéant, à la signature d'un accord sur cette thématique.

5.2.2. Application dans l'espace

Les dispositions du code du travail s'appliquent sur l'ensemble du territoire français métropolitain ainsi qu'aux territoires d'outre-mer suivants : Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte et La Réunion, qui sont soumis au principe de l'identité législative, et à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Ces dispositions ne s'appliquent pas en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à Wallis-et-Futuna, ainsi qu'aux Terres australes et antarctiques françaises qui sont régies par le principe de la spécialité législative et où le code du travail n'est pas applicable. Les relations du travail y sont organisées par d'autres textes.

5.2.3. Textes d'application

Les présentes dispositions n'appellent aucune mesure d'application.

Article 7 – Renforcer l'aménagement de la charge de la preuve en matière de discrimination

1. ÉTAT DES LIEUX

1.1. CADRE GENERAL

Par principe, en droit du travail comme en droit civil⁸², la charge de la preuve incombe au demandeur à l'instance.

Toutefois, le droit du travail prévoit plusieurs régimes d'aménagement de la charge de la preuve au profit du salarié, du candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise (articles [L. 1134-1](#), [L. 1144-1](#), [L. 1154-1](#) et [L. 3221-8](#) du code du travail).

C'est notamment le cas lorsqu'un litige oppose un salarié ou un candidat à un emploi, à un stage, à une période de formation en entreprise s'estimant victime d'une discrimination à son employeur ou recruteur. Dans cette configuration, le demandeur a la possibilité de ne présenter que « *des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, fondée sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse* »⁸³. À partir de ces éléments, la partie défenderesse doit ensuite prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Il s'agit ainsi d'un système qui s'organise en trois temps :

- Le demandeur apporte les éléments de fait dont il dispose laissant supposer que les allégations de discrimination sont vraisemblables ([Cass. soc., 5 nov. 2025, n° 24-15.269](#)). Le demandeur n'est toutefois pas exonéré de toute charge, le juge étant fondé à le débouter de sa demande si aucun élément de fait n'est produit ;
- Puis, dès lors que le demandeur est parvenu à s'acquitter de la charge de la preuve qui lui incombe, le défendeur, c'est-à-dire l'employeur ou le recruteur, doit prouver que la différence de traitement ainsi supposée repose sur des motifs étrangers à toute discrimination ;

⁸² [Article 1353 du code civil](#) : « Celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation. » et article 9 du code de procédure civile : « Il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention ».

⁸³ [Article L. 1144-1 du code du travail](#).

- Enfin, [l'article L. 1144-1 du code du travail](#) prévoit que : « *le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles* ».

L'article [L. 3221-8 du code du travail](#) précise que ce régime d'allègement de la charge de la preuve au profit du salarié trouve à s'appliquer en cas de litige ayant trait au non-respect des obligations en matière d'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes posées aux [articles L. 3221-1 à L. 3221-7 du code du travail](#).

Par ailleurs, un tel dispositif d'allègement de la charge de la preuve est également prévu en cas de :

- discrimination fondée sur l'un des 26 critères posés à l'article [L. 1132-1 du code du travail](#) (article [L. 1134-1 du code du travail](#)) ;
- harcèlement moral ([articles L. 1152-1 à L. 1152-3 du code du travail](#)) et sexuel ([articles L. 1153-1 à L. 1153-4 du code du travail](#)), en vertu de l'article [L. 1154-1 du code du travail](#).

En droit français, le régime probatoire applicable aux actions en reconnaissance d'une discrimination trouve son origine dans la transposition de plusieurs directives européennes relatives à l'égalité de traitement (en particulier les directives [2000/43/CE](#), [2000/78/CE](#) et [2006/54/CE](#)), qui ont imposé aux États membres de faciliter l'établissement de la preuve des victimes de discrimination.

La [loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations](#) a ainsi introduit un quatrième alinéa à l'article [L. 122-45 du code du travail](#) aménageant la charge de la preuve en cas de discrimination (article supprimé lors de la nouvelle codification de 2008). Cette disposition a été reprise par [l'article 4](#) de la [loi n° 2008-496 du 27 mai 2008](#) portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations et réintroduite à l'article [L. 1134-1 du code du travail](#) pour le contentieux du travail.

La loi du 16 novembre 2001 a permis d'étendre ce régime d'allègement de la charge de la preuve en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'article [L. 140-8 du code du travail](#). Cet aménagement de la charge de la preuve a été maintenu jusqu'à aujourd'hui et figure désormais à l'article [L. 1144-1 du code du travail](#).

Par ailleurs, des règles particulières sont applicables, en matière discriminatoire, sur la constitution et la recevabilité des preuves présentées par le demandeur. Sur ce point la procédure prud'homale est gouvernée par les règles de droit commun (renvoi au code de procédure civile à l'article [R. 1451-1 du code du travail](#)). La preuve en la matière est libre. Toutefois en matière de discrimination, l'article [L. 1134-1 du code du travail](#) (tout comme l'article [L. 1144-1 du même code](#)) fait référence à des « éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination ». Le code du travail ne

définit pas ni ne limite les manières de prouver la discrimination, que ce soit par comparaison ou par un autre moyen. Il appartient au juge d'apprécier l'objectivité des moyens de preuve et leur régularité.

C'est donc la jurisprudence de la Cour de cassation qui a défini les modes de preuves recevables et pertinents (comparaisons, statistiques, *testings*...). La Chambre sociale de la Cour de cassation a ainsi rappelé que la constatation d'une discrimination n'implique pas nécessairement une comparaison avec la situation d'autres salariés⁸⁴. Il s'agit a priori d'une preuve comme une autre, et le juge appréciera si les panels de comparaison proposés sont pertinents⁸⁵. Ainsi, le droit français permet déjà que la comparaison soit faite avec un salarié ne travaillant pas en même temps que le requérant dans l'entreprise, sous réserve que leurs dates d'embauche soient proches⁸⁶. En cas de difficulté pour constituer ce panel, le salarié a la possibilité de demander au Conseil de prud'hommes qu'il soit fait injonction à l'employeur de produire les bulletins de salaires d'autres employés pour comparaison ([Soc. 8 mars 2023, pourvoi n°21-12.492](#)).

En parallèle, la Cour de cassation a également précisé des hypothèses dans lesquelles il était possible pour un salarié de se comparer avec un ou des salariés dont l'employeur est différent du sien pour l'application du principe d'égalité de rémunération à travail égal ou valeur égale. Bien que la possibilité de comparer la situation du salarié avec celle d'un salarié d'un autre employeur, dès lors qu'une source unique, commune, établit les conditions de leur rémunération, ne soit pas prévue expressément, la jurisprudence reconnaît que le principe d'égalité de rémunération à travail égal ou de valeur égale s'applique à l'échelle de l'entreprise ou de l'unité économique et sociale⁸⁷ dans le cas où les conditions de rémunérations sont fixées par la loi, une convention ou un accord collectif commun ou si le travail de ces salariés est accompli dans un même établissement. En revanche, celui-ci ne s'applique pas lorsque les salariés relèvent d'entreprises distinctes, quand bien même ils sont soumis à une même convention collective⁸⁸ ou appartiennent à un même groupe⁸⁹.

Dans une décision-cadre du 31 août 2022, le Défenseur des droits⁹⁰ a rappelé que l'accès à la preuve constitue une condition essentielle de l'effectivité du droit de la

⁸⁴ [Cour de cassation, Chambre sociale, 10 novembre 2009, n° 07-42.849](#).

⁸⁵ [Cour de cassation, Chambre sociale, 5 avril 2023, n°21-25.838](#).

⁸⁶ [Cass. soc., 29 octobre 1996, n° 92-43.680](#) : La Cour juge que la comparaison peut être opérée avec un salarié ayant quitté l'entreprise, dès lors que les situations sont comparables et que la différence de période n'empêche pas l'analyse.

⁸⁷ [Cour de cassation, Chambre sociale, 1er juin 2005, n° 04-42.143](#) ; [Cour de cassation, Chambre sociale 2 juin 2010, n° 08-44.152](#) ; [Cour de cassation, Chambre sociale, 30 mai 2012, n° 11-11.387](#).

⁸⁸ [Cour de cassation, Chambre sociale, 24 septembre 2008, n° 06-45.579](#).

⁸⁹ [Cour de cassation, Chambre sociale, 9 octobre 2013, n° 12-16.664, 12-16.907](#).

⁹⁰ [Défenseur des droits, Décision-cadre n° 2022-139 du 31 août 2022](#).

non-discrimination en matière civile. Il a également mis l'accent sur le rôle du juge dans l'application du principe d'aménagement de la charge de la preuve, l'obligation de garantir l'accès aux éléments de comparaison ou aux pièces pertinentes détenues par la partie défenderesse, et les conséquences de ce droit à l'accès à la preuve sur des questions connexes comme le point de départ de la prescription et le droit à réparation intégrale du préjudice subi. La Cour de cassation, dans un arrêt du 25 mars 2026 de la chambre sociale⁹¹, a réaffirmé que la charge de la preuve repose sur l'employeur lorsque la rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur intervient après qu'il a été informé de l'état de grossesse d'une salariée. Il appartient alors à l'employeur d'établir que sa décision est justifiée par des éléments sans lien avec l'état de grossesse.

En pratique, les contentieux en matière de discrimination restent toutefois relativement rares en comparaison des discriminations vécues⁹², et lorsqu'ils sont engagés, ils aboutissent difficilement : selon le Défenseur des droits, les victimes de discriminations peineraient en effet à apporter la preuve de faits suffisamment précis, en raison de l'asymétrie d'accès à l'information, notamment salariale, entre le salarié et l'employeur⁹³.

Le présent article vise à répondre à cette insuffisance en renforçant la lisibilité, la portée et l'effectivité de l'aménagement de la charge de la preuve en cas de discrimination en matière d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Il contribue ainsi à rendre le recours juridictionnel plus accessible, dans le respect des principes d'équilibre des droits des parties et du contradictoire garantis au niveau constitutionnel.

1.2. CADRE CONSTITUTIONNEL

Le présent article s'inscrit dans un cadre constitutionnel marqué par le respect du principe d'égalité, fondement des droits fondamentaux garantis par la [Constitution](#)

⁹¹ [Cour de cassation, Chambre sociale, 25 mars 2026, n° 24-14.788](#)

⁹² Dans son [rapport annuel d'activité 2024](#) (p.23), le Défenseur des droits relevait ainsi que :

« En dépit des efforts de communication et de sensibilisation du grand public par l'institution, notamment autour de la plateforme [antidiscriminations.fr](#) et du numéro dédié 3928, le non-recours demeure massif. Dans le baromètre 2024 réalisé conjointement avec l'Organisation internationale du travail (OIT), qui mesure la perception des discriminations dans l'emploi, le Défenseur des droits a pu relever que seuls 15 % des victimes de discrimination déclarent avoir engagé une procédure contentieuse ou témoigné à l'occasion d'une procédure, 12 % ont contacté l'inspection du travail, 10 % un avocat ou une association et 8 % le Défenseur des droits.

Près d'un tiers des victimes de discrimination n'ont rien dit ni entrepris aucune démarche à la suite des faits ».

⁹³ Ibidem.

[du 4 octobre 1958](#), qui prévoit dans son article 1^{er} que « *la France assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de sexe* ».

Ce principe d'égalité trouve notamment à s'appliquer dans le domaine juridictionnel. Sur le fondement de [l'article 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789](#), le Conseil constitutionnel déduit des garanties constitutionnelles structurantes de la procédure civile : le droit à un recours juridictionnel effectif, le respect des droits de la défense, et son corollaire le principe du contradictoire, ainsi que le droit à un procès équitable⁹⁴. Il juge de manière constante que, s'il est loisible au législateur de modifier les règles de procédure – y compris les règles probatoires – c'est à la condition qu'il ne soit pas porté d'atteinte substantielle à ces garanties et que soit assuré un équilibre des droits entre les parties⁹⁵.

Dans cette logique, l'aménagement de la charge de la preuve ne contrevient pas aux principes excipés par le Conseil constitutionnel des normes constitutionnelles, mais constitue, au contraire, un instrument susceptible de garantir l'effectivité du droit au recours et l'égalité devant la justice, particulièrement lorsque l'asymétrie d'information rend l'établissement de la preuve difficile pour le demandeur.

1.3. CADRE CONVENTIONNEL

Le renforcement de l'aménagement de la charge de la preuve en matière de discrimination s'inscrit dans un cadre conventionnel qui impose aux États parties des obligations positives en matière de lutte contre les discriminations, notamment celles en matière de rémunération et fondées sur le sexe.

La [Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales](#) (CEDH), signée le 4 novembre 1950 et ratifiée par la France le 3 mai 1974, et en particulier son article 14, prohibe toute discrimination dans la jouissance des droits garantis, tandis que le Protocole n° 12 étend cette interdiction à tout droit prévu par la loi. De plus, la jurisprudence constante de la Cour européenne des droits de l'homme impose aux États des exigences accrues en matière de protection contre

⁹⁴ Voir notamment : Conseil Constitutionnel, 9 avril 1996, [n°DC96-973](#) ; Conseil Constitutionnel, 21 mars 2014, [QPC n° 2014-375](#) ; Conseil Constitutionnel, 29 déc. 1989, [n° 89-268 DC](#).

⁹⁵ Voir par exemple : Conseil Constitutionnel, 23 juillet 2010, [n°2010-15/23 QPC](#) : « si le législateur peut prévoir des règles de procédure différentes selon les faits, les situations et les personnes auxquelles elles s'appliquent, c'est à la condition que ces différences ne procèdent pas de distinctions injustifiées et que soient assurées aux justiciables des garanties égales, notamment quant au respect du principe des droits de la défense, qui implique en particulier l'existence d'une procédure juste et équitable garantissant l'équilibre des droits des parties ».

les discriminations, y compris par le biais d'un aménagement de la charge de la preuve afin de ne pas rendre illusoire le droit à un recours effectif, garanti à l'article 13 CEDH⁹⁶.

Par ailleurs, la [Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes](#) (CEDAW), adoptée sous l'égide des Nations unies puis signée le 17 juillet 1980 et ratifiée par la France le 14 décembre 1983 engage les États à prendre toutes les mesures appropriées pour garantir l'égalité entre les sexes, notamment dans le domaine de l'emploi et de la rémunération.

Le droit de l'Union européenne a joué un rôle moteur dans le développement d'un régime d'aménagement de la charge de la preuve en matière de discrimination.

Pour rappel, en droit de l'Union, le régime probatoire applicable aux discriminations trouve son origine dans plusieurs directives relatives à l'égalité de traitement, notamment la directive 2000/43/CE⁹⁷ (égalité raciale), la directive 2000/78/CE⁹⁸ (égalité en matière d'emploi et de travail) et surtout la directive 2006/54/CE⁹⁹ (égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail). Cette dernière prévoit expressément que, lorsqu'une personne s'estime lésée et établit des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe d'égalité de traitement. Ce mécanisme a été consacré précocement par la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, notamment dans l'arrêt du 17 octobre 1989, Danfoss (C-109/88), où la Cour a jugé qu'en présence d'un système de rémunération opaque révélant des écarts significatifs entre hommes et femmes, il appartient à l'employeur de démontrer que ces différences reposent sur des facteurs objectifs étrangers à toute discrimination.

Dans le prolongement de cet ancrage européen et afin de répondre aux limites quant à l'effectivité des mesures visant à faciliter les recours en cas de discrimination, la [directive 2023/970](#) impose aux États membres de renforcer leurs outils procéduraux,

⁹⁶ Par exception au principe *affirmanti incumbit probatio* selon lequel il incombe au requérant d'apporter la preuve de ses allégations, la CEDH admet un aménagement, voire un renversement de la charge de la preuve, en particulier lorsque les faits ne sont connus, en partie ou entièrement, que par une des parties ou que la preuve est très difficile à apporter (voir par exemple : [CEDH, 2000, Salman c. Turquie, n°21986/93](#) et [CEDH, 2020, Cînta c. Roumanie, n°3891-19](#)). Pour se faire, elle se fonde sur un faisceau d'indices ou sur des présomptions non-réfutées dès lors qu'ils sont suffisamment graves, précis et concordants (voir par exemple : [CEDH, 2005, Timichev c. Russie, n°55762/00](#) et [55974/00](#), § 57). Lorsqu'il s'agit d'une présomption de discrimination, celle-ci peut être réfutée par l'Etat (voir par exemple : [CEDH, 1999, Chassagnou et autres c. France n° 25088/94, 28331/95](#) et [28443/95](#)).

⁹⁷ [Directive 2000/43/CE](#) du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.

⁹⁸ [Directive 2000/78/CE](#) du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

⁹⁹ [Directive 2006/54/CE](#) du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

notamment en clarifiant l'aménagement de la charge de la preuve. En particulier, l'article 18 de la directive vise à alléger la charge de la preuve du salarié dès lors qu'il s'estime lésé par un défaut d'application, à son égard, du principe de l'égalité des rémunérations, ou à renverser cette charge sur l'employeur dès lors qu'il ne se conforme pas aux obligations de transparence des rémunérations qui lui incombent en vertu de la directive. Ainsi, par exemple, si l'employeur ne communique pas les données relatives à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, il doit prouver qu'il n'y a pas eu discrimination ou, pour écarter le renversement de la charge de la preuve, que la violation de cette obligation de l'article 9 de la directive était manifestement non intentionnelle et avait un caractère mineur.

Par ailleurs, l'article 19 précise les éléments de preuve attestant d'un même travail ou d'un travail de même valeur pouvant être utilisés pour l'évaluation du principe à travail de valeur égale salaire égal. Il prévoit que cette appréciation ne doit pas se limiter aux situations dans lesquelles les travailleurs féminins et les travailleurs masculins travaillent pour le même employeur, mais doit être étendue à une source unique établissant les conditions de rémunération. Par ailleurs, les dispositions de cet article précisent que lorsqu'aucune personne de référence réelle ne peut être trouvée, tout autre élément de preuve peut être utilisé pour attester de la discrimination présumée en matière de rémunération, y compris des statistiques ou une comparaison avec la manière dont un travailleur serait traité dans une situation comparable.

Sur ce point, le considérant 29 de la directive rappelle que la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a déjà été amenée à se prononcer sur la notion de « source unique » : elle a ainsi précisé que, pour établir si des travailleurs se trouvent dans une situation comparable, la comparaison n'est pas nécessairement limitée à des situations dans lesquelles des femmes et des hommes effectuent leur travail pour un même employeur¹⁰⁰. Les travailleurs peuvent se trouver dans une situation comparable même lorsqu'ils ne travaillent pas pour le même employeur, dès lors que les conditions de rémunération peuvent être attribuées à une source unique établissant ces conditions et lorsque ces conditions sont identiques et comparables. Tel peut être le cas lorsque les conditions de rémunération pertinentes sont réglementées par des dispositions légales ou des conventions en matière de rémunération applicables à plusieurs employeurs ou lorsque ces conditions sont définies de manière centralisée pour plusieurs organisations ou entreprises au sein d'une société holding ou d'un conglomérat. En outre, la CJUE a précisé que la comparaison ne se limite pas aux travailleurs employés en même temps que le requérant¹⁰¹.

¹⁰⁰ [CJUE, 17 septembre 2002, « Lawrence e.a. », C-320/00.](#)

¹⁰¹ [CJUE, arrêt du 27 mars 1980, « Macarthys Ltd », C-129/79, ECLI:EU:C:1980:103.](#)

1.4. COMPARAISONS INTERNATIONALES

Sans objet.

2. NECESSITE DE LEGIFERER ET OBJECTIFS POURSUIVIS

2.1. NECESSITE DE LEGIFERER

Dans sa rédaction actuelle, le régime de l'aménagement de la charge de la preuve en cas de discrimination relative à la rémunération entre les femmes et les hommes nécessite une lecture combinée des articles [L. 3221-8](#) et [L. 1144-1](#) du code du travail. En effet, l'aménagement de la charge de la preuve prévu à l'article L. 3221-8 en cas de litige en raison d'une méconnaissance des dispositions relatives à l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes se fait selon les conditions prévues à l'article [L. 1144-1](#) par un renvoi à cet article. Or, cette lecture combinée ne suffit pas pour considérer que l'article 18 de la [directive 2023/970](#) est déjà transposé dans l'ordre juridique interne.

En particulier, le point 2 de l'article 18 indique que dans le cadre de procédures concernant une discrimination présumée directe ou indirecte, dès lors que les obligations des articles 5 (transparence des rémunérations avant l'embauche), 6 (transparence de la fixation des rémunérations et de la politique de progression de la rémunération), 7 (droit à l'information), 9 (communication de données relatives à l'écart de rémunération entre travailleurs féminins et travailleurs masculins) et 10 (évaluation conjointe des rémunérations) de la directive n'ont pas été respectées, alors la charge de la preuve est automatiquement renversée et pèse sur l'employeur, excepté lorsque l'employeur prouve que la violation de ces obligations était manifestement non intentionnelle et avait un caractère mineur.

Telles que rédigées au point 2, les prescriptions de l'article 18 de la directive ne suivent plus la première étape du droit national : il n'est plus laissé de choix au juge pour déterminer quels éléments apportés par le demandeur rendent vraisemblables la discrimination. Dès lors que le requérant montre que l'employeur ne s'est pas conformé aux obligations des articles 5, 6, 7, 9 et 10, alors la charge de la preuve doit peser sur le défendeur.

Un tel dispositif de renversement de la charge de la preuve n'existe pas en droit interne, qui doit dès lors être mis en conformité avec les objectifs de la directive.

Enfin, cette mesure relative à la preuve en matière de discrimination relative à la rémunération transpose les dispositions de l'article 19 relatives aux éléments de preuve attestant d'un même travail ou d'un travail de même valeur, afin de préciser

dans la loi la notion de source unique qui ne se retrouve actuellement ni dans la loi, ni en jurisprudence, le champ de comparaison aujourd'hui reconnu en jurisprudence en droit interne étant plus restrictif que celui reconnu par la Cour de justice de l'Union européenne. Cette mesure vient également consacrer, en la clarifiant, la possibilité pour le salarié requérant de se référer à des données statistiques, à la manière dont un salarié serait traité dans une situation comparable ainsi qu'à la rémunération d'un salarié antérieurement embauché.

2.2. OBJECTIFS POURSUIVIS

L'article 7 du présent projet de loi vise à mettre le droit national en pleine conformité avec les exigences de la [directive \(UE\) 2023/970](#) permettant de renforcer l'effectivité des mécanismes de lutte contre les discriminations en aménageant la charge de la preuve dans les procédures judiciaires et administratives. Conformément à l'objectif de l'article 18 de la directive précitée, cette mesure facilite la démonstration de faits constitutifs de discrimination par les victimes, en allégeant leur charge probatoire.

Conformément aux exigences européennes, il permet, d'une part, à la personne s'estimant discriminée de présenter des éléments de fait suffisamment probants laissant supposer l'existence d'une discrimination, transférant alors à la partie défenderesse – notamment l'employeur – la charge de démontrer que la différence de traitement est justifiée par des critères objectifs et non discriminatoires. Cet article permet, d'autre part, de renverser la charge de la preuve dès lors que l'employeur ne s'est pas conformé aux obligations qui lui incombent en vertu de la [directive 2023/970](#).

Indirectement, cet article contribuera à l'amélioration de l'effectivité du droit à l'égalité de rémunération, en levant l'un des obstacles majeurs à son exercice effectif : la difficulté d'accès à la preuve. Elle s'inscrit dans une approche équilibrée, respectueuse du principe du contradictoire, et cohérente avec les dispositifs probatoires déjà en vigueur dans le droit du travail français.

L'objectif poursuivi est donc d'assurer un accès plus équitable à la justice et de renforcer la dissuasion des pratiques discriminatoires, en conformité avec les exigences européennes visant à garantir l'égalité de rémunération entre femmes et hommes et, plus largement, à prévenir toute forme de discrimination.

3. OPTIONS ENVISAGEES ET OPTION RETENUE

3.1. OPTIONS ENVISAGEES

S'agissant d'une transposition de directive relevant de la partie législative du code du travail, aucune autre option n'a été envisagée.

3.2. OPTION RETENUE

L'article L. 3221-8 du code du travail est remplacé par deux nouveaux articles permettant de répondre aux dispositions de l'article 18 de la directive.

Afin de clarifier le dispositif d'aménagement de la charge de la preuve en cas de litige relatif à la discrimination en matière d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, le renvoi au régime général applicable défini à l'article [L. 1144-1 du code du travail](#) est supprimé.

Un dispositif autonome est défini dans le chapitre I^{er} du titre II du livre II, de la troisième partie de la partie législative du code du travail. Celui-ci s'organise autour de deux régimes distincts, développés au sein de la nouvelle rédaction de l'article L. 3221-8.

Au I. de l'article L. 3221-8 du code du travail, la charge de la preuve se trouve allégée au bénéfice du demandeur, dans les mêmes conditions que celles posées à l'article L. 1144-1 du code du travail. Le salarié doit ainsi toujours présenter des « *éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte* ». Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Le II. de l'article L. 3221-8 vise à mettre le droit interne en conformité avec les objectifs définis au point 2 de l'article 18 de la directive. La charge de la preuve est ainsi automatiquement renversée sur le défendeur, c'est-à-dire sur l'employeur, dès lors que celui-ci ne s'est pas mis en conformité avec les obligations de transparence, d'information, de communication et d'évaluation en matière d'égalité de rémunération. Il lui incombe alors de prouver que son manquement est justifié par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Cette disposition prévoyant un renversement automatique de la charge de la preuve ne s'applique toutefois pas si le défendeur parvient à prouver que le manquement est manifestement non intentionnel et a un caractère mineur.

Le III. de l'article L. 3221-8 rappelle que pour ces deux régimes, comme pour le régime général d'aménagement de la charge de la preuve prévu à l'article L. 1144-1 du code du travail, le juge dispose toujours de la faculté d'ordonner, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles pour lui permettre de former sa conviction.

En complément de l'article L. 3221-8 est créé un nouvel article L. 3221-8-1 visant à préciser les éléments de fait sur lesquels peut s'appuyer le demandeur en cas de litige

exposé à l'article précédent. L'article prévoit que ces éléments de fait peuvent prendre des formes très diverses, non limitativement énumérées : rémunérations de salariés antérieurement embauchés auprès de son employeur, rémunérations de salariés liés à un employeur distinct dès lors que leurs conditions de rémunération pertinentes pour établir une comparaison sont fixées par une « source unique » qui prend la forme dans notre droit d'une convention ou d'un accord collectif interentreprise, d'un accord de groupe ou conclu au sein d'une unité économique et sociale. Ainsi, l'évaluation du principe « à travail de valeur égale salaire égal » va au-delà des situations dans lesquelles les salariés féminins et masculins travaillent pour le même employeur et doit être étendue à une « source unique » établissant les conditions de rémunération. Par ailleurs, l'article précise que lorsqu'aucune personne de référence réelle ne peut être trouvée, le demandeur peut utiliser tout autre élément de preuve permettant d'attester de la discrimination présumée, y compris des données statistiques ou une comparaison avec la manière dont un salarié serait traité dans une situation comparable.

Ces deux articles participent tant d'une clarification que d'un approfondissement de l'aménagement de la charge de la preuve en cas de litige relatif à une discrimination ayant trait à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

4. ANALYSE DES IMPACTS DES DISPOSITIONS ENVISAGEES

4.1. IMPACTS JURIDIQUES

4.1.1. Impacts sur l'ordre juridique interne et articulation avec le cadre constitutionnel

L'article [L. 3221-8 du code du travail](#) est modifié et complété pour définir un dispositif d'aménagement de la preuve autonome de celui prévu à l'article [L. 1144-1 du code du travail](#). Un nouvel article L. 3221-8-1 est créé à la suite de l'article L. 3221-8 pour venir le compléter.

La création, au sein des articles L.3221-8 et L. 3221-8-1 du code du travail, d'un régime autonome d'aménagement de la preuve en matière d'égalité salariale apparaît conforme aux exigences constitutionnelles : elle relève de la compétence du législateur, poursuit un objectif d'intérêt général, respecte le principe d'égalité et renforce le droit à un recours effectif. À l'image des autres régimes d'aménagement de la charge de la preuve prévus dans le code du travail, cet article assure un juste équilibre entre les exigences et principes de valeur constitutionnelle.

4.1.2. Articulation avec le droit international et européen

Les dispositions envisagées doivent permettre de mettre en conformité les dispositions législatives du code du travail avec la directive dite « transparence salariale ».

4.2. IMPACTS ECONOMIQUES, FINANCIERS ET ADMINISTRATIFS

4.2.1. Impacts macroéconomiques

Les présents articles visent également à renforcer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et à mettre fin à toute forme de discrimination en la matière.

Dans une note intitulée « *Egalité hommes-femmes : une question d'équité, un impératif économique* » de novembre 2024¹⁰², le conseil d'analyse économique (CAE) indique que les inégalités de genre sont un frein à la croissance : le coût économique des inégalités de genre sur le marché du travail représente une dizaine de points de produit intérieur brut (PIB).

Pour le CAE, la mise en œuvre effective de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes est donc un facteur déterminant pour favoriser la croissance à l'échelle nationale.

Les mesures de ces articles permettront de renforcer l'arsenal juridique en faveur de la lutte contre les inégalités salariales entre les femmes et les hommes et toute forme de discrimination en la matière. Leur application aura un impact macroéconomique au niveau national qui participera à un renforcement de la croissance économique en France.

4.2.2. Impacts sur les entreprises

Ces mesures, qui renforcent l'aménagement de la charge de la preuve, faciliteront la mise en cause de la responsabilité juridique de l'employeur, et l'inciteront à respecter ses nouvelles obligations prévues par le présent projet de loi.

4.2.3. Impacts sur les professions réglementées

Sans objet.

¹⁰² [Les notes du conseil d'analyse économique \(CAE\), n° 83, « Égalité hommes-femmes : une question d'équité, un impératif économique », novembre 2024.](#)

4.2.4. Impacts sur le budget de l'Etat, de ses établissements publics et sur celui de la Sécurité sociale

Sans objet.

4.2.5. Impacts sur les particuliers et les associations

Sans objet.

4.2.6. Impacts sur les collectivités territoriales

Sans objet.

4.2.7. Impacts sur les services administratifs

Sans objet.

4.3. IMPACTS SOCIAUX

4.3.1. Impacts sur les personnes en situation de handicap

Sans objet.

4.3.2. Impacts sur l'égalité entre les femmes et les hommes

L'objet du présent projet de loi vise à renforcer le principe d'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes en garantissant une transparence des rémunérations dans le secteur privé et le secteur public. Les présentes mesures ont donc nécessairement un impact en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

4.3.3. Impacts sur la jeunesse

Les dispositions de ces articles facilitent la reconnaissance des discriminations, et pourront bénéficier aux plus jeunes, notamment dans le contexte de leur entrée sur le marché du travail. Ce public, souvent exposé à des pratiques discriminatoires liées à l'âge, au sexe ou à d'autres critères, bénéficiera d'un accès renforcé à la justice grâce à l'allègement de la charge de la preuve. Ces mesures visent à réduire les inégalités en termes d'accès à l'emploi et de rémunération, favorisant ainsi une intégration plus équitable des jeunes dans la vie professionnelle.

4.3.4. Autres impacts sur la société et les particuliers

En facilitant la reconnaissance des situations de discrimination par un renforcement de l'aménagement de la charge de la preuve, les mesures permettront un meilleur accès à la justice pour les personnes victimes de pratiques discriminatoires, souvent dissuadées d'agir en raison de la difficulté à produire des preuves. Cela favorisera une plus grande confiance dans l'institution judiciaire et des mécanismes de protection des droits fondamentaux.

En introduisant une présomption de discrimination en matière de rémunération à partir de faits laissant supposer l'existence d'une discrimination ou la non-conformité de l'employeur aux obligations qui lui incombent en vertu de la directive, ces dispositions clarifient et approfondissent le régime probatoire applicable dans les litiges relatifs aux discriminations dans ce domaine.

Cet allègement, voire en cas de non-conformité avérée, ce renversement de la charge de la preuve contribuera à faciliter l'accès à la justice des salariés ou candidats à un emploi.

Par ailleurs, ce mécanisme poursuit une logique dissuasive quant à toute forme de discrimination fondée sur le sexe en matière de rémunération. La prévention des comportements discriminatoires sera ainsi renforcée.

4.4. IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

4.4.1. Impacts sur le changement climatique

Les présentes mesures ne nuisent pas à la stratégie en matière de lutte contre le changement climatique.

4.4.2. Impacts sur l'adaptation au changement climatique, l'efficacité énergétique et la prévention des risques naturels

Les présentes mesures ne nuisent pas à la stratégie en matière d'adaptation au changement climatique, d'efficacité énergétique et de prévention des risques naturels.

4.4.3. Impacts sur la ressource en eau

Les présentes mesures ne nuisent pas à la stratégie en matière de gestion des ressources en eau.

4.4.4. Impacts sur la transition vers l'économie circulaire, la gestion des déchets et la prévention des risques technologiques

Les présentes mesures ne nuisent pas à la stratégie en matière d'économie circulaire, de gestion des déchets et de prévention des risques technologiques.

4.4.5. Impacts sur la lutte contre les pollutions

Les présentes mesures ne nuisent pas à la stratégie en matière de lutte contre les pollutions.

4.4.6. Impacts sur la préservation de la biodiversité et la protection des espaces naturels, agricoles et sylvicoles

Les présentes mesures n'ont pas d'impact sur la stratégie en matière de préservation de la biodiversité et de protection des espaces naturels, agricoles et sylvicoles.

4.4.7. Impacts sur les ressources

Les présentes mesures ne nuisent pas à la stratégie en matière de gestion des ressources.

5. CONSULTATIONS ET MODALITES D'APPLICATION

5.1. CONSULTATIONS MENEES

Conformément à [l'article L. 2271-1 2° du code du travail](#), la commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) a été consultée le 18 juin 2026.

Le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE) a également été consulté le 25 juin 2026, conformément à l'article 9-1 de la [loi n° 2008-496 du 27 mai 2008](#) portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

5.2. MODALITES D'APPLICATION

5.2.1. Application dans le temps

Ces dispositions entrent en vigueur au lendemain de la publication de la loi au *Journal officiel* de la République française.

5.2.2. Application dans l'espace

Les dispositions du code du travail s'appliquent à l'ensemble du territoire français métropolitain ainsi qu'aux territoires d'outre-mer suivants : Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte et La Réunion, qui sont soumis au principe de l'identité législative, et à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Ces dispositions ne s'appliquent pas en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à Wallis-et-Futuna, ainsi qu'aux Terres australes et antarctiques françaises qui sont régies par le principe de la spécialité législative et où le code du travail n'est pas applicable. Les relations du travail y sont organisées par d'autres textes.

5.2.3. Textes d'application

Les présentes dispositions ne nécessitent aucune mesure d'application.

TITRE II – DISPOSITIONS RELATIVES AUX EMPLOYEURS PUBLICS ET AUX AGENTS DE DROIT PUBLIC

Article 8 – Interdiction des avis de création ou de vacance d'emploi ou des intitulés de poste rédigés dans des termes genrés

1. ÉTAT DES LIEUX

1.1. CADRE GENERAL

Le premier alinéa de l'article 1^{er} de la [loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations](#) définit la discrimination directe comme étant « *la situation dans laquelle, sur le fondement (...) de son sexe, (...) une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable* ». Le deuxième alinéa définit la discrimination indirecte comme « *une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés* ». Le code pénal définit également la discrimination aux [articles 225-1 à 225-1-2](#). Elle est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende, notamment en matière d'embauche.

Le droit de la fonction publique protège aujourd'hui les agents publics contre les discriminations, qui sont prohibées par l'article L. 131-1 du code général de la fonction publique. L'article L. 131-2 du même code dispose : « *Aucune distinction ne peut être faite entre les agents publics en raison de leur sexe* ». Un dispositif dédié de signalement a été mis en place, notamment en matière de discrimination fondée sur le sexe ([article L. 135-6](#) du même code).

Les candidats à un emploi public bénéficient également d'une telle protection contre les discriminations, conformément à la jurisprudence constante du Conseil d'Etat (CE, Ass., 28 mai 1954, *Barel et autres*, n° [28238](#), Rec. ; CE, Ass., 21 avril 1972, *Syndicat chrétien du corps des officiers de police*, n° [75188](#), Rec.).

La [circulaire du 21 novembre 2017 relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes publiés au Journal officiel de la République française](#) prévoit par ailleurs que les employeurs publics doivent « *systématiquement recourir, dans les actes de*

recrutement et les avis de vacances publiés au Journal officiel, à des formules telles que 'le candidat ou la candidate' afin de ne pas marquer de préférence de genre ».

Les offres d'emplois de la fonction publique doivent être publiées sur la plateforme intitulée « Choisir le service public » conformément à l'article [D. 311-1](#) du code général de la fonction publique.

1.2. CADRE CONSTITUTIONNEL

Cet article du projet de loi vient approfondir la traduction législative du principe constitutionnel d'égalité. Le Conseil constitutionnel a confirmé la valeur constitutionnelle des droits sociaux en se référant principalement à la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 ainsi qu'au Préambule de 1946. Il a notamment affirmé la valeur constitutionnelle du principe d'égalité entre la femme et l'homme, tiré de l'alinéa 3 du Préambule de 1946 (Cons. const., 16 mars 2006, n° [2006-533 DC](#), *Loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes*).

Plus spécifiquement à la fonction publique, le dernier alinéa du Préambule de 1946 ainsi que l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 garantissent le principe d'égal accès aux emplois publics. L'égalité dans l'accès aux charges publiques constitue un principe de valeur constitutionnelle (Cons. const., 26 mars 2015, *M. Frédéric P.*, n° [2015-459 QPC](#)).

Aux termes de l'article 88-1 de la Constitution : « *La République participe aux Communautés européennes et à l'Union européenne, constituées d'Etats qui ont choisi librement, en vertu des traités qui les ont instituées, d'exercer en commun certaines de leurs compétences* ». Le Conseil constitutionnel déduit de cette disposition que : « *la transposition en droit interne d'une directive communautaire résulte d'une exigence constitutionnelle* » (voir notamment la décision [n° 2004-496 DC](#) du 10 juin 2004, « Loi pour la confiance dans l'économie numérique »). Il en va de même pour une loi ayant pour objet d'adapter le droit interne à un règlement de l'Union européenne (voir par exemple la décision [n° 2018-765 DC](#), « Loi relative à la protection des données personnelles », considérant 3).

1.3. CADRE CONVENTIONNEL

La France est liée par la [Convention n°111 de l'OIT](#) sur la discrimination en matière d'emploi et de profession, visant à éliminer toute forme de discrimination salariale ou à l'embauche, signée le 25 juin 1958 et qu'elle a ratifiée le 28 mai 1981.

La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 18 décembre 2000 interdit toute discrimination, notamment fondée sur le sexe (article 21), et pose le

principe d'égalité entre les hommes et les femmes, laquelle « *doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération* » (article 23).

Par ailleurs, la [directive européenne 2006/54/](#) du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail encourage la transparence des conditions de rémunération pour lutter contre les écarts salariaux.

Les développements figurant au point 1.3 de l'étude d'impact de l'article 9 relatifs à la convention n° 100 de l'Organisation internationale du travail, à l'article 157 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, à la directive 2006/54/CE ainsi qu'à la directive (UE) 2023/970 sont pleinement applicables au présent article, qui participe à la mise en œuvre du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale.

1.4. COMPARAISONS INTERNATIONALES

Sans objet.

2. NECESSITE DE LEGIFERER ET OBJECTIFS POURSUIVIS

2.1. NECESSITE DE LEGIFERER

L'objectif général de [la directive 2023/970 du 10 mai 2023](#) est de lutter contre la discrimination en matière de rémunération et de contribuer à combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne. L'article 5 point 3 de la directive, qui s'applique à tous les employeurs quelle que soit leur taille, prévoit l'obligation d'établir des offres d'emploi non sexistes et de conduire des processus de recrutement non discriminatoires qui garantissent le principe d'égalité entre les femmes et les hommes. Le dernier alinéa de l'article 2 de la directive précise également : « *Aux fins de l'article 5, la présente directive s'applique aux candidats à un emploi* ». Les candidats à un emploi public comme les agents publics doivent donc tous bénéficier de ces garanties en matière de non-discrimination.

La mise en conformité du droit français au regard de ces obligations découlant de la directive (UE) 2023/970 nécessite de procéder à des modifications de nature législative. Ces droits relèvent en effet du champ des garanties fondamentales accordées aux fonctionnaires de l'Etat (et, partant, des deux autres versants de la fonction publique) dont la fixation relève de la compétence du législateur en

application de l'article 34 de la Constitution. Par ailleurs, la directive fait obligation de mettre en place des sanctions en cas de manquement aux obligations qu'elle prévoit : l'identification des manquements et la création de sanctions attachées nécessitent également la loi, en particulier pour le versant territorial de la fonction publique.

Afin de donner une pleine effectivité juridique à l'article 5 point 3 de la directive 2023/970, dont le champ comprend les agents publics ainsi que les candidats à un emploi public (conformément au dernier alinéa de l'article 2 de la directive), il convient de compléter l'article [L. 131-4](#) du code général de la fonction publique afin de prévoir dans la loi l'obligation de rédiger les avis de création ou de vacance d'emploi ainsi que les dénominations de postes dans des termes ne comportant aucune distinction, directe ou indirecte, fondée sur le sexe.

2.2. OBJECTIFS POURSUIVIS

L'objectif général de l'article 8 est d'étendre aux candidats à un emploi public le bénéfice des garanties en matière de non-discrimination, directe ou indirecte fondée sur le sexe. En effet, si le droit en vigueur, notamment issu de la jurisprudence, protège déjà les candidats à un emploi public des discriminations fondées sur le sexe, il apparaît toutefois nécessaire pour transposer l'article 5 de la directive de créer une obligation procédurale relative à la rédaction des offres d'emploi, dont la méconnaissance est assortie d'une sanction administrative.

Ainsi, rédiger les offres d'emploi (avis de création ou de vacance d'emploi ainsi que dénominations de postes) dans des termes ne comportant aucune distinction, directe ou indirecte, fondée sur le sexe a pour objet de briser les stéréotypes de genre liés aux métiers, à encourager les femmes à postuler notamment aux postes à responsabilité les plus rémunérateurs, à neutraliser les biais de sélection dans le processus de recrutement et à contribuer à la diffusion d'une culture de l'égalité dans l'ensemble des administrations. L'analyse des offres publiées sur la plateforme « Choisir le service public » démontre l'hétérogénéité des pratiques adoptées par les employeurs publics s'agissant de la féminisation des intitulés de poste et de rédaction des offres. Certaines offres d'emploi demeurent, intégralement ou partiellement, sexuées. Ainsi, certains employeurs utilisent le masculin dans le titre de l'offre d'emploi (par exemple « chargé d'études »), et alternent entre masculin, féminin ou les deux dans les développements relatifs aux missions. Une analyse des titres des offres d'emploi publiées sur la plateforme « Choisir le service public » (dans les trois versants de la fonction publique) sur une période d'un an révèle que plus de 60% des titres d'offres d'emploi sont non sexués. Dans le détail, 39% des titres d'offres d'emploi comportent la mention « H/F »,

9% la mention « F/H » en fin de libellé, 14% une terminaison alternative et 4% de l'écriture inclusive (usage du point médian)¹⁰³.

L'objectif est de mettre fin aux formulations qui, en recourant à des termes porteurs de stéréotypes, tendent à orienter les candidatures vers l'un ou l'autre sexe et à reproduire les inégalités professionnelles dans l'accès aux emplois publics.

Ce nouveau cadre légal s'inscrira dans l'objectif plus large de promotion de l'égalité professionnelle et de réduction des écarts salariaux, tout en contribuant à moderniser les pratiques de recrutement.

3. OPTIONS ENVISAGEES ET OPTION RETENUE

3.1. OPTIONS ENVISAGEES

Il a été envisagé de compléter les [articles L. 131-1](#) et [L. 131-2](#) du code général de la fonction publique pour étendre explicitement aux candidats à un emploi public les interdictions de discriminer qu'ils établissent. Toutefois, les dispositions en cause auraient eu un caractère superfétatoire eu égard à l'état du droit positif, en particulier la jurisprudence constante du Conseil d'Etat, qui protège déjà les candidats à un emploi public contre toute discrimination – qu'elle soit ou non fondée sur le sexe. En outre, à l'article 9 du projet de loi, les nouveaux articles L. 132-9-11, L. 132-9-12 et L. 132-9-14 confirment que les candidats à un emploi public bénéficient bien des garanties en matière de non-discrimination fondée sur le sexe prévue à l'article L. 131-2 du code général de la fonction publique en créant une sanction en cas de méconnaissance du principe de non-discrimination à raison du sexe à l'encontre de ces personnes (les nouveaux articles précités disposent : « l'article L. 131-2 en tant qu'il s'applique aux candidats à un emploi public »). Considérant que cette option n'aurait qu'un caractère purement reconnaîtif, elle a donc été écartée.

Parallèlement, il a été envisagé de compléter l'article [L. 131-4](#) du même code afin de préciser dans la loi l'obligation de rédiger les avis de création ou de vacance d'emploi ainsi que les dénominations de postes dans des termes ne comportant aucune distinction, directe ou indirecte, fondée sur le sexe.

3.2. OPTION RETENUE

¹⁰³ Analyse réalisée par la Direction de projet « Choisir le Service Public » de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique.

La présente mesure permet une transposition effective des dispositions de l'article 5 point 3 relatives à l'obligation de processus de recrutement non discriminatoires, et complète les garanties en matière de non-discrimination, directe ou indirecte, au stade de la phase de sélection (conformément au dernier alinéa de l'article 2 de la directive), en venant introduire à l'article [L. 131-4](#) du code général de la fonction publique l'obligation de rédiger les avis de création ou de vacance d'emploi ainsi que les dénominations de postes dans des termes ne comportant aucune distinction, directe ou indirecte, fondée sur le sexe.

4. ANALYSE DES IMPACTS DES DISPOSITIONS ENVISAGEES

4.1. IMPACTS JURIDIQUES

4.1.1. Impacts sur l'ordre juridique interne et articulation avec le cadre constitutionnel

Les dispositions de cet article modifient l'article L. 131-4 du code général de la fonction publique. Celui-ci est complété afin d'y inscrire l'obligation que les avis de création ou de vacance d'emploi et les dénominations de postes ne comportent aucune distinction, directe ou indirecte, fondée sur le sexe.

Dans l'hypothèse où le juge constitutionnel examinerait la constitutionnalité de dispositions de droit national prises pour la transposition de la directive « transparence salariale », le présent article ne présente pas de risque de contrariété avec une règle ou norme de valeur constitutionnelle.

4.1.2. Articulation avec le droit international et européen

Les dispositions envisagées doivent permettre de mettre en conformité les dispositions législatives du code général de la fonction publique avec la directive (UE) 2023/970 (article 5 point 3), en matière de non-discrimination avant l'embauche.

4.2. IMPACTS ECONOMIQUES, FINANCIERS ET ADMINISTRATIFS

4.2.1. Impacts macroéconomiques

Sans objet.

4.2.2. Impacts sur les entreprises

Le présent article ne s'applique pas aux entreprises mais aux employeurs d'agents de droit public.

4.2.3. Impacts sur les professions réglementées

Sans objet.

4.2.4. Impacts sur le budget de l'Etat, de ses établissements publics et sur celui de la Sécurité sociale

Le non-respect des obligations prévues au premier alinéa de l'article L.131-4 est susceptible de conduire au prononcé d'une sanction pécuniaire d'un montant maximal de 450€ par manquement. Le calcul d'un coût annuel global est difficile à établir en raison de l'impossibilité d'anticiper le comportement des administrations.

4.2.5. Impacts sur les particuliers et les associations

Sans objet.

4.2.6. Impacts sur les collectivités territoriales

De même que pour l'Etat, les collectivités territoriales devront être pleinement engagées dans ce dispositif de non-discrimination des candidats. Conformément à l'article 30 de la directive (UE) 2023/970 du 10 mai 2023, qui prévoit que les États membres prennent des mesures appropriées pour sensibiliser les employeurs, les travailleurs et leurs représentants aux droits et obligations résultant de la directive, l'Etat accompagnera les employeurs publics dans la mise en œuvre de ces nouvelles obligations. Dès parution de la loi, les services du ministre chargé des collectivités territoriales communiqueront auprès des services préfectoraux afin qu'ils informent les collectivités du nouveau dispositif issu du présent projet de loi. L'accompagnement de l'Etat pourra notamment prendre la forme de la diffusion de supports d'information, de recommandations et d'outils pratiques destinés à favoriser une application homogène des nouvelles règles par l'ensemble des employeurs publics.

La mesure n'emporte pas de coût significatif pour les collectivités territoriales. Elle implique principalement une adaptation des pratiques de rédaction des offres d'emploi et des modèles de publication déjà utilisés par les employeurs territoriaux, notamment via les centres de gestion et les outils numériques dédiés à la publicité des vacances d'emplois. Cette évolution s'inscrit dans la continuité des principes existants de non-discrimination dans l'accès aux emplois publics et de pratiques déjà

encouragées en matière de rédaction des offres d'emploi visant à éviter toute distinction fondée sur le sexe.

Le non-respect des obligations relatives aux offres d'emploi est assorti d'un régime de sanction administrative. En application des articles L. 132-9-11 et L. 132-9-12 du code général de la fonction publique créés par le projet de loi, l'autorité administrative prévue par décret est compétente pour prononcer une sanction d'un montant maximal de 450€ par manquement à l'encontre des collectivités territoriales, des établissements publics locaux mentionnés à l'article L.4 et des groupements d'intérêt public locaux.

L'autorité de sanction pourra être saisie du manquement par les agents ou les organisations syndicales après qu'ils auront formé un recours auprès de l'employeur public. La décision de sanction pourra faire l'objet d'un recours devant la juridiction administrative compétente.

Comme indiqué supra, le calcul d'un coût annuel global est difficile à établir en raison de l'impossibilité d'anticiper le comportement des administrations.

4.2.7. Impacts sur les services administratifs

Les services administratifs devront veiller à modifier leurs pratiques pour ceux d'entre eux dont les offres d'emploi sont encore totalement ou partiellement rédigées de façon sexuée.

4.3. IMPACTS SOCIAUX

4.3.1. Impacts sur les personnes en situation de handicap

4.3.2. Sans objet. Impacts sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Il est désormais documenté que des offres d'emploi rédigées de façon sexuée, en l'occurrence au masculin, influencent le sentiment d'appartenance ou de légitimité des candidats potentiels et conduisent certaines femmes à s'autocensurer dans leurs candidatures, renforçant les inégalités d'accès à l'emploi. A ce titre, l'étude de Gaucher, Friesen et Kay, publiée en 2011 dans le Journal of Personality and Social Psychology¹⁰⁴, a mis en évidence que les offres d'emploi utilisant des termes associés à des stéréotypes masculins sont perçues par les femmes comme moins accueillantes

¹⁰⁴ [Evidence that Gendered Wording in Job Advertisements Exists and Sustains Gender Inequality »
https://psycnet.apa.org/record/2011-04642-001](https://psycnet.apa.org/record/2011-04642-001)

et diminuent leur intention de candidater. Ces constats sont également repris par les institutions publiques. Le récent [rapport d'information](#) déposé par la délégation de l'Assemblée nationale aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur l'égalité salariale¹⁰⁵ précise combien il importe « d'analyser si les annonces d'emploi sont neutres en termes de genre », car « certaines annonces peuvent utiliser un langage qui décourage les femmes de postuler ».

Dès lors, l'obligation d'assurer un caractère non sexiste aux avis de vacance d'emploi constitue une mesure préventive destinée à favoriser une égalité réelle d'accès aux emplois publics entre les femmes et les hommes, en réduisant les effets potentiels des stéréotypes de genre dès la phase de recrutement.

4.3.3. Impacts sur la jeunesse

4.3.4. Sans objet. Autres impacts sur la société et les particuliers

Cet article porte un impact positif sur la société en contribuant à renforcer le principe d'égalité des candidats à l'embauche.

4.4. IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

4.4.1. Impacts sur le changement climatique

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de lutte contre le changement climatique.

4.4.2. Impacts sur l'adaptation au changement climatique, l'efficacité énergétique et la prévention des risques naturels

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière d'adaptation au changement climatique, d'efficacité énergétique et de la prévention des risques naturels.

4.4.3. Impacts sur la ressource en eau

¹⁰⁵ [Rapport d'information déposé par la délégation de l'Assemblée nationale aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur l'égalité salariale](#), n° 2370, déposé le mardi 27 janvier 2026, p. 42.

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de gestion des ressources en eau.

4.4.4. Impacts sur la transition vers l'économie circulaire, la gestion des déchets et la prévention des risques technologiques

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière d'économie circulaire, de la gestion des déchets et de la prévention des risques technologiques.

4.4.5. Impacts sur la lutte contre les pollutions

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de lutte contre les pollutions.

4.4.6. Impacts sur la préservation de la biodiversité et la protection des espaces naturels, agricoles et sylvicoles

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de préservation de la biodiversité et de protection des espaces naturels, agricoles et sylvicoles.

4.4.7. Impacts sur les ressources

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de gestion des ressources.

5. CONSULTATIONS ET MODALITES D'APPLICATION

5.1. CONSULTATIONS MENEES

Le conseil commun de la fonction publique (CCFP) a été consulté le 18 juin 2026 conformément à l'article L.242-1 du code général de la fonction publique.

Le Conseil national d'évaluation des normes a été consulté le 2 juillet 2026 en application de l'article L. 1212-2 du code général des collectivités territoriales.

5.2. MODALITES D'APPLICATION

5.2.1. Application dans le temps

Ces dispositions entrent en vigueur quatre mois après la promulgation de la loi, y compris dans les îles Wallis et Futuna, en Polynésie française, en Nouvelle-Calédonie et dans les Terres australes et antarctiques françaises.

5.2.2. Application dans l'espace

En ce qu'il modifie le code général de la fonction publique, sur le fondement des dispositions de l'article L.8 de ce code, le projet d'article s'applique de plein droit aux fonctionnaires et agents publics de l'État relevant de son champ d'application, sous réserve des dispositions particulières prévues pour les collectivités suivantes :

S'agissant des collectivités régies par l'article 73 de la Constitution, le projet d'article est applicable de plein droit en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte et à La Réunion.

S'agissant des collectivités régies par l'article 74 de la Constitution, le projet d'article est applicable de plein droit à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

En Polynésie française et dans les îles Wallis et Futuna, le projet d'article est applicable aux seuls fonctionnaires et agents publics de l'Etat.

Le projet d'article est également applicable aux seuls fonctionnaires et agents publics de l'État en Nouvelle-Calédonie et dans les Terres australes et antarctiques françaises.

5.2.3. Textes d'application

Sans objet.

Article 9 – Adaptation du régime de transparence des rémunérations et création d’un mécanisme de correction des écarts assorti de sanctions

1. ÉTAT DES LIEUX

1.1. CADRE GENERAL

L'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes « *pour un même travail ou un travail de valeur égale* » est un principe qui a été reconnu par la loi en 1972¹⁰⁶. Il est précisé aux [articles L. 3221-1 et suivants du code du travail](#) qui s'appliquent non seulement aux salariés de droit privé mais aussi aux agents de droit public en vertu de l'article L. 3221-1 du même code.

Pour autant, les inégalités salariales persistent en France : en 2023, le niveau moyen de rémunération des femmes en Equivalent temps plein (EQTP) est inférieur de 9,9 % en moyenne à celui des hommes dans l'ensemble de la fonction publique. La majeure partie de l'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes résulte cependant des différences de positions professionnelles. En effet, dans la fonction publique de l'Etat, à profil identique – c'est-à-dire à âge, qualification (grade et catégorie), statut, quotité de travail et type d'employeur (établissement public administratif ou ministère) identiques –, les femmes perçoivent en moyenne 2,6 % de moins que les hommes. Dans la fonction publique territoriale, à profil identique, c'est-à-dire à niveau de qualification donné (grade et catégorie), statut, type ainsi que taille de la collectivité employeuse et ancienneté (approchée ici par l'âge), les femmes perçoivent en moyenne un salaire inférieur de 4 % à celui des hommes en 2022. Dans la fonction publique hospitalière, à statut, âge, grade, catégorie hiérarchique et type d'établissement identiques, les femmes perçoivent 4,2 % de moins que les hommes¹⁰⁷.

Index des rémunérations

Pour ces motifs, l'article 9 de la [loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023](#) visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique a mis en place un outil de mesure et de correction des différences de rémunération dans les administrations gérant au moins 50 agents : l'index des rémunérations¹⁰⁸. Ce dispositif,

¹⁰⁶ [Loi n°72-1143 du 22 décembre 1972](#) relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

¹⁰⁷ [Rapport annuel sur l'état de la fonction publique](#), édition 2025, p. 102.

¹⁰⁸ Ce dispositif de mesure et de correction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes est aujourd'hui prévu aux [articles L. 132-9-3 à L. 132-9-5 du code général de la fonction publique](#), précisés par les [articles R. 132-23 à R. 132-62 du même code](#) dans la fonction publique d'Etat, par le [décret n° 2024-801](#) du 13 juillet 2024 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale et par le [décret n° 2024-802](#) du 13 juillet 2024 relatif

créé sur le modèle de l'index institué par la *loi du 5 septembre 2018* pour la liberté de choisir son avenir professionnel dans le secteur privé, a mis en œuvre une véritable obligation de transparence pour mettre fin aux écarts de rémunération persistants. Depuis le 31 décembre 2023, l'ensemble des employeurs de la fonction publique de l'Etat comptant au moins 50 agents en gestion doivent, chaque année, calculer et publier leur index des rémunérations. Depuis le 30 septembre 2024, cette obligation s'impose également aux employeurs des versants territorial et hospitalier de la fonction publique qui comptent au moins 50 agents publics.

Cet index des rémunérations prend la forme d'une note sur 100 points qui est calculée à partir de trois à six indicateurs, selon le versant de la fonction publique dont relève l'employeur et selon sa nature juridique.

Les départements ministériels calculent leur index des rémunérations à partir des indicateurs suivants¹⁰⁹ :

1° Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à corps, grade et échelon équivalents ;

2° Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à catégorie hiérarchique équivalente ;

3° Ecart de taux de promotion de corps entre les femmes et les hommes ;

4° Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes ;

5° Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations ;

6° Taux d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 % d'agents publics les mieux rémunérés occupant les emplois de type 1 à 5 prévus par le [décret n°2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique](#).

aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale, ainsi que par le décret n° 2024-948 du 21 octobre 2024 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique hospitalière et par le décret n° 2024-949 du 21 octobre 2024 fixant les modalités de calcul des indicateurs définis à l'article 1er du décret n° 2024-948 du 21 octobre 2024 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique hospitalière.

¹⁰⁹ Conformément à l'article 1er du [décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023](#) relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération.

Les établissements publics de l'Etat qui gèrent au moins 50 agents publics le calculent au moyen des indicateurs 1°, 2° et 5° précités.

Les régions, les départements, les communes et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants ainsi que le Centre national de la fonction publique territoriale calculent leur index des rémunérations au moyen des indicateurs suivants¹¹⁰ :

1° Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à filière et catégorie hiérarchique équivalentes ;

2° Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à filière et catégorie hiérarchique équivalentes ;

3° Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes ;

4° Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Les établissements mentionnés à l'[article L. 5 du code général de la fonction publique](#), c'est-à-dire les établissements publics de santé et les établissements médico-sociaux, **dotés d'un budget supérieur à 200 millions d'euros** calculent leur index des rémunérations à partir des indicateurs suivants¹¹¹ :

1° Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes pour les fonctionnaires à filière et catégorie hiérarchique équivalentes ;

2° Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes pour les agents contractuels à catégorie hiérarchique équivalente ;

3° Ecart de taux de promotion de corps entre les femmes et les hommes ;

4° Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes ;

5° Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.

¹¹⁰ Conformément à l'article 1^{er} du [décret n° 2024-801 du 13 juillet 2024](#) relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale.

¹¹¹ Conformément à l'article 1^{er} du [décret n° 2024-948](#) du 21 octobre 2024 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique hospitalière.

Les établissements mentionnés à l'[article L. 5 du code général de la fonction publique](#) dotés d'un budget inférieur ou égal à 200 millions d'euros calculent leur index des rémunérations au moyen des indicateurs 1° à 4° précités.

Ensuite, chaque année, au plus tard le 30 septembre, les administrations gérant au moins 50 agents publics doivent publier leur note sur 100 de manière visible et lisible sur leur site internet ainsi que les résultats de chacun des indicateurs. Ils doivent également informer le comité social compétent de ces résultats et les transmettre à une autorité administrative qui est chargée de contrôler qu'ils respectent leurs obligations issues de ce dispositif :

- les départements ministériels transmettent leur index des rémunérations au ministre chargé de la fonction publique,
- les établissements publics de l'Etat le transmettent à leur département ministériel de tutelle,
- les collectivités territoriales, les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants et le Centre national de la fonction publique territoriale le transmettent aux préfetures,
- et les établissements de la fonction publique hospitalière le transmettent aux agences régionales de santé.

Les indicateurs et l'index des rémunérations de toutes les administrations sont publiés, au plus tard le 31 décembre de chaque année, sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique.

En cas de note globale inférieure à 75 sur 100, l'employeur est tenu de définir et de publier des objectifs de progression et des mesures adéquates et pertinentes de correction, afin d'atteindre une note globale au moins égale à 75, dans un délai maximum de trois ans.

Afin de garantir la pleine effectivité du dispositif, des sanctions pécuniaires ont été prévues en cas de non-respect des obligations précitées. Deux dispositifs de pénalité coexistent :

- une pénalité financière forfaitaire est applicable aux employeurs qui ne publient pas leurs résultats ou leurs mesures de correction. Cette sanction est précédée d'une mise en demeure, effectuée par l'autorité administrative chargée du contrôle, d'un mois minimum permettant à l'administration de régulariser sa situation avant sanction. Le montant de cette pénalité est fixé à :
 - o 90 000 euros pour les départements ministériels ;

- 45 000 euros pour les établissements publics de l'Etat, les régions, les départements, le Centre national de la fonction publique territoriale, les communes et établissements publics de coopération intercommunale lorsqu'ils comprennent au moins 80 000 habitants et les établissements de la fonction publique hospitalière dotés d'un budget supérieur à 200 millions d'euros ;
 - 25 000 euros pour les communes, les établissements publics de coopération intercommunale comptant entre 40 000 et 80 000 habitants et les établissements de la fonction publique hospitalière dotés d'un budget inférieur ou égal à 200 millions d'euros.
- les employeurs qui n'ont pas atteint 75 points au bout d'un délai de trois ans peuvent se voir appliquer une pénalité financière. Cette pénalité peut atteindre jusqu'à 1% de la masse salariale de l'administration concernée.

Si un employeur public se voit appliquer une pénalité financière en raison du non-respect d'une obligation découlant de l'index, il ne pourra se voir appliquer une autre pénalité financière liée à la non réalisation des plans d'action décrits ci-après.

Plans d'actions pluriannuels en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Par ailleurs, [l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#) a créé un nouvel outil dans la fonction publique : les plans d'actions pluriannuels en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (désormais prévus aux [articles L. 132-1 à L. 132-4](#) et [R. 132-1 à R. 132-12](#) du code général de la fonction publique). L'Etat et ses établissements publics administratifs, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants ainsi que les autres établissements publics mentionnés à l'article L. 5 du code général de la fonction publique élaborent et mettent en œuvre de tels plans d'une durée maximale de trois ans renouvelables qui doivent comporter des mesures afin :

D'évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

De garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. Lorsque la part des femmes ou des hommes dans un grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade ;

De favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;

De prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

L'absence d'élaboration d'un tel plan, son non-renouvellement ou le défaut de transmission du plan d'action avant le 1^{er} mars de l'année suivant son élaboration ou son renouvellement peuvent conduire à des sanctions pouvant atteindre 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels. Le plan d'action doit, par ailleurs, être transmis aux autorités suivantes :

Au ministre chargé de la fonction publique, notamment pour les départements ministériels ;

Aux ministres de tutelle pour les établissements publics administratifs de l'Etat ;

Aux préfets pour les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants ;

Aux directeurs généraux des agences régionales de santé pour les établissements mentionnés à l'article L. 5 du code général de la fonction publique.

Enfin, un bilan de la mise en œuvre des plans doit être adressé aux autorités précitées, selon la nature de l'employeur public, ainsi qu'un bilan national pour information au Conseil supérieur de la fonction publique compétent. Le ministre chargé de la fonction publique présente chaque année au Conseil commun de la fonction publique ces bilans et les rend accessibles sur le site internet du ministère.

Dispositif des nominations équilibrées

Le dispositif des nominations équilibrées entre femmes et hommes dans la fonction publique est issu de l'article 56 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (loi Sauvadet), codifié à [l'article L. 132-5 du code général de la fonction publique](#). Il s'applique aux emplois supérieurs et de direction des trois versants de la fonction publique et impose un quota minimal de nominations pour chaque sexe, fixé à 40 % depuis le 1^{er} janvier 2017, après une montée en charge progressive (20 % en 2013-2014, 30 % en 2015-2016). Les modalités d'application sont régies par les [articles R. 132-13 à R. 132-22](#) du code général de la fonction publique, et précisées par la [circulaire du 3 juillet 2024](#) relative à l'application du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 modifié relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique. Le non-respect de l'obligation est sanctionné par une contribution financière forfaitaire dont les montants figurent aux articles [R. 132-14 et R. 132-15](#) du code général de la fonction publique. Le dispositif a connu des évolutions récentes significatives. La loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 a relevé le taux de 40 % à 50 % et étendu l'obligation au-

delà des seules primo-nominations, le [décret n° 2023-1381](#) du 28 décembre 2023 précisant le nouveau périmètre des emplois concernés. Par ailleurs, le [décret n° 2025-1404](#) du 29 décembre 2025, entré en vigueur le 1er janvier 2026, étend pour la première fois l'obligation aux emplois des cabinets du Premier ministre et des ministres, l'obligation étant appréciée sur la durée d'exercice de chaque gouvernement.

Dispositifs de signalement et protection contre les discriminations

Le droit de la fonction publique protège les agents publics contre les discriminations, qui sont prohibées par les articles [L. 131-1](#) et [L. 131-2](#) du code général de la fonction publique. Afin de garantir l'effectivité de cette protection, les employeurs publics mettent en œuvre un dispositif de signalement permettant aux agents de signaler notamment les faits de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes dans les conditions prévues à l'article [L. 135-6](#) du même code.

Rapport social unique et suivi des données relatives à l'égalité professionnelle

Par ailleurs, les employeurs publics sont déjà soumis à des obligations de collecte, de suivi et de publication de données relatives à la situation comparée des femmes et des hommes. Le rapport social unique prévu aux [articles L. 231-1 et suivants](#) du code général de la fonction publique rassemble ainsi des informations relatives notamment aux effectifs, aux recrutements, aux parcours professionnels, aux rémunérations, aux promotions et à l'égalité professionnelle. Présenté annuellement aux instances de dialogue social, il constitue un outil de suivi et d'analyse des écarts entre les femmes et les hommes au sein des administrations.

Aménagement de la charge de la preuve en cas de discrimination alléguée et réparation du préjudice subi

Enfin, en matière de respect des obligations liées à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, un agent public peut se tourner vers le juge administratif pour faire constater et, le cas échéant, réparer tout dommage causé par la violation de ces obligations.

En contentieux administratif, il appartient en principe au demandeur (requérant) d'apporter la preuve des faits sur lesquels il fonde sa requête, selon l'adage « *actori incumbit probatio* ». Cependant, [l'article 4 de la loi n° 2008-496](#) du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations a aménagé la charge de la preuve en matière de discrimination. Cet article dispose en effet que : « *Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présente devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence. Au vu de ces éléments, il appartient à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments*

objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. ». Le Conseil d'Etat a précisé ce régime d'aménagement de la charge de la preuve en matière de discrimination (voir, par exemple, [Conseil d'Etat, 16 octobre 2017, n° 383459](#)), en jugeant que « s'il appartient au requérant qui s'estime lésé par une telle mesure de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer une atteinte à ce dernier principe, il incombe au défendeur de produire tous ceux permettant d'établir que la décision attaquée repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; que la conviction du juge se détermine au vu de ces échanges contradictoires ; qu'en cas de doute, il lui appartient de compléter ces échanges en ordonnant toute mesure d'instruction utile. » Enfin, [l'article L. 131-13 du code général de la fonction publique](#) prévoit que « L'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination subie par un agent public se prescrit par cinq ans à compter de la révélation de la discrimination. Ce délai n'est pas susceptible d'aménagement conventionnel. Les dommages et intérêts réparent l'entier préjudice résultant de la discrimination, pendant toute sa durée. ».

Les travaux conduits conjointement par la DGAFP et le Défenseur des droits dans le cadre du [rapport relatif à la lutte contre les discriminations et à la prise en compte de la diversité de la société française dans la fonction publique 2023](#) soulignent que les discriminations dans la fonction publique peuvent intervenir à toutes les étapes de la carrière, notamment lors du recrutement, du déroulement de carrière et de l'évolution professionnelle, et rappellent l'importance de renforcer les dispositifs de prévention et de traitement des discriminations. Par ailleurs, dans sa [décision-cadre n°2022-139 du 31 août 2022 relative aux conditions d'accès à la preuve de la discrimination](#), le Défenseur des droits rappelle que « l'effectivité du droit de la non-discrimination repose sur l'accès à la preuve » et constate que des difficultés d'accès aux éléments détenus par les employeurs demeurent, malgré les mécanismes d'aménagement de la charge de la preuve.

Ces constats sont particulièrement prégnants en matière d'égalité de rémunération, dès lors que les données relatives aux rémunérations, aux parcours professionnels ou aux critères d'évolution de carrière sont essentiellement détenues par l'employeur public. Les obligations de transparence instaurées par la directive (UE) 2023/970 du 10 mai 2023 visent précisément à réduire cette asymétrie d'information et à renforcer l'effectivité du droit à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

1.2. CADRE CONSTITUTIONNEL

Cet article du projet de loi s'inscrit pleinement dans le cadre constitutionnel mentionné au point 1.2 de l'article 8 de cette étude d'impact, afin de réduire les écarts

de rémunération entre les femmes et les hommes. Ainsi, il vient approfondir la traduction législative du principe constitutionnel d'égalité. Le Conseil constitutionnel a confirmé la valeur constitutionnelle des droits sociaux en se référant principalement à la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 ainsi qu'au Préambule de 1946. Il a notamment affirmé la valeur constitutionnelle du principe d'égalité entre la femme et l'homme, tiré de l'alinéa 3 du Préambule de 1946 (Cons. const., 16 mars 2006, n° [2006-533 DC](#), *Loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes*).

Plus spécifiquement à la fonction publique, le dernier alinéa du Préambule de 1946 ainsi que l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 garantissent le principe d'égal accès aux emplois publics. L'égalité dans l'accès aux charges publiques constitue un principe de valeur constitutionnelle (Cons. const., 26 mars 2015, *M. Frédéric P.*, n° [2015-459 QPC](#)).

Par ailleurs, le principe de la non-discrimination en matière de rémunération est une composante d'un principe à valeur constitutionnelle prohibant toute discrimination entre les travailleurs¹¹².

Aux termes de l'article 88-1 de la Constitution : « *La République participe aux Communautés européennes et à l'Union européenne, constituées d'Etats qui ont choisi librement, en vertu des traités qui les ont instituées, d'exercer en commun certaines de leurs compétences* ». Le Conseil constitutionnel déduit de cette disposition que : « *la transposition en droit interne d'une directive communautaire résulte d'une exigence constitutionnelle* » (voir notamment la décision n° [2004-496 DC](#) du 10 juin 2004, « *Loi pour la confiance dans l'économie numérique* »). Il en va de même pour une loi ayant pour objet d'adapter le droit interne à un règlement de l'Union européenne (voir par exemple la décision n° [2018-765 DC](#), « *Loi relative à la protection des données personnelles* », considérant 3).

1.3. CADRE CONVENTIONNEL

Le principe du salaire égal, sans distinction de sexe, pour un travail de valeur égale fait son apparition dès la création de l'Organisation internationale du travail (OIT) en 1919. Toutefois, il faut attendre la [Convention n° 100 de l'OIT](#) relative à l'égalité de rémunération entre les travailleurs hommes et femmes pour un travail de valeur égale, signée le 29 juin 1951 et ratifiée par la France le 10 mars 1953, pour qu'un socle juridique

¹¹² De façon concordante, le Conseil d'État et le Conseil constitutionnel déduisent du principe d'égalité deux types d'obligations : l'interdiction de certaines discriminations et l'application uniforme de la règle de droit. L'égalité est un principe constitutionnel comme cela a été rappelé dans un arrêt du 23 juillet 1996 ([DC, 23 juillet 1996, n° 96-380](#))

international plus précis et contraignant vient consacrer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale.

Ainsi, l'article 2 de la Convention n° 100 de l'OIT, d'application directe en droit interne, prévoit que : « *Chaque Membre devra, par des moyens adaptés aux méthodes en vigueur pour la fixation du taux de rémunération, encourager et dans la mesure où ceci est compatible avec lesdites méthodes, assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main d'œuvre masculine et la main d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale* ».

Au niveau européen, l'affirmation du principe de « l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes » s'inscrit à l'origine dans la construction du marché économique européen. Ainsi, **l'article 119 du Traité de Rome** stipule que les Etats membres doivent assurer une égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail égal. Il n'est alors fait référence qu'à l'égalité de rémunération pour « un même travail ».

Toutefois, la Cour de justice va reconnaître, en 1976, l'effet direct de l'article 119 et préciser l'interprétation qui doit en être faite : il doit être compris « *dans le sens d'un élargissement du critère strict d'« un même travail », en conformité notamment avec les dispositions de la Convention n°100 sur l'égalité de rémunération de l'OIT, dont l'article 2 envisage l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale* »¹¹³.

La [directive 75/117/CEE](#) relative au principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et travailleurs féminins intègre « *la notion de travail de valeur égale* ». L'article 141 du Traité d'Amsterdam, puis **l'article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE)**¹¹⁴ reprennent l'article 119 du Traité de Rome en y intégrant la notion de travail de valeur égale. Ce principe est considéré comme un droit fondamental de la personne humaine¹¹⁵.

L'article 23 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 7 décembre 2000 rappelle également que « *l'égalité entre les hommes et les femmes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération* » et l'égalité de traitement et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes constitue désormais le deuxième principe clé du socle européen des droits sociaux, approuvé conjointement par le Parlement européen, le Conseil et la Commission le 17 novembre 2017, lors du sommet social de Göteborg qui réaffirme

¹¹³ CJCE, 8 avril 1976, [C-43/75](#), Defrenne II.

¹¹⁴ Article 157 du TFUE : « Chaque État membre assure le principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et féminins pour un même travail ou un travail de même valeur. »

¹¹⁵ CJCE, 10 février 2000, [C-270/97](#) et [C-271/97](#)

que « *les femmes et les hommes ont droit à la même rémunération pour un travail de valeur égale.* »

Enfin, la [directive européenne 2006/54/CE](#) du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail consacre le droit à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur.

S'agissant de la communication de données relatives aux rémunérations : l'article 8 de la [Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales](#) (CEDH), signée le 4 novembre 1950 et ratifiée par la France le 3 mai 1974, ne réglemente pas directement le traitement des données mais impose qu'aucune ingérence dans la vie privée ne soit arbitraire ou disproportionnée. Toute collecte, conservation ou utilisation de données personnelles doit être prévue par la loi, poursuivre un but légitime et être nécessaire dans une société démocratique. L'article 8 al. 2 précise que l'ingérence d'une autorité publique dans l'exercice de ce droit ne peut intervenir que dans les conditions qu'il prévoit.

La rémunération est une donnée à caractère personnel au sens de l'article 4 du Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016, relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (RGPD) : elle identifie ou rend identifiable la personne concernée. Sa communication à un tiers constitue un traitement soumis à l'article 6. Tout traitement doit reposer sur l'une des six bases légales de l'article 6 du RGPD. Pour les organismes publics, les bases pertinentes sont en principe l'obligation légale (art. 6 §1 c) ou la mission d'intérêt public (art. 6 §1 e). Par ailleurs, aucune information concernant un agent ne peut être collectée ou communiquée par un dispositif qui n'a pas été préalablement porté à sa connaissance.

S'agissant du renforcement de l'aménagement de la charge de la preuve en matière de discrimination, il s'inscrit dans un cadre conventionnel qui impose aux États parties des obligations positives en matière de lutte contre les discriminations, notamment celles en matière de rémunération fondées sur le sexe.

La CEDH, et en particulier son article 14, prohibe toute discrimination dans la jouissance des droits garantis, tandis que le Protocole n° 12 étend cette interdiction à tout droit prévu par la loi. De plus, la jurisprudence constante de la Cour européenne des droits de l'homme impose aux États des exigences accrues en matière de protection contre les discriminations, y compris par le biais d'un aménagement de la

charge de la preuve afin de ne pas rendre illusoire le droit à un recours effectif, garanti à l'article 13 CEDH¹¹⁶.

Par ailleurs, la [Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes \(CEDAW\)](#), adoptée sous l'égide des Nations unies puis signée le 17 juillet 1980 et ratifiée par la France le 14 décembre 1983 engage les États à prendre toutes les mesures appropriées pour garantir l'égalité entre les sexes, notamment dans le domaine de l'emploi et de la rémunération.

Le droit de l'Union européenne a joué un rôle moteur dans le développement d'un régime d'aménagement de la charge de la preuve en matière de discrimination.

Pour rappel, en droit de l'Union, le régime probatoire applicable aux discriminations trouve son origine dans plusieurs directives relatives à l'égalité de traitement, notamment la [directive 2000/43/CE](#)¹¹⁷ (égalité raciale), la [directive 2000/78/CE](#)¹¹⁸ (égalité en matière d'emploi et de travail) et surtout la [directive 2006/54/CE](#)¹¹⁹ (égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail). Cette dernière prévoit expressément que, lorsqu'une personne s'estime lésée et établit des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe d'égalité de traitement. Ce mécanisme a été consacré précocement par la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, notamment dans l'arrêt du 17 octobre 1989, Danfoss ([C-109/88](#)), où la Cour a jugé qu'en présence d'un système de rémunération opaque révélant des écarts significatifs entre hommes et femmes, il appartient à l'employeur de démontrer que ces différences reposent sur des facteurs objectifs étrangers à toute discrimination.

Et enfin, l'objet du présent projet de loi est de transposer la [directive 2023/970 du 10 mai 2023](#) visant à lutter contre la discrimination en matière de rémunération et de

¹¹⁶ Par exception au principe *affirmanti incumbit probatio* selon lequel il incombe au requérant d'apporter la preuve de ses allégations, la CEDH admet un aménagement, voire un renversement de la charge de la preuve, en particulier lorsque les faits ne sont connus, en partie ou entièrement, que par une des parties ou que la preuve est très difficile à apporter (voir par exemple : CEDH, 2000, Salman c. Turquie, [n°21986/93](#) et CEDH, 2020, Cînta c. Roumanie, [n°3891-19](#)). Pour se faire, elle se fonde sur un faisceau d'indices ou sur des présomptions non-réfutées dès lors qu'ils sont suffisamment graves, précis et concordants (voir par exemple : CEDH, 2005, Timichev c. Russie, [n°55762/00 et 55974/00](#), § 57). Lorsqu'il s'agit d'une présomption de discrimination, celle-ci peut être réfutée par l'Etat (voir par exemple : CEDH, 1999, Chassagnou et autres c. France [n° 25088/94, 28331/95 et 28443/95](#)).

¹¹⁷ [Directive 2000/43/CE](#) du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique

¹¹⁸ [Directive 2000/78/CE](#) du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

¹¹⁹ [Directive 2006/54/CE](#) du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

contribuer à combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne.

1.4. COMPARAISONS INTERNATIONALES

Pour réduire les inégalités salariales entre les femmes et les hommes, plusieurs types de mesures sont mises en œuvre dans les Etats membres de l'Union européenne - qui évolueront nécessairement avec la transposition de la directive adoptée le 10 mai 2023 - et dans les Etats en dehors de l'Union Européenne.

Des dispositifs de déclaration des écarts de rémunération existaient déjà dans certains pays avant l'adoption de la directive de 2023¹²⁰ : en Allemagne et en Suède, l'obligation n'est toutefois pas contraignante alors que des sanctions ou amendes peuvent être infligées à l'encontre des entreprises en Belgique et en Espagne. L'Autriche et l'Italie disposent également d'un dispositif déclaratif.

S'agissant du droit à l'information sur les rémunérations, certains pays comme l'Allemagne garantissent déjà ce droit aux salariés depuis l'entrée en vigueur de la loi sur la promotion de la transparence des rémunérations¹²¹, tout salarié peut ainsi demander à connaître le salaire médian de ses collègues effectuant un travail comparable, sous certaines conditions tendant à la protection des données individuelles. Par ailleurs dans les entreprises de plus de 500 salariés, un rapport dressant l'état des lieux des écarts salariaux entre les femmes et les hommes doit être publié, qui doit comporter les mesures mises en place et leurs résultats.

En Espagne, les salariés disposent d'un droit d'accès aux informations relatives au registre sur les écarts de salaires moyens entre les hommes et les femmes directement ou par l'intermédiaire des représentants du personnel depuis l'entrée en vigueur le 14 avril 2021 du décret royal du 13 octobre 2020¹²². Les salariés espagnols ne peuvent toutefois se voir communiquer uniquement les écarts entre les salaires moyens des

¹²⁰ En Allemagne « *L'obligation de rapport* » (*Berichtspflicht*) a été instaurée par la loi sur la promotion de la transparence des rémunérations, entrée en vigueur en 2017 ; en Suède, « *La cartographie des salaires* » (*La Lönekartläggning*) a été instaurée par la loi sur la discrimination de 2009 ; en Belgique « *Le Rapport d'analyse sur la structure de la rémunération des travailleurs* » a été instauré par la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes ; en Espagne « *Le registre des rémunérations* » (*Registro Retributivo*), a été instauré par le décret royal 902/2020 du 13 octobre 2020 en vigueur depuis le 14 avril 2021 ; en Autriche « *Le rapport sur les revenus* » (*Einkommensbericht*) a été instauré par la loi sur l'égalité de traitement et entré en vigueur le 1^{er} mars 2011 ; en Italie « *Le rapport biennal sur la situation du personnel masculin et féminin* » (*Rapporto Biennale sulla Situazione del Personale Maschile e Femminile*) a été instauré par la loi n° 162 du 5 novembre 2021

¹²¹ Ibidem

¹²² Ibidem

hommes et des femmes, classés en fonction de la nature de la rémunération et selon le système de classification adopté dans le registre.

Dans le cadre d'une [étude comparative internationale sur les « politiques d'égalité professionnelle femmes-hommes »](#)¹²³^[OBJ] réalisée avec ses services économiques, la Direction générale du trésor¹²⁴^[OBJ] relève que, pour tous les pays interrogés, l'obligation d'égalité salariale est inscrite au niveau légal. Pour sa mise en œuvre, une évaluation régulière des différences de rémunération doit être réalisée par les entreprises qui doivent prendre des mesures correctives si nécessaire (Espagne, Danemark, Norvège, Finlande, ou certaines provinces du Canada). En Nouvelle-Zélande, l'obligation d'égalité salariale s'applique à travail de valeur égale pour des emplois différents : les femmes travaillant dans les secteurs les moins rémunérés à prédominance féminine perçoivent les mêmes rémunérations que les hommes dans un emploi différent mais de valeur égale. En Australie, la Loi portant modification sur le travail équitable (« *Secure Jobs, Better Pay* ») a introduit la prise en compte obligatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les décisions concernant le travail et la fixation des salaires prises par la Commission du travail équitable (Fair Work Commission – FWC). La loi « *Secure Jobs, Better Pay* » a également réduit les obstacles à la négociation multi-entreprises ce qui a notamment permis l'aboutissement d'un premier accord négocié dans le cadre de cette nouvelle législation dans le secteur de la petite enfance, secteur à prédominance féminine, prévoyant une augmentation salariale de 15 % sur deux ans.

Par ailleurs, certains pays, comme la France, favorisent l'implication des représentants des travailleurs sur la question de l'égalité professionnelle : le Danemark, la Norvège ou encore l'Espagne, qui prévoit une obligation de négociation d'un « plan d'égalité professionnelle » dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés.

Enfin, la Direction générale du trésor constate que les politiques coercitives obligeant les entreprises à assurer la transparence salariale constituent un levier efficace à la réduction des écarts de salaire entre les femmes et les hommes. L'étude prend notamment l'exemple du Danemark, où la législation obligeant les entreprises à publier des statistiques sur les écarts de salaire femmes/hommes aurait permis de réduire les écarts constatés de 7 à 13 %.

S'agissant spécifiquement de la fonction publique, les échanges conduits avec plusieurs États membres¹²⁵ mettent en évidence une tendance commune consistant à

¹²³ [Etude comparative internationale](#) – « Les politiques d'égalité professionnelle femmes-hommes » – Direction générale du trésor – Septembre 2024

¹²⁴ Pays consultés : Allemagne, Danemark, Espagne, Finlande, Pays-Bas, Canada, Nouvelle-Zélande, Norvège

¹²⁵ République Tchèque, Grèce

appliquer les nouveaux dispositifs de transparence salariale aux administrations publiques comme aux employeurs privés, tout en tenant compte des spécificités des régimes statutaires nationaux.

Les situations de départ sont diverses : les autorités italiennes soulignent que les principes d'égalité salariale sont déjà largement garantis dans la fonction publique et que les principales évolutions résultant de la directive concernent le renforcement des obligations de transparence, d'information et de contrôle (mécanismes permettant d'assurer l'effectivité de l'égalité salariale au sein des administrations publiques).

Les échanges conduits avec la République tchèque mettent par ailleurs en évidence des préoccupations communes à celles rencontrées par les administrations françaises, notamment concernant l'automatisation du calcul des indicateurs, l'utilisation de données administratives existantes afin de limiter les charges déclaratives pesant sur les employeurs publics et les modalités de contrôle des administrations publiques.

2. NECESSITE DE LEGIFERER ET OBJECTIFS POURSUIVIS

2.1. NECESSITE DE LEGIFERER

L'objectif général de la directive 2023/970 publiée du 10 mai 2023 est de résorber les écarts de rémunération en renforçant la transparence via un accès à l'information renforcé sur les rémunérations.

Il existe plusieurs points de discordance entre cette nouvelle législation européenne et l'index des rémunérations. Cela concerne plus particulièrement des dispositions prévues aux articles 9 et 10 de la directive. Par ailleurs, le corpus juridique français exposé *supra* ne correspond pas intégralement aux nouveaux droits et obligations créés par la directive en ses articles 12, 18, 23 et 25. Il s'agit à la fois de remplacer le dispositif législatif actuel organisant l'index des rémunérations dans chaque versant de la fonction publique et aussi de créer de nouveaux droits, en particulier en matière de procédure administrative et contentieuse et de protection contre les mesures de rétorsion en cas de recours pour faire valoir les droits créés par le projet de loi.

➤ Dispositions prévues par l'article 9 de la directive

L'article 9 prévoit que les employeurs comprenant au moins 100 travailleurs calculent sept indicateurs liés à la rémunération des femmes et des hommes, qui devront faire l'objet d'une publication.

Il crée une obligation de communication des sept indicateurs suivants :

- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;

- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au niveau des composantes variables ou complémentaires ;
- l'écart de rémunération médian entre les femmes et les hommes ;
- l'écart de rémunération médian entre les femmes et les hommes au niveau des composantes variables ou complémentaires ;
- la proportion de travailleurs féminins et de travailleurs masculins bénéficiant de composantes variables ou complémentaire ;
- la proportion de travailleurs féminins et de travailleurs masculins dans chaque quartile ;
- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie de travailleurs, ventilé par salaire ou traitement ordinaire de base et par composante variables ou complémentaires.

L'ensemble des données sont communiquées à l'autorité administrative qui est chargée de les compiler et de publier les résultats pour les indicateurs 1 à 6. L'employeur peut également publier ces indicateurs sur son site internet.

Quant à l'indicateur portant sur l'écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes par catégorie d'agents accomplissant un même travail ou un travail de valeur égale, il n'est pas soumis à publication : les employeurs fournissent toutefois les données à tous leurs travailleurs et à leurs représentants. En outre, les employeurs doivent également transmettre les informations, sur demande, à l'organisme de contrôle et à l'organisme pour l'égalité de traitement¹²⁶.

L'article 9 de la directive prévoit que cette obligation de communication sur les écarts de rémunération doit être réalisé par tous les employeurs d'au moins 100 salariés et à une fréquence variable selon la taille de la structure :

- pour les employeurs de 100 à 149 travailleurs : les indicateurs devront être fournis au plus tard le 7 juin 2031, et tous les trois ans par la suite ;
- pour les employeurs de 150 à 249 travailleurs: les indicateurs devront être fournis au plus tard le 7 juin 2027, et tous les trois ans par la suite ;
- pour les employeurs de plus de 250 travailleurs: les indicateurs devront être fournis au plus tard le 7 juin 2027, et annuellement par la suite.

Les Etats peuvent néanmoins abaisser ce seuil d'effectif et augmenter la périodicité de l'obligation de communication.

¹²⁶ Le Défenseur des droits, en France.

L'article 9 de la directive prévoit également que l'exactitude des informations est confirmée par l'employeur, après consultation des représentants des travailleurs, qui doivent avoir accès aux méthodes appliquées.

Enfin, l'article 9 prévoit que les travailleurs, leurs représentants, les inspections du travail et les organismes pour l'égalité de traitement ont le droit de demander aux employeurs des éclaircissements et des précisions supplémentaires sur toutes les données communiquées, y compris les explications concernant toute différence de rémunération constatée entre les femmes et les hommes.

➤ Dispositions prévues par l'article 10 de la directive

Après calcul et communication des indicateurs, l'article 10 de la directive dispose que, sous certaines conditions, les employeurs devront procéder, en coopération avec les représentants des travailleurs, à une « évaluation conjointe des rémunérations ».

En cas d'écart supérieur ou égal à 5 % constaté à l'indicateur portant sur l'écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes par catégorie d'agents accomplissant un même travail ou un travail de valeur égale, l'employeur doit ainsi justifier cet écart par des critères objectifs non sexistes. A défaut, il dispose de six mois pour y remédier. Si à la fin de cette période, l'écart persiste, il doit mener une évaluation conjointe.

Ainsi, les employeurs ont l'obligation de mener une évaluation conjointe des rémunérations dès lors que trois conditions sont réunies :

- les données communiquées concernant les écarts de rémunération révèlent une différence de niveau de rémunération moyen d'au moins 5 % entre les travailleurs féminins et les travailleurs masculins, quelle que soit la catégorie de travailleurs ;
- l'employeur n'a pas justifié cette différence de niveau de rémunération moyen par des critères objectifs non sexistes ;
- l'employeur n'a pas remédié à cette différence de niveau de rémunération moyen dans un délai de six mois à compter de la date de communication des données sur les rémunérations.

En outre, s'agissant de son contenu, l'évaluation conjointe des rémunérations doit comporter des informations et données détaillées sur les niveaux de rémunération par sexe et par catégorie de travailleurs, ainsi que les raisons des différences de niveaux de rémunérations. Elle doit également comprendre la proportion de travailleurs féminins et masculins ayant bénéficié d'une augmentation salariale à la suite de leur retour d'un congé de maternité ou de paternité, d'un congé parental ou d'un congé

aidant. Il est en outre nécessaire qu'elle comporte des mesures visant à remédier aux écarts salariaux injustifiés et une évaluation de l'efficacité des mesures résultant des précédentes évaluations conjointes.

➤ Autres dispositions prévues par les articles 12, 18, 23 et 25 de la directive

Le traitement des données personnelles qu'exige les dispositions de la directive doit se faire dans le respect du [règlement \(UE\) 2016/679](#) relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données. **L'article 12** de la directive donne en conséquence la possibilité aux Etats membres de décider que, lorsque la divulgation d'informations entraînerait, directement ou indirectement, la divulgation de la rémunération d'un travailleur identifiable, seuls les représentants des travailleurs, l'inspection du travail ou l'organisme pour l'égalité de traitement¹²⁷ ont accès à ces informations.

Par ailleurs, **l'article 18** de la directive impose de prévoir un mécanisme d'aménagement et de renversement de la charge de la preuve en matière d'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes, lorsqu'un employeur ne s'est pas conformé à plusieurs obligations créées par la directive. Lorsque l'employeur s'est conformé à ses obligations de transparence, le droit commun de l'aménagement de la preuve est applicable : le demandeur présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination et il appartient ensuite à l'employeur d'établir que sa décision repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe. En revanche, lorsque l'employeur ne s'est pas conformé aux obligations de transparence prévues par la directive, la charge de la preuve est renversée : il appartient alors à l'employeur de démontrer que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe, sans que le demandeur n'ait à présenter d'éléments de fait préalables, sauf si la non-conformité aux obligations de transparence des rémunérations est manifestement non intentionnelle et présente un caractère mineur.

La directive prévoit également dans son **article 23** que les Etats membres déterminent un régime de sanctions effectives, proportionnées et dissuasives applicables en cas de violation des droits et obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations. Ce régime doit tenir compte d'éventuelles circonstances aggravantes ou atténuantes ou du caractère répété de cette violation.

Enfin, la directive prévoit dans son **article 25** que les Etats membres introduisent les mesures nécessaires afin de protéger les travailleurs, y compris ceux qui sont représentants des travailleurs, contre tout licenciement ou tout autre traitement

¹²⁷ Le Défenseur des droits, en France.

défavorable par un employeur en réaction à une plainte formulée dans le cadre de l'exercice de leurs droits en matière d'égalité des rémunérations.

Au regard de l'ensemble des dispositions décrites ci-dessus, la directive (UE) 2023/970 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, qui s'applique aux agents publics français, nécessite de procéder à des modifications de nature législative.

En effet, parmi les mesures prévues par la directive que le présent projet de loi a pour objet de transposer, certaines posent des enjeux d'articulation entre l'index des rémunérations et la nouvelle législation européenne, et notamment :

- le déclenchement d'obligations supplémentaires en cas d'écart de rémunération entre femmes et hommes au sein d'une catégorie d'agents accomplissant un même travail ou un travail de valeur égale injustifié d'au moins 5 % : en droit interne, c'est un résultat à l'index inférieur à 75 points qui conduit à définir des mesures de correction ;
- le principe de l'évaluation conjointe ne correspond pas aux obligations existantes en droit interne.

Au-delà, la directive prévoit, par ailleurs, plusieurs obligations nouvelles pour les employeurs publics. Ces obligations visent notamment à assurer des garanties sur les modalités de recours pour faire reconnaître leurs droits.

Par ailleurs, la violation des droits et obligations prévues par l'article 9 du présent projet de loi nécessitant des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives, conformément à l'article 23 de la directive, un régime de sanctions correspondant doit être proposé. Enfin, conformément à l'article 25, l'exercice, par les travailleurs, de leurs droits en matière d'égalité des rémunérations, doit être protégé contre tout traitement moins favorable de l'employeur, par l'introduction des mesures de rétorsion et de protection nécessaires.

La mise en conformité du droit français au regard de la directive (UE) 2023/970 nécessite de procéder à des modifications de nature législative. Les droits créés relèvent en effet du champ des garanties fondamentales accordées aux fonctionnaires de l'Etat (et, partant, des deux autres versants de la fonction publique) dont la fixation relève de la compétence du législateur en application de l'article 34 de la Constitution. Par ailleurs, la directive crée des obligations procédurales dans le chef des employeurs publics et fait notamment obligation de mettre en place des sanctions en cas de manquement aux obligations qu'elle prévoit : l'identification des manquements et la création de sanctions attachées nécessitent également la loi, en particulier pour le versant territorial de la fonction publique.

2.2. OBJECTIFS POURSUIVIS

L'ambition poursuivie par cet article est une mise en compatibilité du droit français avec le nouveau cadre européen relatif à l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur défini au sein de la directive « transparence salariale ». Ces adaptations permettront ainsi de :

- renforcer, au sein des administrations, les mesures de correction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en intégrant en droit français les nouvelles exigences en matière d'indicateurs que les employeurs doivent déclarer ;
- préciser les sanctions des nouvelles obligations et droits reconnus par la directive sur le principe d'égalité des rémunérations ;
- aménager ou renverser la charge de la preuve en cas de discrimination salariale ;
- protéger les agents publics contre les mesures de rétorsion en cas de recours pour faire valoir les droits prévus par le projet de loi.

3. OPTIONS ENVISAGEES ET OPTION RETENUE

3.1. OPTIONS ENVISAGEES

Le droit français en matière d'égalité de rémunération femmes-hommes n'est pas complètement compatible avec les dispositions de la directive 2023/970. La coexistence de deux dispositifs autonomes poursuivant des finalités proches n'apparaît ni pertinente ni soutenable en gestion pour les employeurs publics, surtout s'il est envisagé de ne pas faire peser une charge administrative excessive sur les employeurs publics. Une coexistence créerait de la confusion pour les directions des ressources humaines chargées de gérer ces dispositifs et pour les agents, sans aucune plus-value au regard de l'objectif d'égalité des rémunérations.

Cette option a donc été écartée au profit de la création d'un dispositif *ex nihilo* conforme à la directive.

3.2. OPTION RETENUE

La fonction publique dispose déjà de plusieurs dispositifs destinés à mesurer, prévenir et corriger les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. Les employeurs publics sont notamment soumis à des obligations de publication et de suivi des écarts de rémunération dans le cadre de l'index des rémunérations institué

par la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023, à l'élaboration de plans d'action pluriannuels en faveur de l'égalité professionnelle ainsi qu'à des obligations de transmission de données relatives à l'égalité professionnelle dans le cadre du rapport social unique. Les agents publics bénéficient également d'une protection contre les discriminations fondées sur le sexe, garanties notamment par les articles L. 131-1 et L. 131-2 du code général de la fonction publique, ainsi que de dispositifs de signalement prévus à l'article L. 135-6 du même code.

Les employeurs publics sont ainsi déjà tenus de calculer, publier et transmettre des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale transmettent ces éléments aux préfetures, les établissements relevant de la fonction publique hospitalière aux agences régionales de santé, les établissements publics de l'État à leur ministère de tutelle et les départements ministériels au ministre chargé de la fonction publique.

Toutefois, l'index des rémunérations et les obligations de transparence prévues par la directive (UE) 2023/970 reposent sur des logiques distinctes. Alors que l'index repose sur une note globale calculée à partir d'un ensemble d'indicateurs, la directive impose notamment le suivi d'un indicateur spécifique relatif aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de catégories de travailleurs accomplissant un même travail ou un travail de valeur égale, auquel sont directement attachées des obligations de justification, de correction et, le cas échéant, d'évaluation conjointe.

L'index des rémunérations demeurera toutefois applicable jusqu'à l'entrée en vigueur des nouveaux indicateurs, issus de la transposition de la directive 2023/970, afin d'éviter toute rupture entre les dispositifs.

S'agissant du régime de sanctions : si des sanctions pénales à l'encontre des employeurs privés sont prévues dans le titre Ier du projet de loi, cette solution ne peut être retenue pour les employeurs publics. En effet, l'article 121-2 du code pénal exclut la responsabilité pénale de l'Etat des infractions commises, pour son compte, par ses organes ou représentants. Les collectivités territoriales et leurs groupements sont aussi irresponsables pénalement dans l'exercice d'activités non déléguables. Aussi, la solution préférable est-elle d'étendre le régime des sanctions financières déjà prévues dans le code général de la fonction publique en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes aux obligations issues de la directive.

A noter : les traitements de données nécessaires à la mise en œuvre en particulier de l'article 9 portent principalement sur des données déjà détenues par les employeurs publics dans le cadre de la gestion administrative et de la paie des agents. Ces traitements reposent sur une obligation légale au sens de l'article 6, paragraphe 1, point c), du règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016.

Conformément à l'article 12 de la directive (UE) 2023/970, les modalités prévues de publication et de communication des indicateurs tiennent compte des exigences résultant du règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 relatif à la protection des données à caractère personnel. Lorsque la communication de certaines informations serait susceptible de conduire, directement ou indirectement, à l'identification de la rémunération d'un agent, celles-ci ne sont pas communiquées directement aux agents concernés.

➤ Obligations de calcul d'indicateurs (nouveaux articles L. 132-9-3 et L.132-9-4)

Le présent article prévoit, à travers le nouvel article L. 132-9-3 qu'il crée, l'obligation pour les employeurs publics de calculer les nouveaux indicateurs prévus par la directive. Les modalités de calcul seront précisées par décret, selon la même architecture normative que celle de l'index. C'est donc au niveau décréto que le maintien des indicateurs actuels relatifs aux taux de promotion de corps et de grade sera confirmé. Par exception, l'indicateur relatif aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes par catégories d'agents accomplissant un travail égal ou de valeur égale est prévu par le présent article, compte tenu des obligations spécifiques que sa déclaration et son résultat entraînent.

Les obligations prévues par le présent article s'appliquent aux employeurs publics gérant au moins 100 agents, conformément au seuil de principe prévu par la directive.

Toutefois, afin d'assurer une continuité avec le champ actuellement couvert par l'index des rémunérations dans la fonction publique (principe de non régression posé par l'article 27 de la directive), le dispositif est également étendu à certains employeurs gérant entre 50 et 99 agents : établissements publics de l'État, collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants ainsi que les établissements relevant de la fonction publique hospitalière.

Le présent article prévoit, à travers le nouvel article L. 132-9-4 qu'il crée, l'obligation, pour les employeurs publics, de publier/de mettre à disposition et d'expliquer les indicateurs d'égalité professionnelle, sauf ceux relatifs aux écarts de rémunération détaillés lorsqu'ils risquent de révéler le salaire d'un agent identifiable. Ceux-ci restent accessibles aux instances représentatives, sans être rendus publics. Pour les employeurs gérant au moins 150 agents, l'entrée en vigueur interviendra un an après la publication de la loi. Les premiers indicateurs calculés en 2028 porteront sur les données relatives aux années 2026 et 2027.

Pour les employeurs gérant au moins 50 agents et moins de 150 agents, l'entrée en vigueur est fixée au 1^{er} juin 2030. Ces modalités d'entrée en vigueur sont prévues à l'article 22 du présent projet de loi.

Cette progressivité permet de sécuriser la montée en charge opérationnelle du dispositif tout en garantissant la mise en conformité avec les exigences de la directive.

Seuils, fréquence de déclaration et entrée en vigueur

Nombre d'agents	Fréquence de déclaration	Entrée en vigueur
50 à 99 agents (pour les seuls employeurs publics de cette taille concernés)	Pour tous les indicateurs : 1 an	2030
	Pour le seul indicateur relatif aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes par catégories d'agents accomplissant un travail égal ou de valeur égale : 3 ans	2030
100 à 149 agents (pour tous les employeurs publics)	Pour tous les indicateurs : 1 an	2030
	Pour le seul indicateur relatif aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes par catégories d'agents accomplissant un travail égal ou de valeur égale : 3 ans	2030
150 à 249 agents (pour tous les employeurs publics)	Pour tous les indicateurs : 1 an	2028
	Pour le seul indicateur relatif aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes par catégories d'agents accomplissant un travail égal ou de valeur égale : 3 ans	2028
250 agents et + (pour tous les employeurs publics)	Pour tous les indicateurs, y compris celui relatif aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes par catégories d'agents accomplissant un travail égal ou de valeur égale : 1 an	2028

Tous les indicateurs seront publiés sur le site internet de l'employeur ou par tout autre moyen, sauf l'indicateur relatif aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes par catégories d'agents accomplissant un travail égal ou de valeur égale. Ce dernier indicateur sera mis à la disposition des agents, si cette mise à disposition n'entraîne pas la divulgation d'une rémunération individuelle, et communiqué au comité social ou son équivalent compétent, ainsi que le prévoit le nouvel article L. 132-9-4.

- *Obligations relatives aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes : information, justification des écarts, évaluation conjointe et sanctions (nouveaux articles L. 132-9-5 à L.132-9-13)*

Le nouvel article L. 132-9-5 met en place une chaîne de transmission des résultats aux autorités administratives relevant de l'Etat désignées par décret en Conseil d'Etat. Cet article prévoit également la transmission aux mêmes autorités de la justification du respect des obligations prévues à l'article L. 132-9-4. Un décret précisera les conditions de cette transmission ainsi que les modalités de collecte et de publication des données.

Pour tous les employeurs devant calculer les indicateurs, le nouvel article L. 132-9-6 prévoit la possibilité, pour les agents et les membres élus des comités sociaux ou leurs équivalents, de demander des explications supplémentaires sur les résultats des indicateurs. Il précise également que, lorsque la communication des informations est susceptible d'entraîner, de manière directe ou indirecte, la divulgation de la rémunération d'un agent identifiable, l'employeur informe l'agent que ces informations ne peuvent lui être transmises et les membres des comités sociaux ou de leurs équivalents sont tenus à une obligation de discrétion. Enfin, l'administration peut ne pas donner suite aux demandes abusives, notamment par leur nombre ou leur caractère répétitif ou systématique.

- **Employeurs gérant au moins 100 agents**

Conformément aux dispositions de la directive, une procédure spécifique est créée selon les résultats obtenus à l'indicateur relatif aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes par catégories d'agents accomplissant un travail égal ou de valeur égale.

Le nouvel article L. 132-9-7 prévoit une procédure de correction en plusieurs étapes déclenchée lorsque l'indicateur d'écart par catégorie révèle un écart moyen supérieur à un seuil défini par voie réglementaire dans l'une au moins des catégories. L'employeur doit alors consulter le comité social compétent ou son équivalent sur les éléments permettant d'apprécier le caractère objectivement justifié de cet écart. Si l'employeur n'est pas en mesure de justifier l'écart par des critères objectifs non fondés sur le sexe, il en informe sans délai le comité social compétent ou son

équivalent et met en œuvre des mesures de correction de façon unilatérale dans un délai de six mois, à l'issue duquel le comité social ou son équivalent est consulté à nouveau. Lorsque l'écart persiste, le comité social compétent ou son équivalent examine les éléments permettant d'en apprécier le caractère objectivement justifié et se prononce, dans la négative, sur le déclenchement de la procédure d'évaluation conjointe prévue à l'article L. 132-9-8. L'employeur peut toutefois consulter immédiatement le comité social compétent ou son équivalent sur la mise en œuvre d'une procédure d'évaluation conjointe, sans mettre en œuvre la procédure préalable. Cette procédure en cascade ne s'applique pas aux employeurs gérant entre cinquante et quatre-vingt-dix-neuf agents, qui disposent toutefois de la faculté d'engager une négociation. A défaut, ces employeurs doivent arrêter des mesures de correction unilatérales dans un délai fixé par voie réglementaire et en informer le comité social compétent ou son équivalent.

Le nouvel article L. 132-9-8 définit le principe et le cadre de l'évaluation conjointe des rémunérations, procédure approfondie d'analyse des causes des écarts, conduite en association avec le comité social compétent ou son équivalent et débouchant sur un rapport. Les modalités d'élaboration de ce rapport, le rôle du comité social ou son équivalent dans cette évaluation et les conditions de diffusion des résultats seront précisées par décret en Conseil d'État.

Le nouvel article L. 132-9-9 organise les suites de l'évaluation conjointe. À son issue, l'employeur propose aux organisations syndicales représentatives d'engager une négociation en vue de définir des mesures de correction. À défaut d'accord dans un délai fixé par décret en Conseil d'État, les mesures sont arrêtées unilatéralement par l'employeur. Ces mesures sont inscrites dans le plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle prévu à l'article L. 132-1 du code général de la fonction publique, pour les employeurs soumis à cette obligation. Ce choix s'inscrit dans la logique générale retenue pour la transposition de la directive, consistant à éviter la coexistence de deux dispositifs distincts de mesure et de correction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. À cet égard, il a été fait le choix de ne pas maintenir parallèlement l'index de l'égalité professionnelle prévu par le droit interne et les nouveaux indicateurs instaurés par la directive, qui poursuivent une finalité comparable.

En revanche, les plans d'action en faveur de l'égalité professionnelle constituent un dispositif distinct, plus large et antérieur à l'index, issu de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et désormais prévu à l'article L. 132-1 du code général de la fonction publique. Ils ont vocation à structurer la politique globale des employeurs publics en matière d'égalité professionnelle. L'inscription des mesures correctrices issues de la directive au sein de ce cadre déjà connu des employeurs publics, des agents et des instances de dialogue social permet ainsi d'assurer une articulation cohérente avec les

démarches existantes de négociation et de suivi de l'égalité professionnelle, sans créer une nouvelle obligation de planification autonome.

Leur durée maximale de validité est fixée à trois ans. Durant la négociation et la période de mise en œuvre des mesures de correction, les articles L. 132-9-7 et L. 132-9-8 sont suspendus, l'employeur informant annuellement le comité social ou son équivalent de l'avancée de la mise en œuvre des mesures correctrices.

- **Employeurs gérant entre 50 et 99 agents**

Pour les employeurs gérant entre 50 et 99 agents, les conséquences des déclarations sont allégées afin de ne pas complexifier le processus tout en maintenant le principe de non régression par rapport au dispositif actuel de l'index issu de la loi de juillet 2023 qui s'applique à ces employeurs. Autrement dit, si la directive n'impose pas d'assujettir les employeurs de moins de 100 travailleurs aux nouvelles exigences, il a été choisi de maintenir leur inclusion dans le champ du dispositif, en cohérence avec l'index de l'égalité professionnelle applicable dans la fonction publique avant l'entrée en vigueur du présent projet de loi. Ce choix permet de préserver le niveau de protection existant, conformément à la clause de non-régression prévue à l'article 27 de la directive, selon laquelle sa mise en œuvre ne peut constituer un motif de réduction du niveau général de protection des travailleurs dans les domaines qu'elle couvre. Toutefois, afin de ne pas faire peser sur ces employeurs une charge disproportionnée, le projet de loi adapte les conséquences attachées aux écarts de rémunération constatés. Ainsi, pour les employeurs gérant entre 50 et 99 agents, l'évaluation conjointe prévue pour les employeurs d'au moins 100 agents n'est pas obligatoire. En cas d'écart injustifié supérieur ou égal au seuil fixé par décret, ces employeurs demeurent néanmoins tenus de mettre en œuvre des mesures de correction, le cas échéant dans le cadre d'une négociation collective selon les modalités prévues au nouvel article L. 132-9-9.

➤ *Sanctions en cas de méconnaissances des droits et obligations prévus par la directive*

Pour transposer l'article 23 de la directive, les nouveaux articles L. 132-9-11, L. 132-9-12 et L. 132-9-13 instituent un régime de pénalités financières applicable aux employeurs qui méconnaissent les obligations créées par le projet de loi. Le manquement à chacune de ces obligations est susceptible d'entraîner une pénalité, dont le montant est soit forfaitaire (plafonné à 450 euros par manquement pour ceux concernant les obligations individuelles d'information et de transparence), soit proportionnel à la masse salariale de l'employeur (plafonné à 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels de l'employeur concerné au cours des périodes au titre desquelles il ne respecte pas l'une de ses obligations). Ces montants peuvent être doublés en cas de récidive dans les cinq ans.

Avant le prononcé d'une pénalité financière, le projet de loi vient créer deux mécanismes :

1) une mise en demeure préalable des employeurs publics pour les manquements aux obligations de calcul, de présentation, de mise à disposition, de communication et de publication des indicateurs, de transmission aux autorités de collecte et de sanction, de mise en œuvre de la procédure d'évaluation conjointe, de détermination de mesures de remédiation et d'information ou consultation des comités sociaux ou de leurs équivalents. Ainsi, l'employeur public se verra notifier les manquements reprochés et sera mis en demeure d'y remédier dans le délai que l'autorité compétente déterminera, selon des modalités qui seront fixées par décret en Conseil d'État. Si les manquements de l'employeur se poursuivent, l'autorité compétente lui notifiera le montant de la pénalité en proportion de sa masse salariale. Ce montant sera fixé par cette autorité et tiendra compte des circonstances particulières de la situation, notamment des actions mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération.

2) un recours administratif préalable formé auprès de l'employeur en cas de manquement aux droits et obligations individuels créés par le projet de loi (en particulier, publication d'une offre d'emploi rédigée dans des termes comportant une distinction, directe ou indirecte, fondée sur le sexe, absence de réponse aux demandes d'information sur les indicateurs ou aux demandes d'information annuelles sur la rémunération, absence de mise à disposition d'éléments relatifs à la rémunération au cours de la procédure de sélection des candidats à un emploi public, demande d'historique de rémunération, interdiction de divulguer sa propre rémunération). Ainsi, et sans préjudice d'un éventuel recours porté directement devant la juridiction administrative, les personnes s'estimant victimes d'une discrimination salariale fondée sur le sexe devront saisir l'employeur auteur présumé du manquement à une obligation individuelle d'information afin d'obtenir, par exemple, les informations sur la rémunération avant l'embauche. En cas de réponse insatisfaisante, il appartiendra à ces personnes de saisir les autorités de contrôle et de sanction. Celles-ci notifieront à l'employeur les manquements allégués et pourront infliger une pénalité forfaitaire d'un montant maximum de 450 euros par manquement.

Le nouvel article L. 132-9-11 désigne pour l'ensemble des employeurs publics, les autorités chargées d'infliger les pénalités financières. Il renvoie aux autorités mentionnées au nouvel article L. 132-9-5, qui met en place une chaîne de transmission des résultats aux autorités de collecte et de contrôle compétentes, définies par décret en Conseil d'Etat. Cet article prévoit également la transmission aux mêmes autorités de la justification du respect des obligations prévues au nouvel article L. 132-9-4 ainsi que les rapports relatifs aux évaluations conjointes mises en œuvre en application de

l'article L. 132-9-8, les mesures de correction mentionnées à l'article L. 132-9-9 et le nombre de sanctions prononcées au cours de l'année en application des articles L. 132-9-11 à L. 132-9-13.

➤ Aménagement et renversement de la charge de la preuve

Le nouvel article L. 132-9-14 adapte les règles de charge de la preuve en matière de discrimination salariale. Il distingue deux situations. Lorsque l'employeur a respecté ses obligations de transparence, le droit commun de l'aménagement de la preuve s'applique : l'agent public ou le candidat à un emploi public présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination et il appartient alors à l'employeur d'établir le caractère objectif et non discriminatoire de sa décision. Lorsque l'agent public ou le candidat à un emploi public démontre que l'employeur ne s'est pas conformé à ses obligations de transparence, la charge de la preuve est entièrement renversée : il appartient à l'employeur de démontrer que sa décision est justifiée par des critères objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe, sans que l'agent ait à présenter des éléments de fait préalables. Cette présomption n'est écartée que si l'employeur démontre que le manquement est manifestement non intentionnel et présente un caractère mineur.

➤ Protection contre les mesures de rétorsion en cas de recours pour discrimination salariale

Le nouvel article L. 132-9-15 garantit aux agents et aux candidats à un emploi public qui exercent leurs droits en matière d'égalité des rémunérations — en formulant un recours administratif ou en engageant une action en justice — une protection contre les mesures de représailles, au même titre que la protection offerte aux lanceurs d'alerte par le code général de la fonction publique.

4. ANALYSE DES IMPACTS DES DISPOSITIONS ENVISAGEES

4.1. IMPACTS JURIDIQUES

4.1.1. Impacts sur l'ordre juridique interne et articulation avec le cadre constitutionnel

Les présentes dispositions suppriment les actuels articles L. 132-9-3 à L. 132-9-5 du code général de la fonction publique et les remplacent par les articles L. 132-9-3 à L. 132-9-15 dont le contenu est décrit *supra*.

Articulation avec le cadre constitutionnel

Dans l'hypothèse où le juge constitutionnel examinerait la constitutionnalité de dispositions de droit national prises pour la transposition de la directive « transparence salariale », le présent article ne présente pas de risque de contrariété avec une règle ou norme de valeur constitutionnelle.

4.1.2. Articulation avec le droit international et européen

Les dispositions envisagées doivent permettre de mettre en conformité les dispositions législatives du code général de la fonction publique avec la directive (UE) 2023/970 pour ce qui concerne ses articles 9, 10, 12, 18, 23 et 25.

Elles sont également conformes au principe d'égalité de rémunération entre les travailleurs hommes et femmes pour un travail de valeur égale défini par la [Convention n° 100 de l'OIT](#).

4.2. IMPACTS ECONOMIQUES, FINANCIERS ET ADMINISTRATIFS

4.2.1. Impacts macroéconomiques

Le présent article participe à l'amélioration de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. L'objectif visé est de réduire les écarts de rémunération injustifiés et de renforcer l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur.

Même si les effets directs des écarts de rémunération entre femmes et hommes sur la performance publique n'ont pas été étudiés directement, plusieurs conséquences en découlent en termes de :

- **fidélisation des agents publics** : des inégalités perçues comme persistantes peuvent fragiliser la cohésion, nuire à l'engagement des agents et rendre les carrières publiques moins attractives.
- **attractivité de la fonction publique** : dans un contexte où la progression des salaires réels, compte tenu en particulier de l'inflation importante de ces dernières années, est limitée, ces inégalités peuvent dissuader les femmes qualifiées de rejoindre la fonction publique.
- **exemplarité des employeurs publics** : malgré l'égalité de principe et le cadre juridique, les femmes restent dans des situations moins favorables que celle des hommes, ce qui atteste d'un problème systémique, notamment dans les progressions de carrière.

En outre, une meilleure information en matière de rémunération est susceptible de favoriser une plus grande attractivité des offres d'emploi dans la fonction publique, ainsi que l'avait notamment relevé France Stratégie dans son [rapport intitulé « Travailler dans la fonction publique. Le défi de l'attractivité »](#)¹²⁸.

Plus globalement, les inégalités salariales entre les femmes et les hommes ne constituent pas seulement une atteinte au principe d'égalité, elles entraînent également des coûts économiques et pénalisent la croissance française. Comme l'a notamment démontré le Conseil d'analyse économique dans une [note intitulée « Egalité hommes-femmes : une question d'équité, un impératif économique »](#)¹²⁹, les écarts persistants de rémunération participent à une mauvaise allocation des talents et des compétences au sein de l'économie, en limitant l'accès des femmes aux emplois les plus rémunérés et aux positions de responsabilité. Cette sous-utilisation du capital humain disponible constitue un frein à la productivité et, par conséquent, au potentiel de croissance économique. Par ailleurs, une réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes contribue à une meilleure répartition des revenus au sein de l'économie et participe à la réduction des inégalités économiques. En renforçant la transparence des rémunérations et en facilitant l'identification puis la correction d'éventuels écarts de rémunération non justifiés, le présent article contribue ainsi à une meilleure allocation des compétences et à une utilisation plus efficace du capital humain, avec des effets macroéconomiques positifs attendus à long terme. Cet article porte donc un impact macroéconomique positif en contribuant à renforcer le principe d'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes.

4.2.2. Impacts sur les entreprises

Sans objet.

4.2.3. Impacts sur les professions réglementées

Sans objet.

4.2.4. Impacts sur le budget de l'Etat, de ses établissements publics et sur celui de la Sécurité sociale

¹²⁸ [Rapport de France Stratégie](#), « Travailler dans la fonction publique. Le défi de l'attractivité », décembre 2024, p. 208.

¹²⁹ [Note du Conseil d'analyse économique](#), « Egalité hommes-femmes : une question d'équité, un impératif économique », n° 83, novembre 2024.

Pour la fonction publique de l'Etat :

Le calcul, la publication et le suivi des obligations issues des dispositions de la directive représentent un coût qui ne peut être chiffré, constitué par les rémunérations des agents publics chargés de ces missions. Une partie de ce coût correspondra cependant à celui du calcul et de la publication de l'index des rémunérations actuellement en vigueur. Toutefois, la transposition de la directive oblige à créer des droits et procédures nouveaux, en particulier en matière de droit à l'information, dont la mobilisation effective par les agents et les organisations syndicales ne peut être évaluée. La réponse aux demandes formulées et aux recours administratifs préalables pourrait créer une charge de travail supplémentaire importante.

La DGAFP fournira aux ministères un outil capable de calculer l'indicateur par catégorie. Cet outil existe et est documenté, [accessible en ligne](#), en lien avec le précédent index égalité professionnelle. Une requête India-Rému pourra être mise en place pour les six premiers indicateurs.

Les mesures éventuelles à apporter pour corriger les écarts de rémunération par catégorie de travailleurs entre les femmes et les hommes pourraient le cas échéant entraîner un surcoût de masse salariale dans le cadre de la mise en œuvre d'éventuelles mesures correctrices. Il est cependant difficile d'évaluer à ce stade amont des travaux l'impact budgétaire éventuel correspondant.

Enfin, les sanctions susceptibles d'être prononcées à l'encontre des employeurs ne respectant pas leurs obligations représenteront un coût, également difficile à anticiper. Aucune sanction n'a été prononcée dans le cadre de l'application de l'actuel index mais le mécanisme cible couvre beaucoup plus de situations potentielles, ce qui rend l'observation de l'index inopérant en matière de projection.

Pour le versant hospitalier de la fonction publique :

La charge de travail induite par les nouveaux dispositifs, notamment ceux relatifs au traitement des demandes d'information et des recours des agents, nécessitera un accroissement du temps humain dédié à ces fonctions, dans un contexte de ressources humaines et financières contraintes.

Par ailleurs, comme pour les autres versants, l'impact budgétaire lié à la mise en œuvre des sanctions financières prononcées à l'encontre des employeurs hospitaliers n'est pas évaluable dans la mesure où il n'est pas possible d'anticiper le nombre de pénalités qui seront prononcées ainsi que leur montant.

4.2.5. Impacts sur les particuliers et les associations

Sans objet.

4.2.6. Impacts sur les collectivités territoriales

Le principe de libre administration des collectivités territoriales, ainsi que l'autonomie de gestion qui en découle, ne permettent pas d'apprécier de manière homogène les incidences financières des mesures envisagées. Celles-ci dépendent en effet des effectifs et des moyens propres à chaque collectivité ou établissement.

Il est toutefois possible d'identifier certaines tendances susceptibles de résulter de la mise en œuvre de ces nouvelles obligations. A cet égard, une augmentation des dépenses de personnel peut être anticipée au titre des missions de collecte, de publication, de suivi et de communication des indicateurs concernés. Par ailleurs, des dépenses complémentaires pourraient résulter de la mise en œuvre des mesures correctrices destinées à réduire les écarts de rémunération non justifiés par des critères objectifs non sexistes.

En cas de manquement de la part des employeurs territoriaux à leurs obligations, les collectivités sont susceptibles de faire l'objet de sanctions financières, lesquelles viendraient peser à leur tour sur les budgets des collectivités concernées

4.2.7. Impacts sur les services administratifs

Comme évoqué au point 4.2.4, les services gestionnaires RH chargés de mettre en œuvre les obligations prévues dans le cadre de la transposition de la directive devront consacrer une partie de leurs ressources à cet exercice. Dans la mesure où les indicateurs prévus dans le cadre de la directive relative à la transparence salariale se substituent à ceux actuellement calculés dans le cadre de l'index de l'égalité professionnelle, les ressources actuellement en charge du calcul et de la publication des indicateurs de cet index pourront être mobilisées pour le calcul et la publication des indicateurs prévus dans le cadre de la transposition de la directive.

Les autres obligations prévues dans le cadre de la directive relative à la transparence salariale se traduiront par une charge supplémentaire sur les services gestionnaires, accentuée au moment de la mise en œuvre du dispositif en raison de la nécessité de l'appropriation des processus liés aux nouvelles obligations et de la communication et de la formation des agents chargés de leur mise en œuvre.

De plus, comme indiqué supra, la transposition de la directive oblige à créer des droits et procédures nouveaux, en particulier en matière de droit à l'information, dont la mobilisation effective par les agents et les organisations syndicales ne peut être évaluée. La réponse aux demandes formulées et aux recours administratifs préalables pourrait toutefois créer une charge de travail supplémentaire importante.

4.3. IMPACTS SOCIAUX

4.3.1. Impacts sur les personnes en situation de handicap

Les personnes en situation de handicap bénéficieront de la transparence salariale au sein des employeurs publics de la même manière que les autres agents publics.

4.3.2. Impacts sur l'égalité entre les femmes et les hommes

L'objet du présent projet de loi vise à supprimer les inégalités salariales entre les femmes et les hommes et a donc nécessairement un impact positif sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

4.3.3. Impacts sur la jeunesse

Les jeunes bénéficieront de la transparence salariale au sein des employeurs publics de la même manière que les autres agents publics.

4.3.4. Autres impacts sur la société et les particuliers

Cet article porte un impact positif sur la société en contribuant à renforcer le principe d'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes et l'attractivité de la fonction publique, au service de la société.

4.4. IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

4.4.1. Impacts sur le changement climatique

La présente mesure ne nuit pas aux stratégies environnementales en matière de lutte contre le changement climatique.

4.4.2. Impacts sur l'adaptation au changement climatique, l'efficacité énergétique et la prévention des risques naturels

La présente mesure ne nuit pas aux stratégies environnementales en matière de transition vers l'économie circulaire, la gestion des déchets et la prévention des risques technologiques.

4.4.3. Impacts sur la ressource en eau

La présente mesure ne nuit pas aux stratégies environnementales en matière de ressource en eau.

4.4.4. Impacts sur la transition vers l'économie circulaire, la gestion des déchets et la prévention des risques technologiques

La présente mesure ne nuit pas aux stratégies environnementales en matière de transition vers l'économie circulaire, de gestion des déchets et de prévention des risques technologiques.

4.4.5. Impacts sur la lutte contre les pollutions

La présente mesure ne nuit pas aux stratégies environnementales en matière de lutte contre les pollutions.

4.4.6. Impacts sur la préservation de la biodiversité et la protection des espaces naturels, agricoles et sylvicoles

La présente mesure ne nuit pas aux stratégies environnementales en matière de préservation de la biodiversité et de protection des espaces naturels, agricoles et sylvicoles.

4.4.7. Impacts sur les ressources

La présente mesure ne nuit pas aux stratégies environnementales en matière de ressources.

5. CONSULTATIONS ET MODALITES D'APPLICATION

5.1. CONSULTATIONS MENEES

Le conseil commun de la fonction publique (CCFP) a été consulté à titre obligatoire le 18 juin 2026 conformément à l'article L.242-1 du code général de la fonction publique.

Le conseil national d'évaluation des normes a été consulté à titre obligatoire le 2 juillet 2026 en application de l'article L. 1212-2 du code général des collectivités territoriales.

5.2. MODALITES D'APPLICATION

5.2.1. Application dans le temps

Conformément à l'article 22 du présent projet de loi, ces dispositions entrent en vigueur, y compris dans les îles Wallis et Futuna, en Polynésie française, en Nouvelle-Calédonie et dans [les Terres australes et antarctiques françaises](#) :

Pour les employeurs qui gèrent au moins 150 agents un an après la promulgation de la loi. Les indicateurs calculés en 2028 porteront sur les années 2026 et 2027 ;

Pour les employeurs qui gèrent moins de 150 agents, le 1er juin 2030.

5.2.2. Application dans l'espace

En ce qu'il modifie le code général de la fonction publique, sur le fondement des dispositions de l'article L.8 de ce code, le projet d'article s'applique de plein droit aux fonctionnaires et agents publics de l'État relevant de son champ d'application, sous réserve des dispositions particulières prévues pour les collectivités suivantes :

S'agissant des collectivités régies par l'article 73 de la Constitution, le projet d'article est applicable de plein droit en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte et à La Réunion.

S'agissant des collectivités régies par l'article 74 de la Constitution, le projet d'article est applicable de plein droit à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

En Polynésie française et dans les Îles Wallis et Futuna, le projet d'article est applicable aux seuls fonctionnaires et agents publics de l'Etat.

Le projet d'article est également applicable aux seuls fonctionnaires et agents publics de l'État en Nouvelle-Calédonie et dans les Terres australes et antarctiques françaises.

5.2.3. Textes d'application

Des décrets d'application préciseront :

- la définition et la liste des indicateurs (décret en Conseil d'Etat) ;
- les agents pris en compte pour le calcul des seuils d'assujettissement des employeurs publics au calcul des indicateurs, déterminant notamment la périodicité de ce calcul (décret simple) ;
- les modalités de calcul des indicateurs, notamment la rémunération de référence (décret simple) ;
- la date à laquelle les indicateurs doivent être publiés ou rendus publics chaque année ou tous les trois ans (décret simple) ;
- les modalités d'information et de consultation des comités sociaux ou de leurs

équivalents (décret en Conseil d'Etat) ;

- les autorités administratives relevant de l'Etat auxquelles sont transmis les résultats obtenus pour les indicateurs (décret en Conseil d'Etat) ;
- les conditions de transmission des résultats obtenus pour les indicateurs, de la justification du respect de leurs obligations, notamment de présentation au comité social, de publicité, de mise à disposition ou de communication, et les modalités de collecte et de publication de ces données, prévus à l'article L. 132-9-5, ainsi que les conditions de transmission des avis, des mesures de correction assorties de la justification de l'information du comité social compétent ou de son équivalent, des rapports relatifs aux évaluations conjointes et des mesures de correction, prévus à l'article L. 132-9-10 (décret simple) ;
- les conditions d'exercice du droit à demander des explications supplémentaires sur les résultats des indicateurs prévu au nouvel article L. 132-9-6 et les modalités de réponse des employeurs publics, notamment en termes de délai (décret en Conseil d'Etat) ;
- le délai d'adoption de mesures de correction par décision unilatérale, à défaut de mise en œuvre de la procédure de négociation, pour les employeurs mentionnés au II de l'article L. 132-9-3 (décret en Conseil d'Etat) ;
- le contenu, les modalités et le calendrier de l'évaluation conjointe des rémunérations, les conditions d'élaboration du rapport, les modalités selon lesquelles le comité social compétent ou son équivalent y est associé, ainsi que les modalités de mise à disposition et de communication des résultats (décret en Conseil d'Etat) ;
- les modalités d'élaboration et de suivi des mesures destinées à remédier aux écarts de rémunération constatés à l'issue de l'évaluation conjointe (décret en Conseil d'Etat) ;
- les modalités de mise en œuvre des procédures de sanctions des employeurs en cas de manquement à leurs obligations (décret en Conseil d'Etat).

Article 10 – Modification des règles relatives à l'assistance et à la représentation des agents publics dans le cadre de recours en matière d'égalité des rémunérations

1. ÉTAT DES LIEUX

1.1. CADRE GENERAL

➤ Le droit d'agir en justice d'une organisation syndicale au nom d'un agent public

En l'état du droit, l'article L. 113-2 du code général de la fonction publique (CGFP) dispose que : « *Les organisations syndicales représentant les agents publics peuvent ester en justice. Elles peuvent se pourvoir devant les juridictions compétentes contre les actes réglementaires concernant le statut du personnel et contre les décisions individuelles portant atteinte aux intérêts collectifs des agents publics.* ».

De plus, les articles L. 216-1 à L. 216-3 du même code reconnaissent aux organisations syndicales la capacité d'assister les agents publics dans l'exercice de certains de leurs recours administratifs. En revanche, aucune disposition ne reconnaît expressément un tel droit pour l'exercice des recours contentieux.

Si un arrêt du Conseil d'État du 9 novembre 1954, Synd. du personnel civil de l'administration centrale du secrétariat d'État à la guerre (CGT), n° 19009, semble reconnaître la qualité pour les organisations syndicales de présenter des recours contre des décisions individuelles si elles ont reçu mandat des fonctionnaires intéressés pour agir en leur nom, la portée de cette décision, relativement ancienne, est faible et ne trouve pas plus d'échos en jurisprudence alors que les dispositions du code de justice administrative (art R. 431-2 à R. 431-10-1) listent limitativement les mandataires pouvant agir devant les tribunaux administratifs, parmi lesquels ne se trouvent pas les organisations syndicales.

Or, l'article 15 de la directive (UE) 2023/970 du 10 mai 2023 dispose que :

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

➤ Le droit d'agir en justice d'une association au nom d'un agent public

En l'état du droit, l'article R. 779-9 du code de justice administrative (CJA) dispose que : « *Les associations régulièrement déclarées depuis au moins cinq ans et se proposant, par leurs statuts, de lutter contre les discriminations peuvent exercer les actions en justice qui naissent de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 en faveur de la victime d'une discrimination. L'association doit justifier avoir obtenu l'accord écrit de l'intéressé après avoir porté à sa connaissance les informations suivantes : 1° La nature et l'objet de l'action envisagée ; 2° Le fait que l'action sera conduite par l'association qui pourra exercer elle-même les voies de recours ; 3° Le fait que l'intéressé pourra, à tout moment, intervenir dans l'instance engagée par l'association ou y mettre fin.* ».

Si le champ d'application de ces dispositions paraît bien recouvrir le champ d'application de la directive précitée, le droit d'agir en justice octroyé à l'association ne paraît pas conforme à l'article 15 susmentionné. En effet, l'article R. 779-9 du CJA octroie aux associations un droit d'agir en justice en faveur d'une victime et non en son nom. L'action conçue ici est celle d'une action de substitution exercée par l'association en son nom propre mais au bénéfice de la victime alors que l'article 15 de la directive exige la capacité pour une association d'agir en justice au nom d'un travailleur victime présumée.

1.2. CADRE CONSTITUTIONNEL

Cet article du projet de loi s'inscrit pleinement dans le cadre constitutionnel mentionné au point 1.2 de l'article 8 de cette étude d'impact, afin de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Ainsi, il vient approfondir la traduction législative du principe constitutionnel d'égalité. Le Conseil constitutionnel a confirmé la valeur constitutionnelle des droits sociaux en se référant principalement à la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 ainsi qu'au Préambule de 1946. Il a notamment affirmé la valeur constitutionnelle du principe d'égalité entre la femme et l'homme, tiré de l'alinéa 3 du Préambule de 1946 (Cons. const., 16 mars 2006, n° [2006-533 DC](#), *Loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes*).

Plus spécifiquement à la fonction publique, le dernier alinéa du Préambule de 1946 ainsi que l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 garantissent le principe d'égal accès aux emplois publics. L'égalité dans l'accès aux charges publiques constitue un principe de valeur constitutionnelle (Cons. const., 26 mars 2015, *M. Frédéric P.*, n° [2015-459 QPC](#)).

Par ailleurs, le principe de la non-discrimination en matière de rémunération est une composante d'un principe à valeur constitutionnelle prohibant toute discrimination entre les travailleurs¹³⁰.

Dans l'hypothèse où le juge constitutionnel examinerait la constitutionnalité de dispositions de droit national prises pour la transposition de la directive « transparence salariale », le présent article ne présente pas de risque de contrariété avec une règle ou norme de valeur constitutionnelle.

En outre, cet article tire les conséquences de la jurisprudence du Conseil constitutionnel relative à l'article L. 216-1 du CGFP, qui avait censuré une restriction analogue pour les agents de l'État par la décision n° 2022-1007 QPC du 5 août 2022, au motif que la différence de traitement entre organisations syndicales représentatives et non représentatives était sans rapport avec l'objet de la loi.

Enfin, aux termes de l'article 88-1 de la Constitution : « *La République participe aux Communautés européennes et à l'Union européenne, constituées d'Etats qui ont choisi librement, en vertu des traités qui les ont instituées, d'exercer en commun certaines de leurs compétences* ». Le Conseil constitutionnel déduit de cette disposition que : « *la transposition en droit interne d'une directive communautaire résulte d'une exigence constitutionnelle* » (voir notamment la décision [n° 2004-496 DC](#) du 10 juin 2004, « Loi pour la confiance dans l'économie numérique »). Il en va de même pour une loi ayant pour objet d'adapter le droit interne à un règlement de l'Union européenne (voir par exemple la décision [n° 2018-765 DC](#), « Loi relative à la protection des données personnelles », considérant 3).

1.3. CADRE CONVENTIONNEL

Néant.

1.4. COMPARAISONS INTERNATIONALES

Néant.

2. NECESSITE DE LEGIFERER ET OBJECTIFS POURSUIVIS

¹³⁰ De façon concordante, le Conseil d'État et le Conseil constitutionnel déduisent du principe d'égalité deux types d'obligations : l'interdiction de certaines discriminations et l'application uniforme de la règle de droit. L'égalité est un principe constitutionnel comme cela a été rappelé dans un arrêt du 23 juillet 1996 (DC, 23 juillet 1996, n° 96-380)

2.1. NECESSITE DE LEGIFERER

L'objectif général de la directive 2023/970 du 10 mai 2023 est de lutter contre la discrimination en matière de rémunération et de contribuer à combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne.

Au regard de l'état actuel du droit, les organisations syndicales et les associations ne peuvent agir en justice au nom des agents publics pour garantir l'application des droits et obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations. Il s'avère donc nécessaire de transposer l'article 15 directive en accordant expressément :

- un droit d'agir en justice aux organisations syndicales au nom d'un agent public victime présumée d'une violation des droits ou obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations ;
- un droit d'agir en justice aux associations régulièrement déclarées depuis au moins cinq ans ayant un objet social en lien avec la lutte contre les discriminations au nom d'un agent public victime présumée d'une violation des droits ou obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations.

Le projet de donner à un syndicat et à une association le droit d'agir au nom d'un agent public pour faire appliquer les droits et obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations constitue a priori une nouvelle garantie fondamentale accordée aux fonctionnaires civils de l'Etat (et, partant, des deux autres versants de la fonction publique) dont la fixation relève de la compétence du législateur en application de l'article 34 de la Constitution.

2.2. OBJECTIFS POURSUIVIS

La directive 2023-970 vise 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. Pour atteindre cet objectif, l'article 15 de la directive prévoit la possibilité pour les organisations syndicales et les associations d'agir en justice au nom des agents publics pour contester une violation présumée des droits ou obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations. Il s'avère, pour les motifs énumérés supra, que le droit français de la fonction publique n'est actuellement pas conforme aux dispositions de cet article 15.

3. OPTIONS ENVISAGEES ET OPTION RETENUE

3.1. OPTIONS ENVISAGEES

Dans la mesure où le présent article poursuit le double objectif de tirer les conséquences d'une décision du Conseil constitutionnel en corrigeant un article de la partie législative du CGFP et de compléter deux autres articles du même code pour renforcer les droits des agents publics, aucune autre option n'était envisageable.

3.2. OPTION RETENUE

Le présent article prévoit de compléter le chapitre VI du titre Ier du livre II de la partie législative du code général de fonction publique, consacré à l'assistance (des agents publics) dans l'exercice de recours administratifs, par l'ajout d'un article L.216-4. Il vient créer un droit nouveau et spécifique au bénéfice de l'ensemble des agents publics dans le cadre de recours administratifs mais aussi contentieux relatifs à la méconnaissance du principe de l'égalité des rémunérations. En vertu de cet article, les agents peuvent désormais choisir d'être représentés ou assistés non seulement par une organisation syndicale — sans condition de représentativité — mais également par une association régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans et dont les statuts font de la lutte contre les discriminations l'un de ses objets.

De plus, cet article procède à la suppression, aux articles L. 216-2 et L. 216-3 du CGFP, de l'adjectif « représentatives » accolé aux organisations syndicales susceptibles de désigner un représentant pour assister les agents territoriaux et hospitaliers dans l'exercice de recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables relatives à l'avancement de grade et à la promotion interne. Cette modification tire les conséquences de la jurisprudence du Conseil constitutionnel relative à l'article L. 216-1 du même code, qui avait censuré une restriction analogue pour les agents de l'État par la décision n° 2022-1007 QPC du 5 août 2022, au motif que la différence de traitement entre organisations syndicales représentatives et non représentatives était sans rapport avec l'objet de la loi.

De plus, dans la mesure où l'intitulé et le contenu du chapitre VI du titre Ier du livre II précité portent uniquement sur les recours administratifs, son intitulé sera modifié pour ajouter les recours contentieux.

4. ANALYSE DES IMPACTS DES DISPOSITIONS ENVISAGEES

4.1. IMPACTS JURIDIQUES

4.1.1. Impacts sur l'ordre juridique interne et articulation avec le cadre

constitutionnel

Le présent article vient modifier le chapitre VI du titre Ier du livre II de la partie législative du code général de la fonction publique afin de créer, au bénéfice des agents publics, un droit nouveau dans l'assistance des recours administratifs ou contentieux en cas de manquement des employeurs publics à leurs obligations en matière d'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes.

Cet article s'inscrit pleinement dans le cadre qui consacre la valeur constitutionnelle du principe d'égalité entre la femme et l'homme, tiré de l'alinéa 3 du Préambule de 1946 (Cons. const., 16 mars 2006, n° [2006-533 DC](#), *Loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes*) et s'agissant de la fonction publique, du dernier alinéa du Préambule de 1946 ainsi que de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, qui garantissent le principe d'égal accès aux emplois publics.

Cet article s'inscrit par ailleurs dans le respect du principe de la non-discrimination en matière de rémunération, composante d'un principe à valeur constitutionnelle prohibant toute discrimination entre les travailleurs.

4.1.2. Articulation avec le droit international et européen

Les dispositions ont pour objectif de transposer en droit interne l'article 15 de la directive 2023/970.

4.2. IMPACTS ECONOMIQUES, FINANCIERS ET ADMINISTRATIFS

4.2.1. Impacts macroéconomiques

Sans objet.

4.2.2. Impacts sur les entreprises

Le présent article ne s'applique pas aux entreprises mais aux employeurs d'agents de droit public.

4.2.3. Impacts sur les professions réglementées

Sans objet.

4.2.4. Impacts sur le budget de l'Etat, de ses établissements publics et sur celui de la Sécurité sociale

Le nombre de recours éventuels formés par les agents publics en cas de manquement des ministères et des établissements publics sous tutelle de l'Etat aux obligations créées par le présent projet de loi est difficilement évaluable.

4.2.5. Impacts sur les particuliers et les associations

Cet article renforce les prérogatives de l'ensemble des syndicats de la fonction publique et des associations déclarées depuis au moins cinq ans et notamment chargées de lutter contre les discriminations, qui pourront dorénavant assister ou représenter les agents publics à leur demande dans le cadre de recours liés à la méconnaissance du droit à l'égalité des rémunérations.

4.2.6. Impacts sur les collectivités territoriales

Le nombre de recours éventuels formés par les agents publics en cas de manquement des employeurs territoriaux aux obligations créées par le présent projet de loi est difficilement évaluable.

4.2.7. Impacts sur les services administratifs

Le nombre de recours éventuels formés (et à traiter par les services administratifs des trois versants de la fonction publique) par les agents publics en cas de manquement des employeurs aux obligations créées par le présent projet de loi est difficilement évaluable.

4.3. IMPACTS SOCIAUX

4.3.1. Impacts sur les personnes en situation de handicap

Les personnes en situation de handicap bénéficieront de la transparence salariale au sein des employeurs publics de la même manière que les autres agents publics.

4.3.2. Impacts sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Cette mesure renforce les moyens dont disposent les agents publics pour faire appliquer les droits et obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur.

4.3.3. Impacts sur la jeunesse

Les jeunes bénéficieront de la transparence salariale au sein des employeurs publics de la même manière que les autres agents publics.

4.3.4. Autres impacts sur la société et les particuliers

Sans objet.

4.4. IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

4.4.1. Impacts sur le changement climatique

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de lutte contre le changement climatique.

4.4.2. Impacts sur l'adaptation au changement climatique, l'efficacité énergétique et la prévention des risques naturels

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière d'adaptation au changement climatique, d'efficacité énergétique et de la prévention des risques naturels.

4.4.3. Impacts sur la ressource en eau

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de gestion des ressources en eau.

4.4.4. Impacts sur la transition vers l'économie circulaire, la gestion des déchets et la prévention des risques technologiques

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière d'économie circulaire, de la gestion des déchets et de la prévention des risques technologiques.

4.4.5. Impacts sur la lutte contre les pollutions

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de lutte contre les pollutions.

4.4.6. Impacts sur la préservation de la biodiversité et la protection des espaces naturels, agricoles et sylvicoles

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de préservation de la biodiversité et de protection des espaces naturels, agricoles et sylvicoles.

4.4.7. Impacts sur les ressources

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de gestion des ressources.

5. CONSULTATIONS ET MODALITES D'APPLICATION

5.1. CONSULTATIONS MENEES

Le conseil commun de la fonction publique (CCFP) a été consulté le 18 juin 2026 conformément à l'article L.242-1 du code général de la fonction publique.

Le conseil national d'évaluation des normes a été consulté le 2 juillet 2026 en application de l'article L. 1212-2 du code général des collectivités territoriales.

5.2. MODALITES D'APPLICATION

5.2.1. Application dans le temps

Les dispositions envisagées entreront en vigueur quatre mois après la promulgation de la loi y compris dans les îles Wallis et Futuna, en Polynésie française, en Nouvelle-Calédonie et dans les Terres australes et antarctiques françaises..

5.2.2. Application dans l'espace

En ce qu'il modifie le code général de la fonction publique, sur le fondement des dispositions de l'article L.8 de ce code, le projet d'article s'applique de plein droit aux fonctionnaires et agents publics de l'État relevant de son champ d'application, sous réserve des dispositions particulières prévues pour les collectivités suivantes :

S'agissant des collectivités régies par l'article 73 de la Constitution, le projet d'article est applicable de plein droit en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte et à La Réunion.

S'agissant des collectivités régies par l'article 74 de la Constitution, le projet d'article est applicable de plein droit à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

En Polynésie française et dans les Îles Wallis et Futuna, le projet d'article est applicable aux seuls fonctionnaires et agents publics de l'Etat.

Le projet d'article est également applicable aux seuls fonctionnaires et agents publics de l'État en Nouvelle-Calédonie et dans les Terres australes et antarctiques françaises.

5.2.3. Textes d'application

Sans objet.

Article 11 – Information des candidats à un emploi public sur la rémunération susceptible de leur être proposée et informations ne pouvant être demandées à un candidat à un emploi public

1. ÉTAT DES LIEUX

1.1. CADRE GENERAL

L'objectif général poursuivi par la directive du 10 mai 2023 est de fournir aux agents un accès à l'information renforcé sur les rémunérations, dans un contexte d'écarts salariaux persistants entre les femmes et les hommes au sein de l'Union européenne.

Le droit de la fonction publique encadre déjà les procédures de recrutement et garantit, tant dans le recrutement par concours que dans le recrutement par contrat, le respect du principe d'égal accès aux emplois publics, consacré par l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 et décliné aux articles L. 311-1 et suivants du code général de la fonction publique, au fondement même de la notion de fonction publique.

L'article 5 de la directive, qui s'applique à toutes les administrations quelle que soit leur taille, prévoit un droit à l'information des candidats sur la rémunération initiale ou la fourchette de rémunération initiale correspondant au poste auquel il postule. Il prévoit également une interdiction de solliciter les antécédents salariaux des candidats. Ces règles n'existent pas aujourd'hui en droit de la fonction publique français.

Par ailleurs, **l'article 8 de la directive** prévoit que les employeurs fournissent toute information partagée avec les travailleurs ou les candidats à un emploi, en vertu des articles 5, 6 et 7, dans un format accessible aux personnes en situation de handicap. Le droit applicable à la fonction publique comporte des exigences générales d'accessibilité des services publics et d'adaptation aux besoins des personnes en situation de handicap, notamment en matière d'insertion dans l'emploi ([articles L.351-1 à L.353-1](#)).

Le code général de la fonction publique prévoit également des dispositifs de protection contre les discriminations liées à une situation de handicap. A ce titre, il prévoit des obligations pesant sur les employeurs, notamment en matière d'accès à un emploi et de maintien en emploi, de déroulement du parcours professionnel et d'accès à des fonctions supérieures ainsi qu'à des formations, dans le respect du principe d'égalité de traitement ([article L.131-8](#)).

Toutefois, ces exigences générales contenues dans le code général de la fonction publique ne concernent pas les informations partagées avec l'agent public ou le candidat à un emploi public, au sens des articles 5, 6 et 7 de la directive.

1.2. CADRE CONSTITUTIONNEL

Cet article du projet de loi s'inscrit pleinement dans le cadre constitutionnel mentionné au point 1.2 de l'article 8 de cette étude d'impact, afin de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Ainsi, il vient approfondir la traduction législative du principe constitutionnel d'égalité. Le Conseil constitutionnel a confirmé la valeur constitutionnelle des droits sociaux en se référant principalement à la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 ainsi qu'au Préambule de 1946. Il a notamment affirmé la valeur constitutionnelle du principe d'égalité entre la femme et l'homme, tiré de l'alinéa 3 du Préambule de 1946 (Cons. const., 16 mars 2006, n° [2006-533 DC](#), *Loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes*).

Plus spécifiquement à la fonction publique, le dernier alinéa du Préambule de 1946 ainsi que l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 garantissent le principe d'égal accès aux emplois publics. L'égalité dans l'accès aux charges publiques constitue un principe de valeur constitutionnelle (Cons. const., 26 mars 2015, *M. Frédéric P.*, n° [2015-459 QPC](#)).

Par ailleurs, le principe de la non-discrimination en matière de rémunération est une composante d'un principe à valeur constitutionnelle prohibant toute discrimination entre les travailleurs¹³¹.

Aux termes de l'article 88-1 de la Constitution : « *La République participe aux Communautés européennes et à l'Union européenne, constituées d'Etats qui ont choisi librement, en vertu des traités qui les ont instituées, d'exercer en commun certaines de leurs compétences* ». Le Conseil constitutionnel déduit de cette disposition que : « *la transposition en droit interne d'une directive communautaire résulte d'une exigence constitutionnelle* » (voir notamment la décision [n° 2004-496 DC](#) du 10 juin 2004, « *Loi pour la confiance dans l'économie numérique* »). Il en va de même pour une loi ayant pour objet d'adapter le droit interne à un règlement de l'Union européenne (voir par exemple la décision [n° 2018-765 DC](#), « *Loi relative à la protection des données personnelles* », considérant 3).

¹³¹ De façon concordante, le Conseil d'État et le Conseil constitutionnel déduisent du principe d'égalité deux types d'obligations : l'interdiction de certaines discriminations et l'application uniforme de la règle de droit. L'égalité est un principe constitutionnel comme cela a été rappelé dans un arrêt du 23 juillet 1996 (DC, 23 juillet 1996, n° 96-380).

1.3. CADRE CONVENTIONNEL

Les dispositions du présent article s'inscrivent dans le cadre conventionnel présenté au point 1.3 de l'étude d'impact de l'article 9.

Ainsi, le **principe du salaire égal, sans distinction de sexe, pour un travail de valeur égale** fait son apparition dès la création de l'Organisation internationale du travail (OIT) en 1919. Toutefois, il faut attendre la [Convention n° 100 de l'OIT](#) relative à l'égalité de rémunération entre les travailleurs hommes et femmes pour un travail de valeur égale, signée le 29 juin 1951 et ratifiée par la France le 10 mars 1953, pour qu'un socle juridique international plus précis et contraignant vienne consacrer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale.

Ainsi, l'article 2 de la Convention n° 100 de l'OIT, d'applicabilité directe en droit interne, prévoit que : « *Chaque Membre devra, par des moyens adaptés aux méthodes en vigueur pour la fixation du taux de rémunération, encourager et dans la mesure où ceci est compatible avec lesdites méthodes, assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main d'œuvre masculine et la main d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale* ».

Au niveau européen, l'affirmation du principe de « l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes » s'inscrit à l'origine dans la construction du marché économique européen. Ainsi, l'**article 119 du Traité de Rome** stipule que les Etats membres doivent assurer une égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail égal. Il n'est alors fait référence qu'à l'égalité de rémunération pour « un même travail ».

Toutefois, la Cour de justice va reconnaître, en 1976, l'effet direct de l'article 119 et préciser l'interprétation qui doit en être faite : il doit être compris « *dans le sens d'un élargissement du critère strict d'« un même travail », en conformité notamment avec les dispositions de la Convention n°100 sur l'égalité de rémunération de l'OIT, dont l'article 2 envisage l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale* »¹³².

La [directive 75/117/CEE](#) relative au principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et travailleurs féminins intègre « *la notion de travail de valeur égale* ». L'article 141 du Traité d'Amsterdam, puis l'**article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE)**¹³³ reprennent l'article 119 du Traité de

¹³² CJCE, 8 avril 1976, [C-43/75](#), Defrenne II.

¹³³ Article 157 du TFUE : « Chaque État membre assure le principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et féminins pour un même travail ou un travail de même valeur. »

Rome en y intégrant la notion de travail de valeur égale. Ce principe est considéré comme un droit fondamental de la personne humaine¹³⁴.

L'article 23 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 7 décembre 2000 rappelle également que « *l'égalité entre les hommes et les femmes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération* » et l'égalité de traitement et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes constitue désormais le deuxième principe clé du socle européen des droits sociaux, approuvé conjointement par le Parlement européen, le Conseil et la Commission le 17 novembre 2017, lors du sommet social de Göteborg qui réaffirme que « *les femmes et les hommes ont droit à la même rémunération pour un travail de valeur égale.* »

Enfin, la [directive européenne 2006/54/CE](#) du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail consacre le droit à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur.

S'agissant de la communication de données relatives aux rémunérations : l'article 8 de la [Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales](#) (CEDH), signée le 4 novembre 1950 et ratifiée par la France le 3 mai 1974, ne réglemente pas directement le traitement des données mais impose qu'aucune ingérence dans la vie privée ne soit arbitraire ou disproportionnée. Toute collecte, conservation ou utilisation de données personnelles doit être prévue par la loi, poursuivre un but légitime et être nécessaire dans une société démocratique. L'article 8 al. 2 précise que l'ingérence d'une autorité publique dans l'exercice de ce droit ne peut intervenir que dans les conditions qu'il prévoit.

La rémunération est une donnée à caractère personnel au sens de l'article 4 du Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016, relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (RGPD) : elle identifie ou rend identifiable la personne concernée. Sa communication à un tiers constitue un traitement soumis à l'article 6. Tout traitement doit reposer sur l'une des six bases légales de l'article 6 du RGPD. Pour les organismes publics, les bases pertinentes sont en principe l'obligation légale (art. 6 §1 c) ou la mission d'intérêt public (art. 6 §1 e). Par ailleurs, aucune information concernant un agent ne peut être collectée ou communiquée par un dispositif qui n'a pas été préalablement porté à sa connaissance.

¹³⁴ CJCE, 10 février 2000, [C-270/97](#) et [C-271/97](#).

S'agissant du renforcement de l'aménagement de la charge de la preuve en matière de discrimination, il s'inscrit dans un cadre conventionnel qui impose aux États parties des obligations positives en matière de lutte contre les discriminations, notamment celles en matière de rémunération fondées sur le sexe.

La CEDH) et en particulier son article 14, prohibe toute discrimination dans la jouissance des droits garantis, tandis que le Protocole n° 12 étend cette interdiction à tout droit prévu par la loi. De plus, la jurisprudence constante de la Cour européenne des droits de l'homme impose aux États des exigences accrues en matière de protection contre les discriminations, y compris par le biais d'un aménagement de la charge de la preuve afin de ne pas rendre illusoire le droit à un recours effectif, garanti à l'article 13 CEDH¹³⁵.

Par ailleurs, la [Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes \(CEDAW\)](#), adoptée sous l'égide des Nations unies puis signée le 17 juillet 1980 et ratifiée par la France le 14 décembre 1983 engage les États à prendre toutes les mesures appropriées pour garantir l'égalité entre les sexes, notamment dans le domaine de l'emploi et de la rémunération.

Le droit de l'Union européenne a joué un rôle moteur dans le développement d'un régime d'aménagement de la charge de la preuve en matière de discrimination.

Pour rappel, en droit de l'Union, le régime probatoire applicable aux discriminations trouve son origine dans plusieurs directives relatives à l'égalité de traitement, notamment la [directive 2000/43/CE](#)¹³⁶ (égalité raciale), la [directive 2000/78/CE](#)¹³⁷ (égalité en matière d'emploi et de travail) et surtout la [directive 2006/54/CE](#)¹³⁸ (égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail). Cette dernière prévoit expressément que, lorsqu'une personne s'estime lésée et établit des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe d'égalité de

¹³⁵ Par exception au principe *affirmanti incumbit probatio* selon lequel il incombe au requérant d'apporter la preuve de ses allégations, la CEDH admet un aménagement, voire un renversement de la charge de la preuve, en particulier lorsque les faits ne sont connus, en partie ou entièrement, que par une des parties ou que la preuve est très difficile à apporter (voir par exemple : CEDH, 2000, *Salman c. Turquie*, [n°21986/93](#) et CEDH, 2020, *Cîntă c. Roumanie*, [n°3891-19](#)). Pour se faire, elle se fonde sur un faisceau d'indices ou sur des présomptions non-réfutées dès lors qu'ils sont suffisamment graves, précis et concordants (voir par exemple : CEDH, 2005, *Timichev c. Russie*, [n°55762/00 et 55974/00](#), § 57). Lorsqu'il s'agit d'une présomption de discrimination, celle-ci peut être réfutée par l'Etat (voir par exemple : CEDH, 1999, *Chassagnou et autres c. France* [n° 25088/94, 28331/95 et 28443/95](#)).

¹³⁶ [Directive 2000/43/CE](#) du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.

¹³⁷ [Directive 2000/78/CE](#) du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

¹³⁸ [Directive 2006/54/CE](#) du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

traitement. Ce mécanisme a été consacré précocement par la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, notamment dans l'arrêt du 17 octobre 1989, Danfoss ([C-109/88](#)), où la Cour a jugé qu'en présence d'un système de rémunération opaque révélant des écarts significatifs entre hommes et femmes, il appartient à l'employeur de démontrer que ces différences reposent sur des facteurs objectifs étrangers à toute discrimination.

Et enfin, l'objet du présent projet de loi est de transposer la [directive 2023/970 du 10 mai 2023](#) visant à lutter contre la discrimination en matière de rémunération et de contribuer à combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne.

1.4. COMPARAISON INTERNATIONALE

Les éléments de comparaison internationale pertinents pour le présent article sont identiques à ceux présentés au point 1.4 de l'étude d'impact de l'article 9, auquel il est renvoyé.

2. NECESSITE DE LEGIFERER ET OBJECTIFS POURSUIVIS

2.1. NECESSITE DE LEGIFERER

L'objectif général de la directive 2023/970 du 10 mai 2023 est de lutter contre la discrimination en matière de rémunération et de contribuer à combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne.

Il n'existe actuellement pas de disposition législative :

- permettant au candidat à un emploi public d'obtenir des informations sur la rémunération ou la fourchette de rémunération initiale correspondant au poste auquel il postule d'une part ;
- prévoyant que l'employeur ne demande pas au candidat à un emploi public des informations relatives au montant de la rémunération qu'il a perçu dans le cadre d'une relation de travail actuelle ou antérieure d'autre part.

D'une manière générale, l'objectif poursuivi est de mettre en conformité le droit français de la fonction publique avec les dispositions de la directive 2023-970 (article 5 points 1 et 2 relatifs, d'une part, à l'information des candidats sur la rémunération ou la fourchette de rémunération associée à l'emploi proposé et, d'autre part, à l'interdiction pour l'employeur de solliciter des informations relatives aux rémunérations perçues dans le cadre d'emplois antérieurs.). Il s'agit de nouveaux droits relevant du champ des garanties fondamentales accordées aux fonctionnaires

de l'Etat (et, partant, des deux autres versants de la fonction publique) dont la fixation relève de la compétence du législateur en application de l'article 34 de la Constitution. Par ailleurs, la directive fait obligation de mettre en place des sanctions en cas de manquement aux obligations qu'elle prévoit : l'identification des manquements et la création de sanctions attachées nécessitent également la loi, en particulier pour le versant territorial de la fonction publique.

2.2. OBJECTIFS POURSUIVIS

L'ambition poursuivie par cet article consiste en une mise en conformité du droit français avec le nouveau cadre européen relatif à l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur défini par la directive.

- S'agissant du droit à l'information des candidats sur la rémunération ou la fourchette de rémunération initiale correspondant au poste auquel il postule :

Cette adaptation permettra de faciliter la mise en œuvre du principe de transparence des rémunérations, en obligeant l'employeur à indiquer dans l'avis de création ou de vacance d'emploi, avant toute négociation ou décision, des informations nécessaires pour s'assurer qu'il ne subit pas une discrimination salariale dès son entrée en fonction. A défaut, l'employeur communique ces informations au candidat par tout moyen écrit au cours de la procédure de sélection. Par ailleurs, cet article prévoit que les informations communiquées sont mises à disposition sur demande dans un format accessible aux personnes en situation de handicap.

- S'agissant de la suppression pour l'employeur de la possibilité de s'appuyer sur l'historique de rémunération des candidats :

Cette interdiction vise à couper l'un des principaux vecteurs de reproduction des inégalités salariales entre les femmes et les hommes, la rémunération proposée à un nouveau recruté étant fréquemment indexée sur ses rémunérations antérieures, qui peuvent elles-mêmes refléter des inégalités passées.

3. OPTIONS ENVISAGEES ET OPTION RETENUE

3.1. OPTIONS ENVISAGEES

Dans le secteur privé, le projet de loi propose de rendre obligatoire la communication de la fourchette de rémunération sur les offres d'emploi publiées. A défaut d'offre d'emploi, l'employeur doit communiquer ces informations par écrit au candidat avant

ou pendant l'entretien d'embauche. Cette solution n'a pas été retenue pour la fonction publique. En effet, des agents publics aux profils variés posent leur candidature sur une même offre d'emploi et la diversité des situations statutaires, qui s'impose au recruteur public, conduit à une diversité des rémunérations, dont l'ampleur peut parfois aller du simple au triple. Afficher une fourchette de rémunération très large induirait les candidats en erreur. A l'inverse, restreindre cette fourchette conduirait des candidats au profil adapté à ne pas poser leur candidature, réduisant le champ des possibles en matière de mobilité individuelle. C'est l'ensemble de ces raisons qui conduit à retenir pour la fonction publique une transposition conforme à la lettre de l'article 5 de la directive, laissant la faculté aux employeurs de publier des offres d'emploi comportant une fourchette de rémunération – lorsque cela est pertinent et possible – mais n'en faisant pas une obligation. Les informations sur la rémunération possible seront apportées en tout état de cause au cours de la procédure de sélection des candidats.

3.2. OPTION RETENUE

Création de deux nouveaux articles dans le code général de la fonction publique, L. 311-2-1 et L. 311-2-2.

4. ANALYSE DES IMPACTS DES DISPOSITIONS ENVISAGEES

4.1. IMPACTS JURIDIQUES

4.1.1. Impacts sur l'ordre juridique interne et articulation avec le cadre constitutionnel

La présente disposition crée les deux articles suivants dans le livre III du code général de la fonction publique, relatif au recrutement :

- L. 311-2-1 en ce qui concerne le droit à l'information des candidats sur la rémunération initiale ou la fourchette de rémunération initiale ;
- et L. 311-2-2 s'agissant de la suppression de la possibilité pour l'employeur de demander son historique de rémunération au candidat.

Articulation avec le cadre constitutionnel

Dans l'hypothèse où le juge constitutionnel examinerait la constitutionnalité de dispositions de droit national prises pour la transposition de la directive « transparence salariale », le présent article ne présente pas de risque de contrariété avec une règle ou norme de valeur constitutionnelle.

4.1.2. Articulation avec le droit international et européen

Les dispositions envisagées doivent permettre de mettre en conformité les dispositions législatives du code général de la fonction publique avec la directive (UE) 2023/970 pour ce qui concerne ses articles 5 points 1 et 2 et 8.

4.2. IMPACTS ECONOMIQUES, FINANCIERS ET ADMINISTRATIFS

4.2.1. Impacts macroéconomiques

Le présent article participe à l'amélioration de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. L'objectif visé est de réduire les écarts de rémunération injustifiés et de renforcer l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur.

Même si les effets directs des écarts de rémunération entre femmes et hommes sur la performance publique n'ont pas été étudiés directement, plusieurs conséquences en découlent en termes de :

- **fidélisation des agents publics** : des inégalités perçues comme persistantes peuvent fragiliser la cohésion, nuire à l'engagement des agents et rendre les carrières publiques moins attractives.
- **attractivité de la fonction publique** : dans un contexte où la progression des salaires réels, compte tenu en particulier de l'inflation importante de ces dernières années, est limitée, ces inégalités peuvent dissuader les femmes qualifiées de rejoindre la fonction publique.
- **exemplarité des employeurs publics** : malgré l'égalité de principe et le cadre juridique, les femmes restent dans des situations moins favorables que celle des hommes, ce qui atteste d'un problème systémique, notamment dans les progressions de carrière.

En outre, une meilleure information en matière de rémunération est susceptible de favoriser une plus grande attractivité des offres d'emploi dans la fonction publique, ainsi que l'avait notamment relevé France Stratégie dans son [rapport intitulé « Travailler dans la fonction publique. Le défi de l'attractivité »](#)¹³⁹.

Plus globalement, les inégalités salariales entre les femmes et les hommes ne constituent pas seulement une atteinte au principe d'égalité, elles entraînent

¹³⁹ [Rapport de France Stratégie](#), « Travailler dans la fonction publique. Le défi de l'attractivité », décembre 2024, p. 208.

également des coûts économiques. et pénalisent la croissance française. Comme l'a notamment démontré le Conseil d'analyse économique dans une [note intitulée « Egalité hommes-femmes : une question d'équité, un impératif économique »](#)¹⁴⁰, les écarts persistants de rémunération participent à une mauvaise allocation des talents et des compétences au sein de l'économie, en limitant l'accès des femmes aux emplois les plus rémunérés et aux positions de responsabilité. Cette sous-utilisation du capital humain disponible constitue un frein à la productivité et, par conséquent, au potentiel de croissance économique. Par ailleurs, une réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes contribue à une meilleure répartition des revenus au sein de l'économie et participe à la réduction des inégalités économiques. En renforçant la transparence des rémunérations et en facilitant l'identification puis la correction d'éventuels écarts de rémunération non justifiés, le présent article contribue ainsi à une meilleure allocation des compétences et à une utilisation plus efficace du capital humain, avec des effets macroéconomiques positifs attendus à long terme. Cet article porte donc un impact macroéconomique positif en contribuant à renforcer le principe d'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes.

4.2.2. Impacts sur les entreprises

Le présent article ne s'applique pas aux entreprises mais aux employeurs d'agents de droit public.

4.2.3. Impacts sur les professions réglementées

Sans objet.

4.2.4. Impacts sur le budget de l'Etat, de ses établissements publics et sur celui de la Sécurité sociale

Le non-respect des obligations prévues aux nouveaux articles L. 311-2-1 et L. 311-2-2 est susceptible de conduire au prononcé d'une sanction pécuniaire d'un montant maximal de 450€ par manquement. Le calcul d'un coût annuel global est difficile à établir en raison de l'impossibilité d'anticiper le comportement des administrations. La littérature empirique ne permet pas non plus de retenir une estimation du taux de conformité sur cette mesure qui n'a pas d'équivalent international.

¹⁴⁰ [Note du Conseil d'analyse économique](#), « Egalité hommes-femmes : une question d'équité, un impératif économique », n° 83, novembre 2024.

4.2.5. Impacts sur les particuliers et les associations

Les particuliers bénéficieront des nouvelles garanties issues de la transparence salariale, en tant que candidats à un emploi public. Ils disposeront d'un droit à recevoir des informations sur la rémunération initiale ou la fourchette de rémunération initiale correspondant à l'emploi auquel ils postulent et seront protégés contre la pratique consistant à solliciter des informations relatives à leur historique de rémunération dans le cadre d'une relation de travail actuelle ou antérieure.

4.2.6. Impacts sur les collectivités territoriales

Le non-respect des obligations prévues aux nouveaux articles L. 311-2-1 et L. 311-2-2 est susceptible de conduire au prononcé d'une sanction pécuniaire d'un montant maximal de 450€ par manquement. Le calcul d'un coût annuel global est difficile à établir en raison de l'impossibilité d'anticiper le comportement des administrations. La littérature empirique ne permet pas non plus de retenir une estimation du taux de conformité sur cette mesure qui n'a pas d'équivalent international.

4.2.7. Impacts sur les services administratifs

Sont concernés les services de gestion RH des trois versants de la fonction publique, qui devront mettre en œuvre ces obligations dans la pratique. Cette mesure nécessitera de faire évoluer les pratiques actuelles, les employeurs se référant en général à la rémunération antérieure du candidat pour fixer sa rémunération nouvelle, en particulier pour les agents non titulaires.

Les éléments statutaires et accessoires de la rémunération¹⁴¹ nécessaires à la prise en charge en gestion du candidat demeureront nécessairement communicables à l'employeur, le cas échéant par un échange entre employeurs, afin de garantir la mise en œuvre des règles statutaires régissant la situation du candidat recruté.

4.3. IMPACTS SOCIAUX

4.3.1. Impacts sur les personnes en situation de handicap

Les personnes en situation de handicap bénéficieront de la transparence salariale au sein des employeurs publics de la même manière que les autres candidats à un emploi public et ce d'autant mieux que les informations en matière de rémunération seront mises à disposition sur demande dans un format qui leur sera adapté. Par exemple,

¹⁴¹ Indemnité de résidence et supplément familial de traitement.

cela pourra prendre la forme d'une mise à disposition des informations via des interfaces numériques accessibles et conformes au référentiel général d'amélioration de l'accessibilité (RGAA). Des adaptations complémentaires pourront également être mises en œuvre en fonction des besoins des personnes concernées, telles que la compatibilité des documents avec les logiciels de lecture d'écran, la mise à disposition de documents en caractères agrandis ou en versions audios

4.3.2. Impacts sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Cette mesure contribue à l'adéquation entre le niveau de rémunération et la nature des missions exercées en dehors de toute considération de genre, concourant ainsi à la mise en œuvre du principe d'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes.

4.3.3. Impacts sur la jeunesse

Les jeunes bénéficieront de la transparence salariale au sein des employeurs publics de la même manière que les autres candidats à un emploi public.

4.3.4. Autres impacts sur la société et les particuliers

Cet article porte un impact positif sur la société en contribuant à renforcer le principe d'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes.

4.4. IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

4.4.1. Impacts sur le changement climatique

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de lutte contre le changement climatique.

4.4.2. Impacts sur l'adaptation au changement climatique, l'efficacité énergétique et la prévention des risques naturels

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière d'adaptation au changement climatique, d'efficacité énergétique et de la prévention des risques naturels.

4.4.3. Impacts sur la ressource en eau

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de gestion des ressources en eau.

4.4.4. Impacts sur la transition vers l'économie circulaire, la gestion des déchets et la prévention des risques technologiques

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière d'économie circulaire, de la gestion des déchets et de la prévention des risques technologiques.

4.4.5. Impacts sur la lutte contre les pollutions

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de lutte contre les pollutions.

4.4.6. Impacts sur la préservation de la biodiversité et la protection des espaces naturels, agricoles et sylvicoles

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de préservation de la biodiversité et de protection des espaces naturels, agricoles et sylvicoles.

4.4.7. Impacts sur les ressources

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de gestion des ressources.

5. CONSULTATIONS ET MODALITES D'APPLICATION

5.1. CONSULTATIONS MENEES

Le conseil commun de la fonction publique (CCFP) a été consulté le 18 juin 2026 conformément à l'article L.242-1 du code général de la fonction publique.

Le conseil national d'évaluation des normes a été consulté le 2 juillet 2026 en application de l'article L. 1212-2 du code général des collectivités territoriales.

5.2. MODALITES D'APPLICATION

5.2.1. Application dans le temps

Les dispositions envisagées entreront en vigueur quatre mois après la promulgation de la loi y compris dans les îles Wallis et Futuna, en Polynésie française, en Nouvelle-Calédonie et dans les Terres australes et antarctiques françaises..

5.2.2. Application dans l'espace

En ce qu'il modifie le code général de la fonction publique, sur le fondement des dispositions de l'article L.8 de ce code, le projet d'article s'applique de plein droit aux fonctionnaires et agents publics de l'État relevant de son champ d'application, sous réserve des dispositions particulières prévues pour les collectivités suivantes :

S'agissant des collectivités régies par l'article 73 de la Constitution, le projet d'article est applicable de plein droit en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte et à La Réunion.

S'agissant des collectivités régies par l'article 74 de la Constitution, le projet d'article est applicable de plein droit à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

En Polynésie française et dans les îles Wallis et Futuna, le projet d'article est applicable aux seuls fonctionnaires et agents publics de l'Etat.

Le projet d'article est également applicable aux seuls fonctionnaires et agents publics de l'État en Nouvelle-Calédonie et dans les Terres australes et antarctiques françaises.

5.2.3. Textes d'application

Sans objet.

Article 12 – Inscription dans le code général de la fonction publique du principe d'égalité des rémunérations, création du droit individuel d'information des agents publics sur leur rémunération et interdiction des clauses de confidentialité salariale

1. ÉTAT DES LIEUX

1.1. CADRE GENERAL

L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes « *pour un même travail ou un travail de valeur égale* » est un principe qui a été reconnu par la loi en 1972¹⁴².

Si ce principe est consacré de longue date par le droit français, des écarts de rémunération persistent néanmoins au sein de la fonction publique. : en 2023, le niveau moyen de rémunération des femmes en Equivalent temps plein (EQTP) est inférieur de 9,9 % en moyenne à celui des hommes dans l'ensemble de la fonction publique. La majeure partie de l'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes résulte cependant des différences de positions professionnelles. En effet, dans la fonction publique de l'Etat, à profil identique – c'est-à-dire à âge, qualification (grade et catégorie), statut, quotité de travail et type d'employeur (établissement public administratif ou ministère) identiques –, les femmes perçoivent en moyenne 2,6 % de moins que les hommes. Dans la fonction publique territoriale, à profil identique, c'est-à-dire à niveau de qualification donné (grade et catégorie), statut, type ainsi que taille de la collectivité employeuse et ancienneté (approchée ici par l'âge), les femmes perçoivent en moyenne un salaire inférieur de 4 % à celui des hommes en 2022. Dans la fonction publique hospitalière, à statut, âge, grade, catégorie hiérarchique et type d'établissement identiques, les femmes perçoivent 4,2 % de moins que les hommes.

Afin de garantir le respect de ce principe, les dispositions, codifiées aux [articles L. 3221-1 et suivants du code du travail](#), définissent le principe d'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale et encadrent les critères objectifs permettant de comparer les emplois, notamment en termes de compétences, d'efforts, de responsabilités et de conditions de travail. Ce cadre est applicable aux agents publics en vertu de l'article L. 3221-1 du code du travail.

Pour autant, il n'existe pas de renvoi explicite à ces dispositions du code du travail dans le code général de la fonction publique, ce qui nuit à l'exigence de clarté et d'accessibilité du droit. Cette absence de visibilité apparaît d'autant plus notable que

¹⁴² Loi n° 72-1143 du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

le code général de la fonction publique constitue le corpus de référence des employeurs et des agents publics en matière d'égalité professionnelle et comporte déjà plusieurs dispositifs destinés à prévenir et à réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, tels que l'élaboration de plans d'action pluriannuels ([article L. 132-1 du code général de la fonction publique](#)), ou encore la mise en place de l'index de l'égalité professionnelle ([article 132-9-3 du même code](#)).

Dans ce contexte, l'inscription explicite du principe d'égalité de rémunération dans le code général de la fonction publique et le renvoi aux dispositions du code du travail permettent d'assurer une meilleure cohérence et une meilleure lisibilité du cadre juridique applicable.

Par ailleurs, les agents publics disposent, en application des [articles L.115-7 et R. 115-2 à R.115-11 du CGFP](#), d'un droit à recevoir communication, au début de la relation de travail, des informations sur leur rémunération (montant précisant chacun de ses éléments constitutifs, sa périodicité ainsi que ses modalités de versement).

En revanche, le droit de la fonction publique ne reconnaît pas, en l'état, un droit individuel général des agents à obtenir des informations écrites sur les niveaux de rémunération moyens, ventilés par sexe, pour des catégories d'agents comparables.

Les dispositifs existants ne prévoient pas non plus :

- la possibilité explicite de passer par des représentants du personnel ou un organisme tiers pour exercer ce droit ;
- un droit à obtenir des précisions en cas de données incomplètes ou inexactes ;
- une obligation d'information annuelle des agents sur l'existence de ce droit ;
- un encadrement de la diffusion et de l'utilisation des informations relatives aux rémunérations.
- l'interdiction de clauses contractuelles visant à empêcher les travailleurs de divulguer des informations sur leur rémunération.

Enfin, conformément à ce qui a été développé au point 1.1. de l'article 11 du présent projet de loi, le droit applicable à la fonction publique comporte des exigences générales d'accessibilité des services publics et d'adaptation aux besoins des personnes en situation de handicap, notamment en matière d'insertion dans l'emploi ([articles L.351-1 à L.353-1](#)), et des dispositifs de protection contre les discriminations liées à une situation de handicap.

Toutefois, ces exigences générales contenues dans le code général de la fonction publique ne concernent pas les informations partagées avec l'agent public ou le candidat à un emploi public, au sens des articles 5, 6 et 7 de la directive, ce qu'exige

l'article 8 de la [directive 2023/970 du 10 mai 2023](#) visant à lutter contre la discrimination en matière de rémunération et de contribuer à combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne.

1.2. CADRE CONSTITUTIONNEL

Cet article du projet de loi s'inscrit pleinement dans le cadre constitutionnel mentionné au point 1.2 de l'article 8 de cette étude d'impact, afin de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Ainsi, il vient approfondir la traduction législative du principe constitutionnel d'égalité. Le Conseil constitutionnel a confirmé la valeur constitutionnelle des droits sociaux en se référant principalement à la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 ainsi qu'au Préambule de 1946. Il a notamment affirmé la valeur constitutionnelle du principe d'égalité entre la femme et l'homme, tiré de l'alinéa 3 du Préambule de 1946 ([Cons. const., 16 mars 2006, n° 2006-533 DC, Loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes](#)).

Plus spécifiquement à la fonction publique, le dernier alinéa du Préambule de 1946 ainsi que l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 garantissent le principe d'égal accès aux emplois publics. L'égalité dans l'accès aux charges publiques constitue un principe de valeur constitutionnelle ([Cons. const., 26 mars 2015, M. Frédéric P., n° 2015-459 QPC](#)).

Par ailleurs, le principe de la non-discrimination en matière de rémunération est une composante d'un principe à valeur constitutionnelle prohibant toute discrimination entre les travailleurs¹⁴³.

Enfin, le renvoi explicite aux dispositions du code du travail répond à l'exigence de clarté et d'accessibilité du droit. Le conseil constitutionnel a, en effet, consacré un objectif de valeur constitutionnelle d'intelligibilité et d'accessibilité de la loi découlant des articles 4, 5, 6 et 16 de la Déclaration de 1789¹⁴⁴.

Aux termes de l'article 88-1 de la Constitution : « La République participe aux Communautés européennes et à l'Union européenne, constituées d'Etats qui ont choisi librement, en vertu des traités qui les ont instituées, d'exercer en commun certaines de leurs compétences ». Le Conseil constitutionnel déduit de cette disposition que : « la transposition en droit interne d'une directive communautaire

¹⁴³ De façon concordante, le Conseil d'État et le Conseil constitutionnel déduisent du principe d'égalité deux types d'obligations : l'interdiction de certaines discriminations et l'application uniforme de la règle de droit. L'égalité est un principe constitutionnel comme cela a été rappelé dans une décision du 23 juillet 1996 ([DC, 23 juillet 1996, n° 96-380](#)).

¹⁴⁴ Voir par exemple, la [décision n° 2003-475 DC du 24 juillet 2003](#) ou encore la [décision n° 2004-494 DC du 29 avril 2004](#).

résulte d'une exigence constitutionnelle » (voir notamment la décision n° 2004-496 DC du 10 juin 2004, « Loi pour la confiance dans l'économie numérique »). Il en va de même pour une loi ayant pour objet d'adapter le droit interne à un règlement de l'Union européenne (voir par exemple la décision n° 2018-765, « Loi relative à la protection des données personnelles », considérant 3).

1.3. CADRE CONVENTIONNEL

Le principe du salaire égal, sans distinction de sexe, pour un travail de valeur égale fait son apparition dès la création de l'Organisation internationale du travail (OIT) en 1919. Toutefois, il faut attendre la [Convention n° 100 de l'OIT](#) relative à l'égalité de rémunération entre les travailleurs hommes et femmes pour un travail de valeur égale, signée le 29 juin 1951 et ratifiée par la France le 10 mars 1953, pour qu'un socle juridique international plus précis et contraignant vienne consacrer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale.

Ainsi, l'article 2 de la Convention n° 100 de l'OIT, d'applicabilité directe en droit interne, prévoit que : « *Chaque Membre devra, par des moyens adaptés aux méthodes en vigueur pour la fixation du taux de rémunération, encourager et dans la mesure où ceci est compatible avec lesdites méthodes, assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main d'œuvre masculine et la main d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale* ».

Au niveau européen, l'affirmation du principe de « l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes » s'inscrit à l'origine dans la construction du marché économique européen. Ainsi, **l'article 119 du Traité de Rome** stipule que les Etats membres doivent assurer une égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail égal. Il n'est alors fait référence qu'à l'égalité de rémunération pour « un même travail ».

Toutefois, la Cour de justice va reconnaître, en 1976, l'effet direct de l'article 119 et préciser l'interprétation qui doit en être faite : il doit être compris « *dans le sens d'un élargissement du critère strict d'« un même travail », en conformité notamment avec les dispositions de la Convention n°100 sur l'égalité de rémunération de l'OIT, dont l'article 2 envisage l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale* »¹⁴⁵.

La [directive 75/117/CEE](#) relative au principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et travailleurs féminins intègre « *la notion de travail de valeur égale* ». L'article 141 du Traité d'Amsterdam, puis **l'article 157 du Traité sur le**

¹⁴⁵ [CJCE, 8 avril 1976, C-43/75, Defrenne II](#)

fonctionnement de l'Union européenne (TFUE)¹⁴⁶ reprennent l'article 119 du Traité de Rome en y intégrant la notion de travail de valeur égale. Ce principe est considéré comme un droit fondamental de la personne humaine¹⁴⁷.

L'article 23 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 7 décembre 2000 rappelle également que « *l'égalité entre les hommes et les femmes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération* » et l'égalité de traitement et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes constitue désormais le deuxième principe clé du socle européen des droits sociaux, approuvé conjointement par le Parlement européen, le Conseil et la Commission le 17 novembre 2017, lors du sommet social de Göteborg qui réaffirme que « *les femmes et les hommes ont droit à la même rémunération pour un travail de valeur égale.* »

Enfin, la [directive européenne 2006/54/CE](#) du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail consacre le droit à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur.

S'agissant de la communication de données relatives aux rémunérations : l'article 8 de la [Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales](#) (CEDH), signée le 4 novembre 1950 et ratifiée par la France le 3 mai 1974, ne régleme nte pas directement le traitement des données mais impose qu'aucune ingérence dans la vie privée ne soit arbitraire ou disproportionnée. Toute collecte, conservation ou utilisation de données personnelles doit être prévue par la loi, poursuivre un but légitime et être nécessaire dans une société démocratique. L'article 8 al. 2 précise que l'ingérence d'une autorité publique dans l'exercice de ce droit ne peut intervenir que dans les conditions qu'il prévoit.

La rémunération est une donnée à caractère personnel au sens de l'article 4 du [Règlement \(UE\) 2016/679](#) du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016, relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (RGPD) : elle identifie ou rend identifiable la personne concernée. Sa communication à un tiers constitue un traitement soumis à l'article 6. Tout traitement doit reposer sur l'une des six bases légales de l'article 6 du RGPD. Pour les organismes publics, les bases pertinentes sont en principe l'obligation légale (art. 6 §1 c) ou la mission d'intérêt public (art. 6 §1 e). Par ailleurs, aucune information concernant un

¹⁴⁶ Article 157 du TFUE : « Chaque État membre assure le principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et féminins pour un même travail ou un travail de même valeur. »

¹⁴⁷ CJCE, 10 février 2000, C-270/97 et C-271/97.

agent ne peut être collectée ou communiquée par un dispositif qui n'a pas été préalablement porté à sa connaissance.

Et enfin, l'objet du présent projet de loi est de transposer la [directive 2023/970 du 10 mai 2023](#) visant à lutter contre la discrimination en matière de rémunération et de contribuer à combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne.

1.4. COMPARAISONS INTERNATIONALES

S'agissant du droit individuel à l'information sur les rémunérations, l'Allemagne a adopté en 2017 [la loi relative à la transparence des structures de rémunération \(Entgelttransparenzgesetz\)](#), dont l'objectif est de garantir l'effectivité du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail égal ou un travail de valeur égale. Cette loi ouvre, sous certaines conditions, un droit individuel d'accès à des informations relatives à la rémunération de salariés exerçant une activité comparable, notamment à la rémunération médiane d'un groupe de comparaison, tout en garantissant la protection des données individuelles. Elle prévoit également, pour les grandes entreprises, des obligations de reporting sur l'égalité salariale.

En Espagne, le [décret royal n° 902/2020 du 13 octobre 2020](#) relatif à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes a renforcé les obligations de transparence salariale. Il impose notamment la tenue d'un registre des rémunérations comportant les valeurs moyennes des salaires, compléments de rémunération et éléments extra-salariaux, ventilés par sexe et par catégories professionnelles. Les salariés peuvent accéder à certaines informations issues de ce registre directement ou par l'intermédiaire de leurs représentants. Ce dispositif est complété, pour certains employeurs, par des audits de rémunération et des plans d'égalité professionnelle.

Au-delà de ces exemples, l'étude comparative internationale réalisée par la direction générale du Trésor¹⁴⁸ sur les politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes met en évidence une tendance commune dans plusieurs États (Espagne, Danemark, Norvège, Finlande ou certaines provinces du Canada) consistant à imposer une évaluation régulière des écarts de rémunération et, le cas échéant, l'adoption de mesures correctrices. Elle souligne également que les dispositifs contraignants de transparence salariale peuvent produire des effets mesurables : au Danemark, l'obligation faite à certaines entreprises de publier des statistiques relatives aux écarts

¹⁴⁸ [Etude comparative internationale](#) – « Les politiques d'égalité professionnelle femmes-hommes » – Direction générale du trésor – Septembre 2024.

de rémunération entre les femmes et les hommes aurait contribué à réduire ces écarts de 7 % à 13 %.

S'agissant plus spécifiquement de la fonction publique, les échanges conduits avec plusieurs États membres¹⁴⁹ dans le cadre des travaux préparatoires à la transposition de la directive montrent une approche convergente consistant à appliquer les nouveaux dispositifs de transparence salariale aux administrations publiques comme aux employeurs privés, tout en tenant compte des spécificités des régimes statutaires nationaux.

Ainsi, les autorités italiennes ont indiqué que les principes d'égalité salariale sont déjà largement garantis dans la fonction publique et que les principales évolutions liées à la directive concernent le renforcement des obligations de transparence, d'information et de contrôle. Les échanges avec la République tchèque ont, quant à eux, fait apparaître des enjeux similaires à ceux identifiés en France, notamment en matière d'automatisation du calcul des indicateurs, de mobilisation des données administratives existantes afin de limiter les charges déclaratives pesant sur les employeurs publics et de définition des modalités de contrôle.

Ces éléments montrent que le renforcement des droits individuels à l'information sur les rémunérations et des mécanismes de transparence salariale s'inscrit dans une dynamique internationale plus large visant à assurer une meilleure effectivité du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

2. NECESSITE DE LEGIFERER ET OBJECTIFS POURSUIVIS

2.1. NECESSITE DE LEGIFERER

L'objectif général de la directive publiée le 10 mai 2023 est de fournir un accès à l'information renforcé sur les rémunérations, dans un contexte d'écarts salariaux persistants entre les femmes et les hommes au sein de l'Union européenne.

Parmi les mesures prévues par la directive que le présent projet de loi a pour objet de transposer, figurent

- La définition de la notion de travail égal (article 4 de la directive) ;
- la création d'un droit individuel et annuel à l'information des travailleurs (article 7).

Les dispositions de l'article 7 de la directive précisent que les travailleurs ont le droit de demander (le cas échéant via leurs représentants ou par l'intermédiaire d'un

¹⁴⁹ Notamment avec la République Tchèque et la Grèce.

organisme pour l'égalité de traitement¹⁵⁰), et de recevoir par écrit, des informations sur leur niveau de rémunération individuel, sur les niveaux de rémunération moyens, ventilées par sexe, pour les catégories de travailleurs accomplissant le même travail ou un travail de même valeur. Les employeurs leur rappellent ce droit une fois par an. Par ailleurs, les travailleurs ne sont pas empêchés de divulguer leur rémunération aux fins de l'application du principe de l'égalité des rémunérations. Les employeurs peuvent exiger que les informations ne soient pas utilisées à d'autres fins que la défense du droit à l'égalité de rémunération.

L'article 8 de cette directive prévoit que les employeurs fournissent toute information partagée avec les travailleurs ou les candidats à un emploi dans un format accessible aux personnes handicapées.

Le traitement des données personnelles qu'exige les dispositions de la directive doit se faire dans le respect du [règlement \(UE\) 2016/679 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données](#). L'article 12 de la directive de 2023 donne, en conséquence, la possibilité aux Etats membres de décider que, lorsque la divulgation d'informations entraînerait, directement ou indirectement, la divulgation de la rémunération d'un travailleur identifiable, seuls les représentants des travailleurs, l'inspection du travail ou l'organisme pour l'égalité de traitement ont accès à ces informations.

La directive prévoit ainsi plusieurs obligations nouvelles pour les employeurs publics qui nécessitent des adaptations législatives. Ces obligations visent à assurer une information transparente des agents sur leur rémunération. Ces droits relèvent du champ des garanties fondamentales accordées aux fonctionnaires de l'Etat (et, partant, des deux autres versants de la fonction publique) dont la fixation relève de la compétence du législateur en application de l'article 34 de la Constitution. Par ailleurs, la directive fait obligation de mettre en place des sanctions en cas de manquement aux obligations qu'elle prévoit : l'identification des manquements et la création de sanctions attachées nécessitent également la loi, en particulier pour le versant territorial de la fonction publique.

2.2. OBJECTIFS POURSUIVIS

L'ambition poursuivie par cet article est une mise en compatibilité du droit français avec le nouveau cadre européen relatif à l'égalité des rémunérations entre les femmes

¹⁵⁰ Le Défenseur des droits, en France.

et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur défini au sein de la directive « transparence salariale ». Ces adaptations permettront ainsi :

- d'affirmer le principe de l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de valeur égale, en introduisant la notion de transparence des rémunérations au chapitre VI du titre Ier du livre VII de la partie législative du code général de la fonction publique (nouvel article L. 716-1 du code général de la fonction publique) ;
- d'accroître la transparence des rémunérations, en créant notamment un droit individuel annuel pour chaque agent public à être informé, par écrit et dans un format accessible aux travailleurs en situation de handicap, de l'existence de son droit à l'information concernant le niveau de rémunération des agents et les niveaux moyens pratiqués au sein de l'administration (nouvel article L. 716-2 du code général de la fonction publique) ;
- d'interdire toute clause ou disposition ayant pour objet ou pour effet d'empêcher un agent public de divulguer des informations relatives à sa propre rémunération (nouvel article L. 716-3 du code général de la fonction publique).

3. OPTIONS ENVISAGEES ET OPTION RETENUE

3.1. OPTIONS ENVISAGEES

S'agissant de l'affirmation du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes « *pour un même travail ou un travail de valeur égale* » duquel découle l'ensemble des mesures du présent projet de loi, deux options étaient envisageables :

- Maintenir la situation actuelle dans laquelle ce principe est posé à l'article L. 3221-2 du code du travail et s'applique aux agents de droit publics en vertu d'une disposition expresse de l'article L. 3221-1 du même code.
- Intégrer une mention explicite de ce principe dans le code général de la fonction publique

3.2. OPTION RETENUE

S'agissant de l'affirmation du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes « *pour un même travail ou un travail de valeur égale* » duquel découle l'ensemble des mesures du présent projet de loi, la seconde option a été retenue pour des raisons tenant à la visibilité, et à l'intelligibilité du droit de la fonction publique qui intègre pleinement le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

L'article procède ainsi à la mise à jour du livre VII du code général de la fonction publique consacré à la rémunération des agents publics, afin d'y inscrire les principes d'égalité salariale et de transparence des rémunérations issus de la directive.

Il modifie tout d'abord l'intitulé du chapitre VI du titre Ier de ce livre, qui est remplacé par « Transparence des rémunérations », puis substitue à la rédaction actuelle de l'article L. 716-1 un principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale. Il y inscrit en outre le renvoi aux articles L. 3221-2 à L. 3221-4, L. 3221-6 et L. 3221-7 du code du travail dans la rédaction qui sera issue du projet de loi, qui définissent les notions de travail de valeur égale et fixent les règles relatives à l'égalité salariale. Si ces dispositions du code du travail sont déjà applicables aux agents publics en vertu de l'article L. 3221-1 du même code, leur inscription explicite dans le code général de la fonction publique répond à une exigence de clarté et d'accessibilité du droit.

Le présent article crée également deux nouveaux articles au sein du code général de la fonction publique.

D'une part, l'article L. 716-2 institue un droit individuel annuel pour chaque agent public à être informé par écrit de l'existence de son droit à demander et à recevoir des informations comparatives sur sa rémunération. En cas de demande, l'employeur est tenu de fournir à l'agent des données relatives à son niveau de rémunération ainsi qu'au niveau moyen de rémunération, ventilé par sexe, des agents accomplissant un même travail ou un travail de valeur égale. Ces informations sont fournies par l'employeur dans un délai et selon les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat. Cette obligation ne s'applique pas lorsque la communication des informations sollicitées est susceptible d'entraîner, de manière directe ou indirecte, la divulgation d'indications sur la rémunération d'un autre agent identifiable, notamment si le nombre d'agents d'au moins un des deux sexes dans la catégorie considérée, au sens du premier alinéa, est inférieur à un effectif minimum défini par décret. L'employeur en informe alors l'agent.

D'autre part, l'article L. 716-3 pose, quant à lui, l'interdiction de toute clause ou disposition ayant pour objet ou pour effet d'empêcher un agent public de divulguer des informations relatives à sa propre rémunération : une telle clause est réputée non écrite.

4. ANALYSE DES IMPACTS DES DISPOSITIONS ENVISAGEES

4.1. IMPACTS JURIDIQUES

4.1.1. Impacts sur l'ordre juridique interne et articulation avec le cadre

constitutionnel

Les présentes dispositions modifient l'intitulé du chapitre VI du titre Ier du livre VII de la partie législative du code général de la fonction publique, la rédaction de son article L. 716-1 et créent les articles L. 716-2 et L. 716-3 :

- Modification de l'article L. 716-1 afin d'y inscrire le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale. Il y inscrit en outre le renvoi aux articles L. 3221-2 à L. 3221-4, L. 3221-6 et L. 3221-7 du code du travail, qui définissent les notions de travail de valeur égale et fixent les règles relatives à l'égalité salariale ;
- Création de l'article L. 716-2, qui institue un droit individuel annuel pour chaque agent public à être informé par écrit de l'existence de son droit à demander et à recevoir des informations comparatives sur sa rémunération. Pour tenir compte du risque de divulgation de données personnelles, l'employeur ne peut communiquer ces informations lorsque l'exercice du droit à l'information entraînerait la divulgation de la rémunération d'un autre agent identifiable, notamment si le nombre d'agents d'au moins un des deux sexes dans la catégorie considérée, au sens du premier alinéa, est inférieur à un effectif minimum défini par décret.
- L'article L. 716-3 pose, quant à lui, l'interdiction de toute clause ou disposition ayant pour objet ou pour effet d'empêcher un agent public de divulguer des informations relatives à sa propre rémunération.

Articulation avec le cadre constitutionnel

Dans l'hypothèse où le juge constitutionnel examinerait la constitutionnalité de dispositions de droit national prises pour la transposition de la directive « transparence salariale », le présent article ne présente pas de risque de contrariété avec une règle ou norme de valeur constitutionnelle.

4.1.2. Articulation avec le droit international et européen

Les dispositions envisagées doivent permettre de mettre en conformité les dispositions législatives du code général de la fonction publique avec la directive (UE) 2023/970 pour ce qui concerne ses articles 4, 7, 8 et 12.

Elles sont également conformes au principe d'égalité de rémunération entre les travailleurs hommes et femmes pour un travail de valeur égale défini par la Convention n° 100 de l'OIT.

4.2. IMPACTS ECONOMIQUES, FINANCIERS ET ADMINISTRATIFS

4.2.1. Impacts macroéconomiques

Le présent article participe à l'amélioration de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. L'objectif visé est de réduire les écarts de rémunération injustifiés et de renforcer l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur.

Même si les effets directs des écarts de rémunération entre femmes et hommes sur la performance publique n'ont pas été étudiés directement, plusieurs conséquences en découlent en termes de :

- **fidélisation des agents publics** : des inégalités perçues comme persistantes peuvent fragiliser la cohésion, nuire à l'engagement des agents et rendre les carrières publiques moins attractives.
- **attractivité de la fonction publique** : dans un contexte où la progression des salaires réels, compte tenu en particulier de l'inflation importante de ces dernières années, est limitée, ces inégalités peuvent dissuader les femmes qualifiées de rejoindre la fonction publique.
- **exemplarité des employeurs publics** : malgré l'égalité de principe et le cadre juridique, les femmes restent dans des situations moins favorables que celle des hommes, ce qui atteste d'un problème systémique, notamment dans les progressions de carrière.

En outre, une meilleure information en matière de rémunération est susceptible de favoriser une plus grande attractivité des offres d'emploi dans la fonction publique, ainsi que l'avait notamment relevé France Stratégie dans son [rapport intitulé « Travailler dans la fonction publique. Le défi de l'attractivité »](#)¹⁵¹.

Plus globalement, les inégalités salariales entre les femmes et les hommes ne constituent pas seulement une atteinte au principe d'égalité, elles entraînent également des coûts économiques. et pénalisent la croissance française. Comme l'a notamment démontré le Conseil d'analyse économique dans une [note intitulée « Egalité hommes-femmes : une question d'équité, un impératif économique »](#)¹⁵², les écarts persistants de rémunération participent à une mauvaise allocation des talents et des compétences au sein de l'économie, en limitant l'accès des femmes aux emplois les plus rémunérés et aux positions de responsabilité. Cette sous-utilisation du capital humain disponible constitue un frein à la productivité et, par conséquent, au potentiel

¹⁵¹ [Rapport de France Stratégie](#), « Travailler dans la fonction publique. Le défi de l'attractivité », décembre 2024, p. 208.

¹⁵² [Note du Conseil d'analyse économique](#), « Egalité hommes-femmes : une question d'équité, un impératif économique », n° 83, novembre 2024.

de croissance économique. Par ailleurs, une réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes contribue à une meilleure répartition des revenus au sein de l'économie et participe à la réduction des inégalités économiques. En renforçant la transparence des rémunérations et en facilitant l'identification puis la correction d'éventuels écarts de rémunération non justifiés, le présent article contribue ainsi à une meilleure allocation des compétences et à une utilisation plus efficace du capital humain, avec des effets macroéconomiques positifs attendus à long terme. Cet article porte donc un impact macroéconomique positif en contribuant à renforcer le principe d'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes.

4.2.2. Impacts sur les entreprises

Le présent article ne s'applique pas aux entreprises mais aux employeurs d'agents de droit public.

4.2.3. Impacts sur les professions réglementées

Sans objet.

4.2.4. Impacts sur le budget de l'Etat, de ses établissements publics et sur celui de la Sécurité sociale

La transposition de la directive oblige à créer des droits et procédures nouveaux en matière de droit à l'information, dont la mobilisation effective par les agents et les organisations syndicales ne peut être évaluée. La réponse aux demandes formulées et aux recours administratifs préalables pourrait toutefois créer une charge de travail supplémentaire importante, générant soit un besoin en équivalent temps plein (ETP) supplémentaires, soit un effet d'éviction sur d'autres tâches de gestion des services des ressources humaines.

Le non-respect des obligations prévues par les nouveaux articles L. 716-2 et L. 716-3 est susceptible de conduire au prononcé d'une sanction pécuniaire d'un montant maximal de 450€ par manquement, dont le coût est difficile à anticiper.

4.2.5. Impacts sur les particuliers et les associations

Sans objet.

4.2.6. Impacts sur les collectivités territoriales

Le principe de libre administration des collectivités territoriales, ainsi que l'autonomie de gestion qui en découle, ne permettent pas d'apprécier de manière homogène les incidences financières des mesures envisagées. Celles-ci dépendent en effet des effectifs et des moyens propres à chaque collectivité ou établissement.

Il est toutefois possible d'identifier certaines tendances susceptibles de résulter de la mise en œuvre de ces nouvelles obligations. À cet égard, une augmentation des dépenses de personnel peut être anticipée au titre de l'obligation annuelle d'information.

En cas de manquement de la part des employeurs territoriaux à leurs obligations, les collectivités sont susceptibles de faire l'objet de sanctions financières, lesquelles viendraient peser à leur tour sur les budgets des collectivités concernées.

4.2.7. Impacts sur les services administratifs

Les nouvelles obligations se traduiront par une charge supplémentaire sur les services gestionnaires RH, accentuée au moment de la première mise en œuvre du dispositif en raison de la nécessité de l'appropriation des processus liés aux nouvelles obligations et de la communication et de la formation des agents chargés de leur mise en œuvre.

4.3. IMPACTS SOCIAUX

4.3.1. Impacts sur les personnes en situation de handicap

Les personnes en situation de handicap bénéficieront de la transparence salariale au sein des employeurs publics de la même manière que les autres agents publics et ce d'autant mieux que les informations en matière de rémunération seront fournies sur demande dans un format qui leur sera adapté. Par exemple, cela pourra prendre la forme d'une mise à disposition des informations via des interfaces numériques accessibles et conformes au référentiel général d'amélioration de l'accessibilité (RGAA). Des adaptations complémentaires pourront également être mises en œuvre en fonction des besoins des personnes concernées, telles que la compatibilité des documents avec les logiciels de lecture d'écran, la mise à disposition de documents en caractères agrandis ou en versions audios.

4.3.2. Impacts sur l'égalité entre les femmes et les hommes

L'objet du présent projet de loi vise à supprimer les inégalités salariales entre les femmes et les hommes et a donc nécessairement un impact positif sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

4.3.3. Impacts sur la jeunesse

Les jeunes bénéficieront de la transparence salariale au sein des employeurs publics de la même manière que les autres agents publics.

4.3.4. Autres impacts sur la société et les particuliers

Cet article porte un impact positif sur la société en contribuant à renforcer le principe d'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes.

4.4. IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

4.4.1. Impacts sur le changement climatique

La présente mesure ne nuit pas aux stratégies environnementales en matière de lutte contre le changement climatique.

4.4.2. Impacts sur l'adaptation au changement climatique, l'efficacité énergétique et la prévention des risques naturels

La présente mesure ne nuit pas aux stratégies environnementales en matière d'adaptation au changement climatique, d'efficacité énergétique et de prévention des risques naturels.

4.4.3. Impacts sur la ressource en eau

La présente mesure ne nuit pas aux stratégies environnementales en matière de gestion de l'eau.

4.4.4. Impacts sur la transition vers l'économie circulaire, la gestion des déchets et la prévention des risques technologiques

La présente mesure ne nuit pas aux stratégies environnementales en matière d'économie circulaire, de gestion des déchets et de prévention des risques technologiques.

4.4.5. Impacts sur la lutte contre les pollutions

La présente mesure ne nuit pas aux stratégies environnementales en matière de lutte contre les pollutions.

4.4.6. Impacts sur la préservation de la biodiversité et la protection des espaces naturels, agricoles et sylvicoles

La présente mesure ne nuit pas aux stratégies environnementales en matière de préservation de la biodiversité et de protection des espaces naturels, agricoles et sylvicoles.

4.4.7. Impacts sur les ressources

La présente mesure ne nuit pas aux stratégies environnementales en matière de ressources.

5. CONSULTATIONS ET MODALITES D'APPLICATION

5.1. CONSULTATIONS MENEES

Le conseil commun de la fonction publique (CCFP) a été consulté, à titre obligatoire, le 18 juin 2026 conformément à l'article L.242-1 du code général de la fonction publique.

Le conseil national d'évaluation des normes (CNEN) a été consulté, à titre obligatoire, le 2 juillet 2026 en application de l'article L. 1212-2 du code général des collectivités territoriales.

5.2. MODALITES D'APPLICATION

5.2.1. Application dans le temps

Conformément à l'article 22 du présent projet de loi, les dispositions relatives à l'intitulé du chapitre, au nouvel article L. 716-1 et à l'article L. 716-3 entreront en vigueur quatre mois après la promulgation de la loi. Les dispositions relatives à l'article L. 716-2 entrent en vigueur selon un calendrier progressif :

- Pour les employeurs qui gèrent au moins 150 agents un an après la promulgation de la présente loi. Les indicateurs calculés en 2028 porteront sur les années 2026 et 2027 ;
- Pour les employeurs qui gèrent moins de 150 agents, le 1er juin 2030.

Ces règles d'entrée en vigueur s'appliquent aussi dans les îles Wallis et Futuna, en Polynésie française, en Nouvelle-Calédonie et dans les Terres australes et antarctiques françaises.

5.2.2. Application dans l'espace

En ce qu'il modifie le code général de la fonction publique, sur le fondement des dispositions de l'article L. 8 de ce code, le projet d'article s'applique de plein droit aux fonctionnaires et agents publics de l'État relevant de son champ d'application, sous réserve des dispositions particulières prévues pour les collectivités suivantes :

S'agissant des collectivités régies par l'article 73 de la Constitution, le projet d'article est applicable de plein droit en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte et à La Réunion.

S'agissant des collectivités régies par l'article 74 de la Constitution, le projet d'article est applicable de plein droit à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

En Polynésie française et dans les Îles Wallis et Futuna, le projet d'article est applicable aux seuls fonctionnaires et agents publics de l'Etat.

Le projet d'article est également applicable aux seuls fonctionnaires et agents publics de l'État en Nouvelle-Calédonie et dans les Terres australes et antarctiques françaises.

5.2.3. Textes d'application

Le présent article nécessitera des textes d'application qui préciseront :

- les conditions et le délai dans lesquels l'employeur fournit les informations demandées au titre de l'article L. 716-2 (décret en Conseil d'État)
- l'effectif minimum d'agents d'au moins un des deux sexes dans la catégorie considérée, au sens du premier alinéa de l'article L. 716-2, en-deçà duquel l'employeur ne communique pas les informations sollicitées (décret simple).

Article 13 – Application du dispositif aux personnels médicaux des établissements publics de santé

1. ÉTAT DES LIEUX

1.1. CADRE GENERAL

La directive (UE) 2023/970 s'applique également aux **employeurs hospitaliers** visés à l'[article L5](#) du code général de la fonction publique (établissements sanitaires, sociaux et médicosociaux) et aux **personnels médicaux**, agents publics dont le statut particulier est régi par le code de la santé publique.

Au même titre que les autres agents publics, les personnels médicaux sont protégés contre les **discriminations** listées à l'[article L131-1](#) du code général de la fonction publique ainsi que celle à raison du sexe prévue à l'[article L131-2](#) du même code. Toutefois, ces articles ne sont pas mentionnés à l'[article L6152-4](#) du code de la santé publique listant les dispositions du code général de la fonction publique applicables aux personnels médicaux.

Les candidats à un emploi public bénéficient de la même protection, conformément à la jurisprudence constante du Conseil d'Etat (CE, Ass., 28 mai 1954, *Barel et autres*, n° [28238](#), Rec. ; CE, Ass., 21 avril 1972, *Syndicat chrétien du corps des officiers de police*, n° [75188](#), Rec.). Celle-ci vaut par extension aux candidats à un emploi médical.

Par ailleurs, la [circulaire du 21 novembre 2017 relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes publiés au Journal officiel de la République française](#) prévoit que les employeurs publics, dont doivent « *systématiquement recourir, dans les actes de recrutement et les avis de vacances publiés au Journal officiel, à des formules telles que 'le candidat ou la candidate' afin de ne pas marquer de préférence de genre* ». Les offres d'emplois médicaux de la fonction publique hospitalière doivent être, avec celles des deux autres versants, publiées sur la plateforme intitulée « *choisir le service public* », conformément à l'article [D. 311-1](#) du code général de la fonction publique.

Sur le plan de l'**égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes** « *pour un même travail ou un travail de valeur égale* », principe reconnu par la loi en 1972¹⁵³ et précisé aux [articles L. 3221-1 et suivants](#) du code du travail, celui-ci s'applique également aux personnels médicaux en leur qualité d'agents publics.

Cependant, malgré ce principe, des inégalités salariales persistent dans la fonction publique hospitalière. En 2023, à statut, âge, grade, catégorie hiérarchique et type

¹⁵³ [Loi n°72-1143 du 22 décembre 1972](#) relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

d'établissement identiques, les professionnelles de santé perçoivent 4,2 % de moins que leurs collègues hommes¹⁵⁴. Des dispositifs sont pensés pour résorber ces écarts dans la fonction publique et présentent des spécificités dans le versant hospitalier.

Index des rémunérations

Afin de corriger cette persistance des écarts, la [loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023](#) visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique a créé dans son article 9 et pour chacun des trois versants un outil de mesure et de correction des différences de rémunération dans les administrations gérant **au moins 50 agents** : l'index des rémunérations, sur le modèle de l'index institué par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel dans le secteur privé. Les employeurs hospitaliers sont assujettis à cette obligation de transparence depuis le 30 septembre 2024.

Dans la fonction publique hospitalière, deux décrets régissent l'index des rémunérations, le [décret n° 2024-948](#) du 21 octobre 2024 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique hospitalière et le [décret n° 2024-949](#) du 21 octobre 2024 fixant les modalités de calcul des indicateurs définis à l'article 1er du décret n° 2024-948. Le premier définit l'index des rémunérations comme une note sur cent points, calculée à partir de quatre à cinq indicateurs, selon le budget de l'établissement.

Les établissements dotés d'un **budget supérieur à 200 millions d'euros**, calculent leur index des rémunérations à partir d'une liste de cinq indicateurs :

- 1° Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes pour les fonctionnaires à filière et catégorie hiérarchique équivalentes ;
- 2° Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes pour les agents contractuels à catégorie hiérarchique équivalente ;
- 3° Ecart de taux de promotion de corps entre les femmes et les hommes ;
- 4° Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes ;
- 5° Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.

¹⁵⁴ [Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2025](#), p. 102.

Les établissements dotés d'un **budget inférieur ou égal à 200 millions d'euros** calculent leur index des rémunérations à partir des indicateurs 1° à 4° précités.

Chaque année, au plus tard le 30 septembre, ils doivent publier le résultat de leur index sur cent points ainsi que le résultat de chaque indicateur, de manière visible et lisible sur leur site internet ou celui de leur agence régionale de santé (ARS) s'ils n'en disposent pas. Les établissements doivent également informer leur comité social d'établissement de ces résultats et les transmettre au directeur général de l'ARS, qui contrôle le respect de leurs obligations.

Les résultats des indicateurs et de l'index de l'ensemble des établissements assujettis de la fonction publique hospitalière sont ensuite publiés, avec ceux des employeurs des deux autres versants, sur le site internet du ministère chargé de la fonction publique, au plus tard le 31 décembre de chaque année.

En cas de note globale inférieure à 75 sur 100, l'établissement est tenu de définir et de publier des objectifs de progression et des mesures adéquates et pertinentes de correction, afin d'atteindre une note globale au moins égale à 75, dans un délai maximum de trois ans.

Afin de garantir la pleine effectivité du dispositif, des sanctions pécuniaires sont prévues en cas de non-respect des obligations précitées. Deux dispositifs de pénalité coexistent :

- Une pénalité financière forfaitaire est applicable aux employeurs qui ne publient pas leurs résultats ou leurs mesures de correction. Cette sanction est précédée d'une mise en demeure d'un mois minimum, effectuée par le directeur général de l'ARS, permettant à l'établissement de régulariser sa situation avant sanction. Le montant de cette pénalité est fixé à :
 - 45 000 euros pour les établissements dotés d'un budget supérieur à 200 millions d'euros ;
 - 25 000 euros pour les établissements dotés d'un budget inférieur ou égal à 200 millions d'euros.
- Les employeurs qui n'ont pas atteint 75 points au bout d'un délai de trois ans peuvent se voir appliquer une pénalité financière. Cette pénalité peut atteindre jusqu'à 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble de leurs agents.

Si un établissement de la fonction publique hospitalière se voit appliquer une pénalité financière en raison du non-respect d'une obligation découlant de l'index, il ne pourra se voir appliquer une autre pénalité financière liée à la non-réalisation des plans d'action décrits ci-après.

Plans d'actions pluriannuels en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Par ailleurs, [l'article 80 de la loi n° 2019-828](#) du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a créé un nouvel outil dans la fonction publique : les plans d'actions pluriannuels en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (désormais prévus aux [articles L. 132-1 à L. 132-4](#) et [R. 132-1 à R. 132-12](#) du code général de la fonction publique). Les employeurs hospitaliers élaborent et mettent en œuvre un plan d'une durée maximale de trois ans renouvelables qui doivent comporter des mesures afin :

- D'évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- De garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois de la fonction publique hospitalière. Lorsque la part des femmes ou des hommes dans un grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade ;
- De favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- De prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

L'absence d'élaboration d'un tel plan, son non-renouvellement ou le défaut de transmission dudit plan d'action avant le 1^{er} mars de l'année suivant son élaboration ou son renouvellement sont sanctionnés par une pénalité pouvant atteindre 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels. Le plan d'action doit, par ailleurs, être transmis au directeur général de l'ARS.

Enfin, un bilan de la mise en œuvre des plans doit être adressé à ce dernier. Ce bilan est ensuite intégré dans le bilan national adressé pour information au Conseil supérieur de la fonction publique compétent, présenté annuellement par le ministre chargé de la fonction publique. L'ensemble des bilans est accessible sur le site internet du ministère.

Dispositif des nominations équilibrées

Le dispositif des nominations équilibrées entre les femmes et les hommes dans la fonction publique est issu de l'article 56 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (loi Sauvadet), codifié à l'article [article L132-5](#) du code général de la fonction publique. Il

s'applique aux emplois supérieurs et de direction des trois versants de la fonction publique et impose un quota minimal de nominations pour chaque sexe, fixé à **40 %** depuis le 1^{er} janvier 2017, après une montée en charge progressive (20 % en 2013-2014, 30 % en 2015-2016). Les modalités d'application sont régies par les [articles R. 132-13 à R. 132-22](#) du code général de la fonction publique, et précisées par la [circulaire du 3 juillet 2024](#) relative à l'application du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 modifié relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique.

Le non-respect de l'obligation est sanctionné par une contribution financière forfaitaire dont les montants figurent aux articles [R. 132-14](#) et [R. 132-15](#) du code général de la fonction publique. Le dispositif a connu des évolutions récentes significatives. La loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 a relevé le taux de 40 % à 50 % et étendu l'obligation au-delà des seules primo-nominations.

De plus, le [décret n° 2023-1381](#) du 28 décembre 2023 a précisé le nouveau périmètre des emplois concernés dans la fonction publique hospitalière. En plus des emplois de directeur de centre hospitalier universitaire ou régional, des emplois fonctionnels de directeur d'hôpital et de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social et des autres emplois de chefs d'établissements, sont également comptabilisés dans le dispositif les primo-nominations opérées depuis le 1^{er} janvier 2024 sur les fonctions de chef de pôle d'activité clinique ou médico-technique et sur les fonctions de chef de service¹⁵⁵, dès lors que l'établissement dispose d'un nombre de ces fonctions au moins égal à huit.

Dispositifs de signalement et protection contre les discriminations

Le droit de la fonction publique protège les agents publics contre les discriminations prohibées par les articles [L. 131-1](#) et [L. 131-2](#) du code général de la fonction publique. En tant qu'agents publics, les personnels médicaux sont couverts par cette protection. Afin de garantir son effectivité, leur employeur a l'obligation de mettre en place un dispositif de signalement permettant aux agents de signaler notamment les faits de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes dans les conditions prévues à l'article [L. 135-6](#) du même code.

¹⁵⁵ [Article R132-22 du code général de la fonction publique](#) précisant pour la fonction publique hospitalière l' [article L132-5 du code général de la fonction publique](#) listant les emplois entrant dans le périmètre du dispositif des nominations équilibrées

Rapport social unique et suivi des données relatives à l'égalité professionnelle

Par ailleurs, les employeurs publics sont déjà soumis à des obligations de collecte, de suivi et de publication de données relatives à la situation comparée des femmes et des hommes. Le rapport social unique prévu aux [articles L. 231-1 et suivants](#) du code général de la fonction publique rassemble ainsi des informations relatives notamment aux effectifs, aux recrutements, aux parcours professionnels, aux rémunérations, aux promotions et à l'égalité professionnelle¹⁵⁶. Présenté annuellement au comité social d'établissement, il constitue un outil de suivi et d'analyse des écarts entre les femmes et les hommes au sein des établissements hospitaliers.

Aménagement de la charge de la preuve en cas de discrimination alléguée et réparation du préjudice subi

Enfin, en matière de respect des obligations liées à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, un agent public peut se tourner vers le juge administratif pour faire constater et, le cas échéant, réparer tout dommage causé par la violation de ces obligations. En l'absence de spécificité propre à la fonction publique hospitalière, il convient de se référer au 1.1. de la présente étude d'impact relatif à l'article 9 du projet de loi.

En cas de **contentieux portant sur le non-respect par un employeur de ses obligations en matière d'égalité professionnelle**, les personnels médicaux bénéficient du même droit que les agents publics des trois versants de la fonction publique à être représentés ou assistés par l'organisation syndicale ou l'association régulièrement déclarée de leur choix. En l'absence de spécificité propre à la fonction publique hospitalière, il convient de se référer au 1.1. de la présente étude d'impact relatif à l'article 10 du projet de loi.

En matière d'**information des personnels médicaux et des candidats à un emploi de praticien hospitalier** sur leur rémunération actuelle ou potentielle et d'interdiction de demander l'historique des rémunérations, le droit de la fonction publique encadre déjà les procédures de recrutement et garantit par extension le respect du principe d'égal accès aux emplois médicaux. Ce principe est consacré par l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 et décliné aux [articles L311-1 et suivants](#) du code général de la fonction publique, s'appliquant à l'ensemble des agents publics des trois versants. Toutefois, l'ensemble des nouveaux droits créés par

¹⁵⁶ Les éléments devant figurer dans la base de données sociales, à partir de laquelle est constitué le RSU dans la fonction publique hospitalière sont listés dans l'[arrêté du 28 avril 2022 fixant pour la fonction publique hospitalière la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales](#).

la directive en la matière n'est pas couvert. Il convient de se référer au 1.1. de la présente étude d'impact relatif à l'article 11 du projet de loi.

Enfin, les agents publics, dont les personnels médicaux, disposent, en application des [articles L.115-7](#) et [R. 115-2 à R.115-11](#) du code général de la fonction publique d'un droit à recevoir communication, au début de la relation de travail, des informations sur leur rémunération (montant précisant chacun de ses éléments constitutifs, sa périodicité ainsi que ses modalités de versement). Toutefois, ces dispositions ne couvrent pas les exigences de la directive en matière de **droit à l'information** des agents publics sur leur rémunération à tout moment de leur carrière et d'**interdiction de toute clause de confidentialité salariale**. Il convient de se référer au 1.1. de la présente étude d'impact relatif à l'article 12 du projet de loi.

1.2. CADRE CONSTITUTIONNEL

Cet article du projet de loi s'inscrit pleinement dans le cadre constitutionnel mentionné au point 1.2 de l'article 8 de la présente étude d'impact, afin de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

1.3. CADRE CONVENTIONNEL

Sans objet.

1.4. COMPARAISONS INTERNATIONALES

Sans objet.

2. NECESSITE DE LEGIFERER ET OBJECTIFS POURSUIVIS

2.1. NECESSITE DE LEGIFERER

L'objectif général de la directive 2023/970 est de lutter contre la discrimination en matière de rémunération et de contribuer à combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne.

L'article 2 de ce texte prévoit son application pour l'ensemble des travailleurs, dont les personnels médicaux. Toutefois, bien qu'agents publics, leur statut ne relève pas du code général de la fonction publique mais du code de la santé publique. Il est donc

nécessaire de prévoir l'application des dispositions introduites dans le code général de la fonction publique dans le code de la santé publique.

2.2. OBJECTIFS POURSUIVIS

L'objectif de cet article est de s'assurer de la bonne application des dispositions de la directive (UE) 2023/970 aux personnels médicaux.

3. OPTIONS ENVISAGEES ET OPTION RETENUE

3.1. OPTIONS ENVISAGEES

Le titre V du livre Ier de la sixième partie du code de la santé publique porte statut des personnels médicaux et son chapitre II précise les dispositions relatives aux praticiens hospitaliers. L'[article L6152-6](#) est le dernier article de ce chapitre.

Une option alternative aurait consisté à introduire de nouveaux articles dans le code de la santé publique à la suite de l'article L. 6152-6, reprenant les dispositions insérées dans le code général de la fonction publique.

Cette option aurait impliqué un ajout substantiel d'articles au sein du code de la santé publique. De plus, elle n'était pas la meilleure garante de la sécurité juridique des nouvelles dispositions. En effet, toute évolution du code général de la fonction publique aurait nécessité une traduction simultanée dans le code de la santé publique, porteuse d'un risque d'oubli.

3.2. OPTION RETENUE

Une seconde option consistait à opérer un renvoi aux articles insérés dans le code général de la fonction publique à l'[article L6152-4](#) du même chapitre dans le code de la santé publique, qui fixe la liste des dispositions du code général de la fonction publique applicables aux personnels médicaux.

C'est cette option qui a été retenue, pour son écriture plus claire et cohérente en termes de légistique. De plus, elle garantit la sécurité juridique des nouvelles dispositions en ce qu'elle permet la concordance entre le code de la santé publique et le code général de la fonction publique, notamment en cas d'évolution ultérieure de ce dernier.

4. ANALYSE DES IMPACTS DES DISPOSITIONS ENVISAGEES

4.1. IMPACTS JURIDIQUES

4.1.1. Impacts sur l'ordre juridique interne et articulation avec le cadre constitutionnel

Les dispositions de cet article modifient l'[article L6152-4](#) du code de la santé publique afin d'étendre les mesures relatives à l'égalité des rémunérations prévues dans le code général de la fonction publique aux personnels médicaux exerçant dans les établissements hospitaliers.

Dans l'hypothèse où le juge constitutionnel examinerait la constitutionnalité de dispositions de droit national prises pour la transposition de la directive « transparence salariale », le présent article ne présente pas de risque de contrariété avec une règle ou norme de valeur constitutionnelle.

4.1.2. Articulation avec le droit international et européen

Les dispositions envisagées doivent permettre de mettre en conformité les dispositions législatives du code de la santé publique avec la directive (UE) 2023/970 par renvoi au code général de la fonction publique.

4.2. IMPACTS ECONOMIQUES, FINANCIERS ET ADMINISTRATIFS

4.2.1. Impacts macroéconomiques

Sans objet.

4.2.2. Impacts sur les entreprises

Le présent article ne s'applique pas aux entreprises mais aux établissements de la fonction publique hospitalière, employeurs des personnels médicaux relevant du code de la santé publique.

4.2.3. Impacts sur les professions réglementées

Sans objet.

4.2.4. Impacts sur le budget de l'Etat, de ses établissements publics et sur celui de la Sécurité sociale

La transposition de la directive oblige à créer des droits et procédures nouveaux en matière de droit à l'information, dont la mobilisation effective par les agents et les organisations syndicales ne peut être évaluée. La réponse aux demandes formulées et aux recours administratifs préalables pourrait toutefois créer une charge de travail supplémentaire importante dans un contexte de ressources humaines et financières contraintes.

Les mesures éventuelles à apporter pour corriger les écarts de rémunération par catégorie de travailleurs entre les femmes et les hommes pourraient le cas échéant entraîner un surcoût de masse salariale dans le cadre de leur mise en œuvre. Il est cependant difficile d'évaluer en amont des travaux l'impact budgétaire éventuel correspondant.

Par ailleurs, les sanctions susceptibles d'être prononcées à l'encontre des employeurs hospitaliers ne respectant pas leurs obligations représenteront un coût, également difficile à anticiper.

4.2.5. Impacts sur les particuliers et les associations

Sans objet.

4.2.6. Impacts sur les collectivités territoriales

Sans objet.

4.2.7. Impacts sur les services administratifs

Les établissements de la fonction publique hospitalière mentionnés à l'[article L5](#) du code général de la fonction publique seront chargés de la mise en œuvre du présent article pour les personnels médicaux qu'ils emploient.

Ceux-ci devront dédier une partie de leurs ressources humaines à cet exercice. Dans la mesure où les indicateurs prévus dans le cadre de la directive relative à la transparence salariale se substituent à ceux actuellement calculés dans le cadre de l'index de l'égalité professionnelle, les ressources actuellement en charge du calcul et de la publication des indicateurs de cet index pourront être mobilisées pour le calcul et la publication des indicateurs prévus dans le cadre de la transposition de la directive.

Les autres obligations prévues dans le cadre de la directive relative à la transparence salariale se traduiront par une charge supplémentaire sur les services gestionnaires, accentuée au moment de la mise en œuvre du dispositif en raison de la nécessité de

l'appropriation des processus liés aux nouvelles obligations et de la communication et de la formation des agents chargés de leur mise en œuvre.

De plus, comme indiqué supra, la transposition de la directive oblige à créer des droits et procédures nouveaux, en particulier en matière de droit à l'information, dont la mobilisation effective par les agents et les organisations syndicales ne peut être évaluée. La réponse aux demandes formulées et aux recours administratifs préalables pourrait toutefois créer une charge de travail supplémentaire importante.

4.3. IMPACTS SOCIAUX

4.3.1. Impacts sur les personnes en situation de handicap

Les personnels médicaux en situation de handicap bénéficieront de la transparence salariale de la même manière que les autres personnels exerçant au sein des établissements hospitaliers.

4.3.2. Impacts sur l'égalité entre les femmes et les hommes

L'objet du présent projet de loi est d'identifier et quantifier les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et de mettre en place une procédure de correction des écarts constatés qui ne peuvent pas s'expliquer par des critères objectifs et non-sexistes. Par conséquent, cette transposition a nécessairement un impact positif sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

4.3.3. Impacts sur la jeunesse

Les jeunes bénéficieront de la transparence salariale au sein des établissements de la fonction publique hospitalière de la même manière que les autres personnels exerçant en leur sein.

4.3.4. Autres impacts sur la société et les particuliers

Cet article porte un impact positif sur la société en contribuant à renforcer le principe d'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes et l'attractivité de la fonction publique hospitalière, au service de la société.

4.4. IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

4.4.1. Impacts sur le changement climatique

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de lutte contre le changement climatique.

4.4.2. Impacts sur l'adaptation au changement climatique, l'efficacité énergétique et la prévention des risques naturels

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière d'adaptation au changement climatique, d'efficacité énergétique et de la prévention des risques naturels.

4.4.3. Impacts sur la ressource en eau

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de gestion des ressources en eau.

4.4.4. Impacts sur la transition vers l'économie circulaire, la gestion des déchets et la prévention des risques technologiques

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière d'économie circulaire, de la gestion des déchets et de la prévention des risques technologiques.

4.4.5. Impacts sur la lutte contre les pollutions

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de lutte contre les pollutions.

4.4.6. Impacts sur la préservation de la biodiversité et la protection des espaces naturels, agricoles et sylvicoles

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de préservation de la biodiversité et de protection des espaces naturels, agricoles et sylvicoles.

4.4.7. Impacts sur les ressources

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de gestion des ressources.

5. CONSULTATIONS ET MODALITES D'APPLICATION

5.1. CONSULTATIONS MENEES

Le Conseil supérieur des personnels médicaux, odontologistes et pharmaceutiques des établissements publics de santé a été consulté le **26 juin 2026** en application de l'[article L6156-5](#) du code de la santé publique.

5.2. MODALITES D'APPLICATION

5.2.1. Application dans le temps

Les dispositions de cet article rentrent en vigueur dans les mêmes conditions que les articles du code général de la fonction publique auxquels elles renvoient.

5.2.2. Application dans l'espace

En ce qu'il modifie le code général de la fonction publique, sur le fondement des dispositions de l'article L.8 de ce code, le projet d'article s'applique de plein droit aux agents publics de la fonction publique hospitalière, dont les personnels médicaux font partie, sous réserve des dispositions particulières prévues pour les collectivités suivantes :

S'agissant des collectivités régies par l'article 73 de la Constitution, le projet d'article est applicable de plein droit en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte et à La Réunion.

S'agissant des collectivités régies par l'article 74 de la Constitution, le projet d'article est applicable de plein droit à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

En Polynésie française et dans les Îles Wallis et Futuna, le projet d'article est applicable aux seuls fonctionnaires et agents publics de l'Etat.

Le projet d'article est également applicable aux seuls fonctionnaires et agents publics de l'État en Nouvelle-Calédonie et dans les Terres australes et antarctiques françaises.

5.2.3. Textes d'application

Un décret en Conseil d'Etat précisera les modalités d'application des dispositions au personnel médical, notamment sur l'instance consultative compétente.

Article 14 – Application du dispositif aux personnels hospitalo-universitaires

1. ÉTAT DES LIEUX

1.1. CADRE GENERAL

Comme indiqué dans la présente étude d'impact pour l'article 13, la directive (UE) 2023/970 s'applique aux **employeurs hospitaliers** et aux personnels médicaux. Parmi ces derniers, les **personnels hospitalo-universitaires** exercent conjointement des fonctions hospitalières et des fonctions universitaires. Du fait de cette spécificité, leur statut est régi par deux codes, le code de la santé publique, aux [articles L6151-1 et suivants](#), et le code de l'éducation, aux [articles L952-21 et suivants](#).

Ils bénéficient, comme les autres personnels médicaux, des mêmes dispositifs protecteurs en matière d'égalité professionnelle (il convient alors de se référer au 1.1. de la présente étude d'impact pour l'article 13). Pour la part universitaire de leurs fonctions, ces dispositifs s'appliquent par renvoi dans l'[article L952-21](#) du code de l'éducation au livre premier du code général de la fonction publique portant droits, obligations et protections des agents publics, à l'exception de l'article L. 132-10 du même code relatif aux avancements de grade.

1.2. CADRE CONSTITUTIONNEL

Cet article du projet de loi s'inscrit pleinement dans le cadre constitutionnel mentionné au point 1.2 de l'article 8 de la présente étude d'impact, afin de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

1.3. CADRE CONVENTIONNEL

Sans objet.

1.4. COMPARAISONS INTERNATIONALES

Sans objet.

2. NECESSITE DE LEGIFERER ET OBJECTIFS POURSUIVIS

2.1. NECESSITE DE LEGIFERER

L'objectif général de la directive 2023/970 est de lutter contre la discrimination en matière de rémunération et de contribuer à combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne.

L'article 2 de ce texte prévoit son application pour l'ensemble des travailleurs, dont les personnels hospitalo-universitaires. Toutefois, bien qu'agents publics, leur statut ne relève pas du code général de la fonction publique mais conjointement du code de la santé publique et du code de l'éducation.

Pour la part hospitalière de leurs fonctions, la transposition de la directive aux personnels hospitalo-universitaire est effective au moyen de l'écriture prévue à l'article 13 du projet de loi.

Pour la part universitaire de leurs fonctions, la transposition de la directive aux personnels hospitalo-universitaire est effective pour partie au moyen des écritures prévues aux articles 8 et 9 du projet de loi. En effet, l'[article L952-21](#) du code de l'éducation renvoie expressément au livre premier du code général de la fonction publique portant droits, obligations et protections des agents publics, modifié par ces deux articles.

Il est donc nécessaire de prévoir l'application des dispositions introduites dans le code général de la fonction publique par les articles 10 à 12 du projet de loi dans le code de l'éducation.

2.2. OBJECTIFS POURSUIVIS

L'objectif de cet article est de s'assurer de la bonne application des dispositions de la directive (UE) 2023/970 aux personnels hospitalo-universitaires.

3. OPTIONS ENVISAGEES ET OPTION RETENUE

3.1. OPTIONS ENVISAGEES

Le titre V du livre 1er de la sixième partie du code de la santé publique porte statut des personnels médicaux et son chapitre 1er précise les dispositions relatives aux personnels hospitalo-universitaires, dont une partie reprend des dispositions du code de l'éducation, renvoyant elles-mêmes au code général de la fonction publique. L'[article L6151-3](#) est le dernier article de ce chapitre.

Une option alternative aurait consisté à introduire de nouveaux articles dans le code de la santé publique à la suite de l'article L. 6151-3, reprenant les dispositions du code de l'éducation s'appliquant aux personnels hospitalo-universitaires insérées dans le code général de la fonction publique.

Cette option aurait impliqué un ajout substantiel d'articles au sein du code de la santé publique. De plus, elle n'était pas la meilleure garante de la sécurité juridique des nouvelles dispositions. En effet, toute évolution du code général de la fonction publique aurait nécessité une traduction simultanée dans le code de la santé publique, porteuse d'un risque d'oubli.

3.2. OPTION RETENUE

La seconde option consistait à opérer un renvoi aux articles insérés dans le code général de la fonction publique à l'[article L952-21](#) du code de l'éducation, qui liste les articles du code général de la fonction publique applicables aux personnels hospitalo-universitaires.

C'est cette option qui a été retenue, pour son écriture plus claire et cohérente en termes de légistique. De plus, elle garantit la sécurité juridique des nouvelles dispositions en ce qu'elle la bonne concordance entre le code de l'éducation et le code général de la fonction publique, notamment en cas d'évolution ultérieure de ce dernier.

4. ANALYSE DES IMPACTS DES DISPOSITIONS ENVISAGEES

4.1. IMPACTS JURIDIQUES

4.1.1. Impacts sur l'ordre juridique interne et articulation avec le cadre constitutionnel

Les dispositions de cet article modifient les dispositions de l'[article L952-21](#) du code de l'éducation afin d'étendre les mesures relatives à l'égalité des rémunérations prévues dans le code général de la fonction publique aux personnels hospitalo-universitaires exerçant dans les établissements de la fonction publique hospitalière.

Dans l'hypothèse où le juge constitutionnel examinerait la constitutionnalité de dispositions de droit national prises pour la transposition de la directive « transparence salariale », le présent article ne présente pas de risque de contrariété avec une règle ou norme de valeur constitutionnelle.

4.1.2. Articulation avec le droit international et européen

Les dispositions envisagées doivent permettre de mettre en conformité les dispositions législatives du code de l'éducation avec la directive (UE) 2023/970 par renvoi au code général de la fonction publique.

4.2. IMPACTS ECONOMIQUES, FINANCIERS ET ADMINISTRATIFS

4.2.1. Impacts macroéconomiques

Sans objet.

4.2.2. Impacts sur les entreprises

Le présent article ne s'applique pas aux entreprises mais aux établissements de la fonction publique hospitalière, employeurs des personnels hospitalo-universitaires relevant conjointement du code de la santé publique et du code de l'éducation.

4.2.3. Impacts sur les professions réglementées

Sans objet.

4.2.4. Impacts sur le budget de l'Etat, de ses établissements publics et sur celui de la Sécurité sociale

Les impacts sont les mêmes que ceux prévus dans le point 4.2.3. de la présente étude d'impact pour l'article 13.

4.2.5. Impacts sur les particuliers et les associations

Sans objet.

4.2.6. Impacts sur les collectivités territoriales

Sans objet.

4.2.7. Impacts sur les services administratifs

Les impacts sont les mêmes que ceux prévus dans le point 4.2.7. de la présente étude d'impact pour l'article 13.

4.3. IMPACTS SOCIAUX

4.3.1. Impacts sur les personnes en situation de handicap

Les personnels hospitalo-universitaires en situation de handicap bénéficieront de la transparence salariale de la même manière que les autres personnels exerçant au sein des établissements hospitaliers.

4.3.2. Impacts sur l'égalité entre les femmes et les hommes

L'objet du présent projet de loi est d'identifier et quantifier les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et de mettre en place une procédure de correction des écarts constatés qui ne peuvent s'expliquer par des critères objectifs et non-sexistes. Par conséquent, cette transposition a nécessairement un impact positif sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

4.3.3. Impacts sur la jeunesse

Les jeunes bénéficieront de la transparence salariale au sein des établissements hospitaliers de la même manière que les autres personnels exerçant en leur sein.

4.3.4. Autres impacts sur la société et les particuliers

Cet article porte un impact positif sur la société en contribuant à renforcer le principe d'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes et l'attractivité de la fonction publique hospitalière, au service de la société.

4.4. IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

4.4.1. Impacts sur le changement climatique

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de lutte contre le changement climatique.

4.4.2. Impacts sur l'adaptation au changement climatique, l'efficacité énergétique et la prévention des risques naturels

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière d'adaptation au changement climatique, d'efficacité énergétique et de la prévention des risques naturels.

4.4.3. Impacts sur la ressource en eau

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de gestion des ressources en eau.

4.4.4. Impacts sur la transition vers l'économie circulaire, la gestion des déchets et la prévention des risques technologiques

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière d'économie circulaire, de gestion des déchets et de prévention des risques technologiques.

4.4.5. Impacts sur la lutte contre les pollutions

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de lutte contre les pollutions.

4.4.6. Impacts sur la préservation de la biodiversité et la protection des espaces naturels, agricoles et sylvicoles

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de préservation de la biodiversité et de protection des espaces naturels, agricoles et sylvicoles.

4.4.7. Impacts sur les ressources

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de gestion des ressources.

5. CONSULTATIONS ET MODALITES D'APPLICATION

5.1. CONSULTATIONS MENEES

Le Conseil supérieur des personnels médicaux, odontologistes et pharmaceutiques des établissements publics de santé a été consulté le **26 juin 2026** en application de l'[article L6156-5](#) du code de la santé publique.

5.2. MODALITES D'APPLICATION

5.2.1. Application dans le temps

Les dispositions de cet article rentrent en vigueur dans les mêmes conditions que les articles du code général de la fonction publique auxquels elles renvoient.

5.2.2. Application dans l'espace

En ce qu'il modifie le code général de la fonction publique, sur le fondement des dispositions de l'article L.8 de ce code, le projet d'article s'applique de plein droit aux agents publics de la fonction publique hospitalière, dont les personnels hospitalo-universitaires font partie, sous réserve des dispositions particulières prévues pour les collectivités suivantes :

S'agissant des collectivités régies par l'article 73 de la Constitution, le projet d'article est applicable de plein droit en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte et à La Réunion.

S'agissant des collectivités régies par l'article 74 de la Constitution, le projet d'article est applicable de plein droit à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

En Polynésie française et dans les Îles Wallis et Futuna, le projet d'article est applicable aux seuls fonctionnaires et agents publics de l'Etat.

Le projet d'article est également applicable aux seuls fonctionnaires et agents publics de l'État en Nouvelle-Calédonie et dans les Terres australes et antarctiques françaises.

5.2.3. Textes d'application

Sans objet.

Article 15 – Application du dispositif aux maîtres de l'enseignement privé sous contrat relevant du ministère chargé de l'éducation nationale

1. ÉTAT DES LIEUX

1.1. CADRE GENERAL

Le cadre juridique actuel de l'enseignement privé a été établi par la loi sur les rapports entre l'État et les établissements d'enseignement privés n°59-1557 du 31 décembre 1959, dite loi Debré (désormais codifiée dans le code de l'éducation). La loi prévoit notamment la contractualisation des établissements privés avec l'État et crée les statuts des établissements "sous contrat", simple et d'association, et "hors contrat". La loi n°2005-5 du 5 janvier 2005 relative à la situation des maîtres des établissements privés sous contrat, dite loi Censi, a conféré aux enseignants exerçant dans les établissements d'enseignement privé sous contrat d'association la qualité d'agents publics. Ainsi, les enseignants exerçant dans ces établissements sont recrutés par concours et employés et rémunérés par l'Etat, contrairement aux enseignants exerçant dans les établissements privés sous contrat simple, qui sont des agents de droit privé dont l'Etat assure la rémunération sans en être l'employeur.

En application du principe de parité prévu à l'article L. 914-1 du code de l'éducation, les règles générales qui déterminent les conditions de service et de cessation d'activité des maîtres titulaires de l'enseignement public, ainsi que les mesures sociales et les possibilités de formation dont ils bénéficient, sont applicables également et simultanément aux maîtres justifiant du même niveau de qualification, habilités par agrément ou par contrat à exercer leur fonction dans des établissements d'enseignement privés liés à l'Etat par contrat. Ainsi, les dispositions des articles 8 à 12 du présent projet de loi doivent être rendues applicables, sous réserve des dispositions du code de l'éducation, aux maîtres de l'enseignement privé.

1.2. CADRE CONSTITUTIONNEL

Cet article du projet de loi s'inscrit pleinement dans le cadre constitutionnel mentionné au point 1.2 de l'article 8 de cette étude d'impact, afin de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, le principe de la non-discrimination en matière de rémunération est une composante d'un principe à valeur constitutionnelle prohibant toute discrimination entre les travailleurs¹⁵⁷.

Dans l'hypothèse où le juge constitutionnel examinerait la constitutionnalité de dispositions de droit national prises pour la transposition de la directive « transparence salariale », le présent article ne présente pas de risque de contrariété avec une règle ou norme de valeur constitutionnelle.

1.3. CADRE CONVENTIONNEL

Sans objet.

1.4. COMPARAISONS INTERNATIONALES

Sans objet.

2. NECESSITE DE LEGIFERER ET OBJECTIFS POURSUIVIS

2.1. NECESSITE DE LEGIFERER

L'objectif général de la directive 2023/970 du 10 mai 2023 est de lutter contre la discrimination en matière de rémunération et de contribuer à combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne.

Les personnels enseignant des établissements d'enseignement privé sous contrat étant exclus des dispositions du code général de la fonction publique (6° de l'article 6), il est nécessaire d'inscrire dans le code de l'éducation que les dispositions liées à la transparence salariale applicables aux agents publics sont également applicables aux maîtres exerçant dans les établissements d'enseignement privé sous contrat, sous réserve des spécificités liées à leur statut.

2.2. OBJECTIFS POURSUIVIS

¹⁵⁷ De façon concordante, le Conseil d'État et le Conseil constitutionnel déduisent du principe d'égalité deux types d'obligations : l'interdiction de certaines discriminations et l'application uniforme de la règle de droit. L'égalité est un principe constitutionnel comme cela a été rappelé dans un arrêt du 23 juillet 1996 (DC, 23 juillet 1996, n° 96-380)

L'objectif de cet article est de garantir l'égalité de traitement en matière de transparence salariale et de recrutement entre les professeurs de l'enseignement public et les maîtres exerçant dans les établissements d'enseignement privé sous contrat d'association, maîtres ayant la qualité d'agent public, en conservant les spécificités des différents statuts de ces enseignants et de leurs instances de dialogue social.

3. OPTIONS ENVISAGEES ET OPTION RETENUE

3.1. OPTIONS ENVISAGEES

L'extension aux professeurs maîtres des établissements privés d'enseignement sous contrat d'association des mesures prévues par le présent projet de loi en faveur de l'égalité de rémunération n'était possible que par insertion dans le code de l'éducation, ce code régissant leur statut et leurs conditions d'exercice.

3.2. OPTION RETENUE

Sur le modèle du principe de parité en matière de conditions de service et de cessation d'activité inscrit à l'article L.914-1 du code de l'éducation, le présent article fixe un nouveau principe de parité en matière de transparence salariale et rend applicables certaines dispositions du code général de la fonction publique aux maîtres de l'enseignement privé exerçant dans les établissements d'enseignement privé sous contrat d'association, tout en tenant compte des spécificités de l'enseignement privé sous contrat. Les maîtres exerçant dans les établissements d'enseignement privé sous contrat simple ou hors contrat, qui relèvent du code du travail, bénéficieront pour leur part des dispositions du titre I du présent projet de loi applicable aux salariés de droit privé.

4. ANALYSE DES IMPACTS DES DISPOSITIONS ENVISAGEES

4.1. IMPACTS JURIDIQUES

4.1.1. Impacts sur l'ordre juridique interne et articulation avec le cadre constitutionnel

4.1.2. Les dispositions de cet article créent un nouvel article dans le code de l'éducation pour étendre les mesures relatives à l'égalité de rémunération

des agents publics prévues au CGFP aux professeurs maîtres exerçant leurs fonctions dans des établissements d'enseignement privé sous contrat d'association.

Les dispositions envisagées doivent permettre de mettre en conformité les dispositions législatives du code de l'éducation avec la directive 2023/970 par renvoi au code général de la fonction publique.

4.2. IMPACTS ECONOMIQUES, FINANCIERS ET ADMINISTRATIFS

4.2.1. Impacts macroéconomiques

Sans objet.

4.2.2. Impacts sur les entreprises

Le présent article ne s'applique pas aux entreprises mais à l'Etat, employeur des maîtres de l'enseignement privé exerçant dans les établissements d'enseignement privé sous contrat d'association.

4.2.3. Impacts sur les professions réglementées

Sans objet.

4.2.4. Impacts sur le budget de l'Etat, de ses établissements publics et sur celui de la Sécurité sociale

La transposition de la directive oblige à créer des droits et procédures nouveaux en matière de droit à l'information, dont la mobilisation effective par les agents et les organisations syndicales ne peut être évaluée. La réponse aux demandes formulées et aux recours administratifs préalables pourrait toutefois créer une charge de travail supplémentaire importante.

Les mesures éventuelles à apporter pour corriger les écarts de rémunération par catégorie de travailleurs entre les femmes et les hommes pourraient le cas échéant entraîner un surcoût de masse salariale dans le cadre de leur mise en œuvre. Il est cependant difficile d'évaluer en amont des travaux l'impact budgétaire éventuel correspondant.

Les sanctions susceptibles d'être prononcées à l'encontre des employeurs ne respectant pas leurs obligations représenteront un coût, également difficile à anticiper.

La mise en œuvre des obligations prévues par la directive devrait enfin nécessiter une adaptation de systèmes d'information RH.

4.2.5. Impacts sur les particuliers et les associations

Sans objet.

4.2.6. Impacts sur les collectivités territoriales

Sans objet.

4.2.7. Impacts sur les services administratifs

Le ministère de l'éducation nationale en tant qu'employeur des maîtres exerçant dans les établissements d'enseignement privé sous contrat d'association sera chargé de la mise en œuvre du présent article.

4.3. IMPACTS SOCIAUX

4.3.1. Impacts sur les personnes en situation de handicap

Les personnes en situation de handicap bénéficieront de la transparence salariale de la même manière que les autres maîtres exerçant dans les établissements d'enseignement privé sous contrat d'association.

4.3.2. Impacts sur l'égalité entre les femmes et les hommes

L'objet du présent projet de loi vise à supprimer les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes et a donc nécessairement un impact positif sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

4.3.3. Impacts sur la jeunesse

Les jeunes bénéficieront de la transparence salariale de la même manière que les autres maîtres exerçant dans les établissements d'enseignement privé sous contrat d'association.

4.3.4. Autres impacts sur la société et les particuliers

Cet article porte un impact positif sur la société en contribuant à renforcer le principe d'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes.

4.4. IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

4.4.1. Impacts sur le changement climatique

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de lutte contre le changement climatique.

4.4.2. Impacts sur l'adaptation au changement climatique, l'efficacité énergétique et la prévention des risques naturels

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière d'adaptation au changement climatique, d'efficacité énergétique et de la prévention des risques naturels.

4.4.3. Impacts sur la ressource en eau

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de gestion des ressources en eau.

4.4.4. Impacts sur la transition vers l'économie circulaire, la gestion des déchets et la prévention des risques technologiques

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière d'économie circulaire, de la gestion des déchets et de la prévention des risques technologiques.

4.4.5. Impacts sur la lutte contre les pollutions

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de lutte contre les pollutions.

4.4.6. Impacts sur la préservation de la biodiversité et la protection des espaces naturels, agricoles et sylvicoles

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de préservation de la biodiversité et de protection des espaces naturels, agricoles et sylvicoles.

4.4.7. Impacts sur les ressources

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de gestion des ressources.

5. CONSULTATIONS ET MODALITES D'APPLICATION

5.1. CONSULTATIONS MENEES

Conformément à l'article L. 242-1 du CGFP, le conseil commun de la fonction publique (CCFP) a été consulté le 18 juin 2026.

Le comité consultatif ministériel des maîtres de l'enseignement privé sous contrat a été consulté le 30 juin 2026 en application de l'article L. 914-1-2 du code de l'éducation. Cette consultation a été organisée en complément de la consultation du conseil commun de la fonction publique (CCFP), dès lors que le cadre législatif et réglementaire applicable ne permet pas de conclure à une compétence exclusive du CCFP en matière de dispositions communes aux agents publics relevant du code général de la fonction publique (CGFP) et aux maîtres de l'enseignant privé sous contrat.

5.2. MODALITES D'APPLICATION

5.2.1. Application dans le temps

Les dispositions de cet article rentrent en vigueur dans les mêmes conditions que les articles du code général de la fonction publique auxquels elles renvoient.

5.2.2. Application dans l'espace

Ces dispositions sont applicables de plein droit dans les départements et régions d'outremer régis par l'article 73 de la Constitution, à savoir la Guyane, la Guadeloupe, la Martinique, Mayotte et La Réunion.

En revanche, une disposition législative est nécessaire pour les rendre applicables dans les collectivités relevant de l'article 74 de la Constitution, à savoir la Polynésie Française. Il n'y a pas d'enseignement privé sous contrat à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Wallis-et-Futuna. En vertu de l'article LO. 6413-1 du code général des collectivités territoriale, les dispositions sont applicables de plein droit à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Enfin, une disposition législative est également nécessaire pour rendre applicables ces mesures à la Nouvelle Calédonie conformément aux articles 76 à 77 de la Constitution.

5.2.3. Textes d'application

Sans objet.

Article 16 – Application du dispositif aux personnels de l’enseignement agricole privé sous contrat

1. ÉTAT DES LIEUX

1.1. CADRE GENERAL

Le cadre juridique actuel de l’enseignement agricole privé a été établi par la loi n° 84-1285 du 31 décembre 1984 portant réforme des relations entre l’Etat et les établissements d’enseignement agricole privés et modifiant la loi n° 84-579 du 9 juillet 1984 portant rénovation de l’enseignement public agricole, dite loi Rocard (désormais codifiée au code rural et de la pêche maritime – CRPM). Elle a institué la contractualisation des établissements d’enseignement agricole privés avec l’Etat, et a créé deux catégories d’établissements d’enseignement secondaire privés : les établissements dit « du temps plein » (article L.813-8 du CRPM, il s’agit principalement des lycées agricoles privés) et ceux dits « fonctionnant selon un rythme approprié » (article L.813-9 du CRPM, il s’agit principalement des maisons familiales et rurales). La loi n° 2005-5 du 5 janvier 2005 relative à la situation des maîtres des établissements d’enseignement privés sous contrat, dite loi Censi, a conforté le statut d’agent de droit public des enseignants exerçant dans les établissements relevant de l’article L.813-8 du CRPM, dont le statut avait initialement été fixé par le décret n° 89-406 du 20 juin 1989 relatif aux contrats liant l’Etat et les personnels enseignants et de documentation des établissements mentionnés à l’article L. 813-8 du code rural et de la pêche maritime. Ainsi, les enseignants exerçant dans ces établissements sont recrutés pour une partie d’entre eux par concours (enseignants de 2^e et de 4^e catégories, qui correspondent dans l’enseignement public aux corps de professeurs certifiés de l’enseignement agricole et de professeurs de lycée professionnel agricole) et pour une autre partie par contrat (enseignants de 3^e catégorie, qui correspondent dans l’enseignement public aux agents contractuels d’enseignement nationaux), l’ensemble étant employé et rémunéré par l’Etat. Dans les établissements mentionnés à l’article L.813-9 du CRPM, les enseignants sont des salariés de droit privé assujettis au code du travail et rémunérés par l’établissement qui les emploie.

Le présent article porte sur les seuls personnels enseignants et de documentation des établissements mentionnés à l’article L.813-8 du CRPM, du fait de leur statut de droit public. Les enseignants salariés des établissements mentionnés à l’article L.813-9 du CRPM bénéficieront pour leur part des dispositions du titre I du présent projet de loi applicable aux salariés de droit privé.

Actuellement, les personnels enseignants et de documentation des établissements mentionnés à l’article L.813-8 du CRPM, ci-après désignés « personnels de

l'enseignement agricole privé », sont pris en compte, parmi les effectifs des agents publics dont le ministère chargé de l'agriculture est l'employeur, pour le calcul de l'Index des rémunérations créé par la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023, bien que le code général de la fonction publique ne s'applique pas à ces personnels (voir ci-après « Nécessité de légiférer »). En effet, le ministère chargé de l'agriculture a souhaité offrir aux personnels de l'enseignement agricole privé des garanties de rémunération équivalentes à celles dont bénéficient les personnels de l'enseignement agricole public, compte tenu de l'obligation pour l'Etat de rémunérer ces agents par référence aux échelles de rémunération d'agents publics exerçant des fonctions comparables et ayant les mêmes niveaux de formation, prévue à l'article L. 813-8 du code rural et de la pêche maritime.

Le présent article a pour objet de procéder à la transposition de la directive aux personnels de l'enseignement agricole privé. S'agissant de personnels directement gérés par le ministère chargé de l'agriculture, les obligations introduites pour favoriser la transparence des rémunérations sont celles insérées au code général de la fonction publique pour les employeurs gérant au moins 250 agents par l'article 9 du projet de loi.

1.2. CADRE CONSTITUTIONNEL

Cet article du projet de loi s'inscrit pleinement dans le cadre constitutionnel développé au point 1.2 de l'article 8 de cette étude d'impact, afin de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, le principe de la non-discrimination en matière de rémunération est une composante d'un principe à valeur constitutionnelle prohibant toute discrimination entre les travailleurs¹⁵⁸.

1.3. CADRE CONVENTIONNEL

Sans objet.

1.4. COMPARAISONS INTERNATIONALES

¹⁵⁸ De façon concordante, le Conseil d'État et le Conseil constitutionnel déduisent du principe d'égalité deux types d'obligations : l'interdiction de certaines discriminations et l'application uniforme de la règle de droit. L'égalité est un principe constitutionnel comme cela a été rappelé dans un arrêt du 23 juillet 1996 (DC, 23 juillet 1996, n° 96-380)

Sans objet.

2. NECESSITE DE LEGIFERER ET OBJECTIFS POURSUIVIS

2.1. NECESSITE DE LEGIFERER

L'objectif général de la directive 2023/970 du 10 mai 2023 est de lutter contre la discrimination en matière de rémunération et de contribuer à combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne.

Conformément à l'article L. 6 du code général de la fonction publique, les dispositions de ce code ne s'appliquent pas « 6° Aux maîtres contractuels et agréés des établissements d'enseignement privés sous contrat d'association ».

Ces dispositions sont regardées comme visant également les personnels enseignants et de documentation des établissements mentionnés à l'article L. 813-8 du code rural et de la pêche maritime, dits personnels de l'enseignement agricole privé.

Ces personnels relèvent d'un statut fixé au niveau réglementaire par le décret n° 89-406 du 20 juin 1989 relatif aux contrats liant l'Etat et les personnels enseignants et de documentation des établissements mentionnés à l'article L. 813-8 du code rural, pris au visa de la loi n° 84-1285 du 31 décembre 1984 portant réforme des relations entre l'Etat et les établissements d'enseignement agricole privés et modifiant la loi n° 84-579 du 9 juillet 1984 portant rénovation de l'enseignement public agricole (ci-après loi « Rocard »), codifiée aux articles L. 813-1 et suivants du code rural et de la pêche maritime (CRPM).

En outre, le régime juridique applicable aux personnels de l'enseignement agricole privé s'apparente à celui des maîtres contractuels visés par l'article L. 6 du code général de la fonction publique (CGFP), même si, contrairement aux personnels relevant du ministère de l'éducation nationale, ceux relevant du ministère de l'agriculture ne bénéficient pas d'un principe d'homologie avec les personnels de l'enseignement public, en l'absence d'article équivalent à l'article L. 914-1 du code de l'éducation au sein du CRPM.

Ainsi, de façon générale, l'objectif de la loi « Censi » du 5 janvier 2005¹⁵⁹, qui a inclus de façon commune dans son champ les personnels de l'enseignement privé du ministère de l'éducation nationale et ceux du ministère chargé de l'agriculture en modifiant le code de l'éducation et l'article L. 813-8 du CRPM, a été de clarifier la

¹⁵⁹ Loi n° 2005-5 du 5 janvier 2005 relative à la situation des maîtres des établissements d'enseignement privés sous contrat (dite loi Censi).

situation de ces personnels vis-à-vis de celle des agents de l'Etat, d'une part, et de celle des salariés relevant du code du travail, d'autre part, en précisant le régime *sui generis* institué, pour les agents de l'enseignement privé du ministère de l'éducation nationale, par la loi « Debré » du 31 décembre 1959, et pour les agents de l'enseignement agricole privé, par la loi « Rocard » du 31 décembre 1984. La loi de 2005 a, en outre, institué un régime additionnel de retraite commun et spécifique à l'ensemble de ces agents publics exerçant leurs fonctions dans des établissements d'enseignement privé sous contrat.

Ensuite, plusieurs dispositions de nature législative ont prévu des dispositions spéciales pour les agents de l'enseignement agricole privé, dont l'objet-même est de prévoir soit l'extension à leur endroit de dispositifs applicables aux agents relevant du CGFP, soit la création de dispositifs *sui generis* :

- en matière de rupture conventionnelle : suite à la décision du Conseil d'Etat du 14 octobre 2022, n° 451535, l'article L.813-8 du CRPM a été modifié par la loi n° 2025-268 du 24 mars 2025 pour permettre aux agents de l'enseignement agricole privé de bénéficier du régime de rupture conventionnelle applicable aux enseignants fonctionnaires de l'enseignement agricole public qui relèvent du CGFP ;
- en matière de représentation des agents : la loi n° 2014-1170 du 13 octobre 2014 a créé une instance de représentation des personnels pour les questions collectives, le comité consultatif ministériel (art. L. 813-8-1 du CRPM), et une instance pour les questions individuelles, la commission consultative mixte (art. L. 813-8-2 du CRPM), équivalents l'un et l'autre à ce que sont aujourd'hui les comités sociaux d'administration (CSA) et les commissions administratives paritaires (CAP) pour les agents relevant du CGFP, sans toutefois en être l'exacte réplique ;
- en matière d'allocation temporaire de cessation anticipée d'activité : article 100 de la loi n° 2000-1352 du 30 décembre 2000 de finances pour 2001, dont les mesures réglementaires d'application ont été prises par le décret n° 2006-941 du 28 juillet 2006 ;
- en matière de régime de prévoyance complémentaire : article 32 de la loi n° 2006-11 du 5 janvier 2006.

Par ailleurs, au niveau réglementaire, des dispositions spéciales ont été prises :

- pour fixer les droits sociaux dont bénéficient les agents de l'enseignement agricole privé (décret n° 2006-79 du 26 janvier 2006), dont l'existence ne se justifie que par l'inapplicabilité des dispositions du code général de la fonction publique à leur égard ;

- pour assimiler les agents de l'enseignement agricole privé à ceux de l'enseignement privé de l'éducation nationale, la précision est faite toutes les fois que nécessaire, et notamment en matière d'élections professionnelles : pour l'élection à la commission consultative mixte, il est précisé au 2° de l'article 55-1 du [décret n° 89-406 du 20 juin 1989](#) précité que « la mention des "maîtres contractuels et agréés" figurant au 1° de l'article R. 914-10-5 [du code de l'éducation] [est] entendue comme renvoyant aux "personnels enseignants et de documentation des établissements mentionnés à l'article L. 813-8" » du CRPM. Des dispositions similaires sont prises pour l'élection au comité consultatif ministériel à l'article R. 813-73 du CRPM.

L'ensemble de ces éléments permettent de caractériser la situation particulière des personnels de l'enseignement agricole privé vis-à-vis des dispositions du code général de la fonction publique, et justifient par suite la nécessité de légiférer pour permettre à ces personnels de bénéficier des dispositions introduites par le projet de loi en faveur des agents publics relevant du CGFP.

2.2. OBJECTIFS POURSUIVIS

L'objectif de cet article est de garantir l'égalité de traitement en matière de transparence salariale et de recrutement entre les professeurs de l'enseignement public et les personnels enseignants et de documentation exerçant dans les établissements d'enseignement privé agricole, ces agents ayant la qualité d'agent public, en conservant les spécificités de leurs statuts et de leurs instances de dialogue social.

3. OPTIONS ENVISAGEES ET OPTION RETENUE

3.1. OPTIONS ENVISAGEES

L'extension aux personnels enseignants et de documentation des établissements privés d'enseignement agricole des mesures prévues par le présent projet de loi en faveur de l'égalité de rémunération n'était possible que par insertion dans le code rural et de la pêche maritime, ce code régissant leur statut et leurs conditions d'exercice.

3.2. OPTION RETENUE

Le présent article procède à la transposition aux personnels de l'enseignement agricole privé des dispositions de la directive, que le projet de loi transpose par ses articles 8 à 12 aux agents publics relevant du code général de la fonction publique.

4. ANALYSE DES IMPACTS DES DISPOSITIONS ENVISAGEES

4.1. IMPACTS JURIDIQUES

4.1.1. Impacts sur l'ordre juridique interne et articulation avec le cadre constitutionnel

Les dispositions de cet article modifient le code rural et de la pêche maritime :

- l'article L. 813-8 est modifié afin d'étendre aux offres d'emploi pour le recrutement de ces personnels l'interdiction de distinction, directe ou indirecte, fondée sur le sexe que l'article 8 du projet de loi introduit à l'article L. 131-4 du code général de la fonction publique ;
- un article L. 813-8-3 est créé pour rendre applicables à ces personnels les dispositions introduites au sein du code général de la fonction publique par les articles 9 à 12 du projet de loi.

4.1.2. Articulation avec le droit international et européen

Les dispositions envisagées doivent permettre de mettre en conformité les dispositions législatives du CRPM avec la directive 2023/970 par renvoi au code général de la fonction publique.

4.2. IMPACTS ECONOMIQUES, FINANCIERS ET ADMINISTRATIFS

4.2.1. Impacts macroéconomiques

Sans objet.

4.2.2. Impacts sur les entreprises

Les dispositions du présent article ont vocation à être mises en œuvre pour partie par les chefs d'établissement d'enseignement agricole privé.

Bien que, selon l'article L. 813-8 du CRPM, ces établissements soient des associations ou organismes relevant du code du travail liés à l'Etat par contrat, leurs directeurs

constituent actuellement le premier niveau de la chaîne de recrutement hors concours, essentiellement pour pourvoir des offres d'emploi d'enseignant contractuel de 3e catégorie selon la classification retenue par le décret n° 89-406 du 20 juin 1989 précité. Dans la conduite de ces opérations, les chefs d'établissement seront ainsi mis à même, par les données que les services du ministère de l'agriculture leur transmettront, d'assurer l'information des candidats en matière de rémunération initiale ou de fourchette de rémunération initiale correspondant à l'emploi concerné.

4.2.3. Impacts sur les professions réglementées

Sans objet.

4.2.4. Impacts sur le budget de l'Etat, de ses établissements publics et sur celui de la Sécurité sociale

La transposition de la directive oblige à créer des droits et procédures nouveaux en matière de droit à l'information, dont la mobilisation effective par les agents et les organisations syndicales ne peut être évaluée. La réponse aux demandes formulées et aux recours administratifs préalables pourrait toutefois créer une charge de travail supplémentaire importante.

Les mesures éventuelles à mettre en œuvre pour corriger les écarts de rémunération par catégorie de travailleurs entre les femmes et les hommes pourraient le cas échéant entraîner un surcoût de masse salariale. Il est cependant difficile d'évaluer à ce stade amont des travaux l'impact budgétaire éventuel correspondant.

Les sanctions susceptibles d'être prononcées à l'encontre des employeurs ne respectant pas leurs obligations représenteront un coût, également difficile à anticiper.

4.2.5. Impacts sur les particuliers et les associations

Sans objet.

4.2.6. Impacts sur les collectivités territoriales

Sans objet.

4.2.7. Impacts sur les services administratifs

Les personnels de l'enseignement agricole privé étant gérés par les services d'administration centrale du ministère chargé de l'agriculture, un impact sur ces

services administratifs de même nature et de même ampleur que celui souligné aux rubriques correspondantes pour les articles 8 à 12 est à prévoir.

4.3. IMPACTS SOCIAUX

4.3.1. Impacts sur les personnes en situation de handicap

Les personnes en situation de handicap bénéficieront de la transparence salariale de la même manière que les autres personnels de l'enseignement agricole privé.

4.3.2. Impacts sur l'égalité entre les femmes et les hommes

L'objet du présent projet de loi vise à supprimer les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes et a donc nécessairement un impact positif sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

4.3.3. Impacts sur la jeunesse

Les jeunes bénéficieront de la transparence salariale de la même manière que les autres personnels de l'enseignement agricole privé.

4.3.4. Autres impacts sur la société et les particuliers

Cet article porte un impact positif sur la société en contribuant à renforcer le principe d'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes.

4.4. IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

4.4.1. Impacts sur le changement climatique

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de lutte contre le changement climatique.

4.4.2. Impacts sur l'adaptation au changement climatique, l'efficacité énergétique et la prévention des risques naturels

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière d'adaptation au changement climatique, d'efficacité énergétique et de la prévention des risques naturels.

4.4.3. Impacts sur la ressource en eau

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de gestion des ressources en eau.

4.4.4. Impacts sur la transition vers l'économie circulaire, la gestion des déchets et la prévention des risques technologiques

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière d'économie circulaire, de la gestion des déchets et de la prévention des risques technologiques.

4.4.5. Impacts sur la lutte contre les pollutions

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de lutte contre les pollutions.

4.4.6. Impacts sur la préservation de la biodiversité et la protection des espaces naturels, agricoles et sylvicoles

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de préservation de la biodiversité et de protection des espaces naturels, agricoles et sylvicoles.

4.4.7. Impacts sur les ressources

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de gestion des ressources.

5. CONSULTATIONS ET MODALITES D'APPLICATION

5.1. CONSULTATIONS MENEES

Conformément à l'article L.242-1 du CGFP, le conseil commun de la fonction publique (CCFP) a été consulté le 18 juin 2026.

Le comité consultatif ministériel des personnels enseignants et de documentation des établissements mentionnés à l'article L.813-8 du code rural et de la pêche maritime a été consulté le 18 juin 2026 en application de l'article L. 813-8-1 du code rural et de la pêche maritime.

Cette consultation a été organisée en complément de la consultation du conseil commun de la fonction publique (CCFP), dès lors que le cadre législatif et

réglementaire applicable ne permet pas de conclure à une compétence exclusive du CCFP en matière de dispositions communes aux agents publics relevant du code général de la fonction publique (CGFP) et aux personnels enseignants et de documentation de l'enseignement agricole privé.

5.2. MODALITES D'APPLICATION

5.2.1. Application dans le temps

Les dispositions du 1° de l'article 16 entrent en vigueur quatre mois après la promulgation de la loi.

Les dispositions du 2° de l'article 16 entrent en vigueur dans les mêmes conditions que les dispositions du code général de la fonction publique auxquelles elles renvoient. En pratique, l'employeur de ces personnels étant le ministre chargé de l'agriculture, conformément à l'article L.813-8 du code rural et de la pêche maritime, ces dispositions entreront en vigueur un an après la promulgation de la présente loi et les indicateurs calculés en 2028 porteront sur les années 2026 et 2027, comme le prévoit le 1° du I de l'article 22.

5.2.2. Application dans l'espace

Les dispositions du présent article sont applicables de plein droit dans les départements et régions d'outremer régis par l'article 73 de la Constitution, à savoir la Guyane, la Guadeloupe, la Martinique, Mayotte et La Réunion. En vertu de l'article LO. 6413-1 du code général des collectivités territoriale, les dispositions sont applicables de plein droit à Saint-Pierre-et-Miquelon.

En revanche, une disposition législative est nécessaire pour les rendre applicables dans les collectivités relevant de l'article 74 de la Constitution, à savoir la Polynésie française.

Une disposition législative est également nécessaire pour rendre applicable ces dispositions à la Nouvelle Calédonie conformément aux articles 76 à 77 de la Constitution.

Enfin, il n'existe pas d'établissement relevant de l'article L.813-8 du CRPM à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Wallis-et-Futuna.

5.2.3. Textes d'application

Les modalités d'application de cet article seront précisées par décret en Conseil d'Etat. Au regard des mesures mentionnées ci-dessus concernant l'article 9, des

dispositions spécifiques seront nécessaires notamment pour adapter l'application des indicateurs et des pénalités à la structure statutaire de ces personnels, ou encore pour définir les modalités procédurales particulières permettant de mettre en œuvre les différentes obligations introduites par le projet de loi en tenant compte des spécificités de l'organisation de l'enseignement agricole privé.

Article 17 – Application des dispositions relatives à la transparence des rémunérations aux fonctionnaires d’Orange SA

1. ÉTAT DES LIEUX

1.1. CADRE GENERAL

La [loi n° 90-568](#) du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de la poste et à France Télécom a conduit le 1^{er} janvier 1991 à la naissance de deux établissements publics distincts, La Poste et France Télécom, mettant ainsi fin à l’administration des postes et télécommunications. La [loi n° 96-660](#) du 26 juillet 1996 a ensuite transformé France Télécom en société anonyme à compter du 31 décembre 1996. À la suite de l'entrée en vigueur de la [loi n° 2003-1365](#) du 31 décembre 2003 relative aux obligations de service public des télécommunications, le capital de France Télécom est devenu majoritairement privé en 2004. L'entreprise a par la suite été renommée Orange en 2013.

Ces évolutions n'ont toutefois pas remis en cause l'existence de fonctionnaires au sein de l'entreprise. Au 31 décembre 2025, Orange SA employait ainsi environ 13 000 fonctionnaires aux côtés de 61 000 salariés de droit privé, soit un effectif total de 74 000 personnes. Les corps de fonctionnaires d'Orange SA étant en voie d’extinction depuis le début des années 2000, leurs effectifs diminuent régulièrement sous l'effet des départs à la retraite (ils étaient environ 20 000 en 2022, puis 13 000 fin 2025).

Effectif d’Orange SA au 31 décembre 2025			
	Nombre de fonctionnaires	Nombre de salariés	Effectif total
Orange	13 000	61 000	74 000

En application de l'[article 29 de la loi du 2 juillet 1990](#), ces agents demeurent régis par des statuts particuliers pris en application du code général de la fonction publique. L'[article 29-1 de la même loi](#) prévoit que ces corps sont rattachés à la société France Télécom et placés sous l'autorité de son président, qui exerce à leur égard les pouvoirs de nomination et de gestion.

La situation des fonctionnaires d'Orange SA se caractérise ainsi par l'articulation entre le maintien de garanties statutaires propres aux agents publics et leur intégration au fonctionnement d'une entreprise de droit privé. Les fonctionnaires participent avec les salariés à l'organisation et au fonctionnement de l'entreprise par l'intermédiaire

des institutions représentatives du personnel prévues par le code du travail, sous réserve des adaptations rendues nécessaires par leur situation particulière.

En matière de rémunération, Orange SA met déjà en œuvre des dispositifs destinés à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'[accord salarial du 16 mars 2023](#) applicable aux salariés de droit privé comme aux fonctionnaires prévoit notamment des mesures destinées à favoriser l'accès des femmes aux différents niveaux de responsabilité ainsi qu'un budget spécifique consacré à la correction des écarts de rémunération constatés entre les femmes et les hommes dans des situations comparables.

À la différence de La Poste, l'appréciation de la rémunération globale au sein d'Orange SA tend à englober l'ensemble des fonctionnaires, notamment une part importante de personnels d'encadrement issus de l'ancien statut France Télécom, dans une logique de comparaison fondée sur une source commune de détermination des éléments de rémunération et des avantages statutaires.

La transposition de la [directive \(UE\) 2023/970 du 10 mai 2023](#) nécessite dès lors de déterminer les modalités selon lesquelles les nouvelles obligations en matière de transparence des rémunérations et d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes s'appliquent à ces personnels publics.

1.2. CADRE CONSTITUTIONNEL

Le présent dispositif s'inscrit dans le même cadre constitutionnel que celui applicable aux autres agents publics. Il participe à la mise en œuvre du principe constitutionnel d'égalité entre les femmes et les hommes, consacré notamment par le troisième alinéa du [Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946](#) et reconnu par le Conseil constitutionnel.

1.3. CADRE CONVENTIONNEL

Le présent article s'inscrit dans le cadre des engagements internationaux et européens de la France en matière de lutte contre les discriminations et d'égalité entre les femmes et les hommes, notamment ceux résultant de la [convention n° 100 de l'Organisation internationale du travail](#) concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.

Il assure également la mise en œuvre, pour les fonctionnaires d'Orange SA, des obligations résultant 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.

1.4. COMPARAISONS INTERNATIONALES

Aucun élément de droit comparé spécifique à la situation des fonctionnaires d'Orange SA n'a été identifié. Les constats réalisés dans le cadre de l'étude d'impact relative à la transposition de la directive demeurent pertinents.

2. NECESSITE DE LEGIFERER ET OBJECTIFS POURSUIVIS

2.1. NECESSITE DE LEGIFERER

La transposition de la [directive \(UE\) 2023/970](#) 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 introduit des dispositions qui rendent nécessaires des modifications de nature législative.

Or, les fonctionnaires d'Orange SA ne rentrent pas dans le champ d'application des nouvelles dispositions du code général de la fonction publique ou du code du travail. Ainsi, le titre premier du présent projet de loi prévoit des dispositions pour les salariés des employeurs privés et publics, tandis que le titre deuxième prévoit des dispositions pour les agents publics des employeurs publics. Les fonctionnaires de sociétés anonymes ne sont donc pas couverts par ces deux titres.

Une intervention législative spécifique demeure ainsi nécessaire pour les fonctionnaires d'Orange SA.

2.2. OBJECTIFS POURSUIVIS

Le présent article a pour objet d'assurer l'application effective aux fonctionnaires d'Orange SA des mécanismes de transparence des rémunérations et d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes résultant de la transposition de la [directive \(UE\) 2023/970 du 10 mai 2023](#).

Il vise à garantir à ces personnels le bénéfice des droits et garanties résultant de la directive, notamment en matière de transparence des rémunérations, tout en préservant les garanties statutaires qui leur demeurent applicables en leur qualité de fonctionnaires.

Il tend également à maintenir la cohérence du cadre de gestion des ressources humaines et du dialogue social applicable au sein d'Orange SA en permettant l'application d'un dispositif unique à l'ensemble des personnels de l'entreprise, conformément aux pratiques déjà mises en œuvre en matière d'égalité professionnelle.

Enfin, il vise à assurer une mise en œuvre homogène des obligations résultant de la directive au sein de l'entreprise tout en tenant compte de la situation particulière des fonctionnaires d'Orange SA.

3. OPTIONS ENVISAGEES ET OPTION RETENUE

3.1. OPTIONS ENVISAGEES

Deux options principales ont été examinées afin d'assurer l'application aux fonctionnaires d'Orange SA des dispositions résultant de la transposition de la [directive \(UE\) 2023/970 du 10 mai 2023](#).

Option n° 1 : application aux fonctionnaires d'Oranges SA des dispositions du code du travail applicables aux salariés de droit privé

Cette option consistait à rendre applicables aux fonctionnaires d'Orange SA les dispositions du code du travail assurant la transposition de la directive, dans le cadre d'un dispositif unique couvrant l'ensemble des personnels de l'entreprise. C'est l'option qui a été retenue (voir la rubrique suivante).

Option n° 2 : application des dispositions du code général de la fonction publique avec adaptations

Cette option consistait à rendre applicables aux fonctionnaires d'Orange SA les dispositions du code général de la fonction publique assurant la transposition de la directive, sous réserve des adaptations rendues nécessaires par leur situation particulière.

Elle présentait l'avantage de maintenir les fonctionnaires d'Orange SA dans le cadre juridique applicable aux agents publics. Toutefois, elle conduisait à distinguer les dispositifs applicables aux salariés et aux fonctionnaires au sein d'une même entreprise alors même que les mécanismes de dialogue social, de gestion des ressources humaines et de suivi de l'égalité professionnelle sont aujourd'hui largement unifiés. Elle a donc été écartée.

3.2. OPTION RETENUE

L'option retenue consiste à rendre applicables aux fonctionnaires d'Orange SA les dispositions du code du travail assurant la transposition de la [directive \(UE\) 2023/970 du 10 mai 2023](#), tout en maintenant l'application des garanties statutaires qui leur demeurent applicables en leur qualité de fonctionnaires.

Cette solution est adaptée aux caractéristiques propres d'Orange SA, où les dispositifs d'égalité professionnelle, le dialogue social et les outils de gestion des ressources humaines sont déjà organisés dans un cadre commun aux salariés et aux fonctionnaires. Elle permet ainsi de mettre en œuvre les obligations de transparence des rémunérations dans un dispositif unique couvrant l'ensemble des personnels de l'entreprise.

Le maintien de ce cadre unifié favorise un traitement homogène des personnels exerçant les mêmes fonctions, simplifie la mise en œuvre des nouvelles obligations pour l'entreprise et les représentants du personnel et s'inscrit dans la continuité des pratiques déjà développées en matière d'égalité professionnelle.

En effet, Orange SA applique déjà en pratique des dispositifs d'égalité professionnelle couvrant l'ensemble de ses personnels, sans distinction de statut. L'entreprise calcule notamment un index unique de l'égalité professionnelle et conclut des accords relatifs à l'égalité professionnelle applicables à l'ensemble des personnels. L'[accord salarial du 16 mars 2023](#) applicable aux salariés de droit privé comme aux fonctionnaires prévoit ainsi des mesures destinées à favoriser l'accès des femmes aux différents niveaux de responsabilité ainsi qu'un budget spécifique consacré à la correction des écarts de rémunération constatés entre les femmes et les hommes dans des situations comparables. De même, les mécanismes de gestion des rémunérations et des parcours professionnels reposent par ailleurs sur un système d'information des ressources humaines unifié intégrant salariés et fonctionnaires.

Cette option tient enfin compte du faible nombre de fonctionnaires d'Orange SA (dont les corps sont en voie d'extinction depuis le début des années 2000), ainsi que le fait qu'une grande partie bénéficie d'un dispositif de préretraite.

Le dispositif retenu rend notamment applicable les dispositions prévues par les sections 1 à 4 du chapitre II *bis* du titre IV du livre I^{er} de la première partie et par les articles L. 3221-4-1 et L. 3221-5 du code du travail relatifs :

- à la déclaration, à la publication et à la transmission des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- à l'information et à la consultation du comité social et économique ainsi qu'aux mécanismes d'identification, d'évaluation et de correction des écarts de rémunération non justifiés ;
- au droit à l'information des agents sur leur rémunération et sur les niveaux

moyens de rémunération pratiqués au sein de l'entreprise ;

- aux sanctions administratives applicables en cas de manquement aux obligations de transparence des rémunérations ;
- à la catégorisation des emplois correspondant à un travail de valeur égale.

Cette application s'effectue sans préjudice des garanties statutaires applicables aux fonctionnaires d'Orange SA. Demeurent ainsi applicables les articles L. 131-1 et L. 131-2 du code général de la fonction publique relatifs au principe de non-discrimination, les articles L. 132-9-14 et L. 132-9-15 relatifs à l'aménagement de la charge de la preuve et à la protection contre les mesures de représailles, ainsi que l'article L. 216-4 relatif à l'assistance et à la représentation des agents dans les recours portant sur l'égalité de rémunération et les discriminations.

Le présent article met ainsi en œuvre un dispositif reposant sur une articulation entre les dispositions du code du travail applicables à l'ensemble des personnels d'Orange SA pour les obligations de transparence des rémunérations et les garanties statutaires du code général de la fonction publique relatives à la non-discrimination, à l'action des organisations syndicales, à l'aménagement de la charge de la preuve et à la protection contre les mesures de rétorsion. Cette articulation permet d'assurer une application homogène de la directive au sein de l'entreprise tout en préservant les garanties attachées à la qualité de fonctionnaire.

4. ANALYSE DES IMPACTS DES DISPOSITIONS ENVISAGEES

4.1. IMPACTS JURIDIQUES

4.1.1. Impacts sur l'ordre juridique interne et articulation avec le cadre constitutionnel

Le présent article introduit dans la [loi du 2 juillet 1990](#) un dispositif spécifique, via le rétablissement du 2 de l'article 29-1, destiné à assurer l'application aux fonctionnaires d'Orange SA des dispositions du code du travail (section 1 à 4 du chapitre II bis du titre IV du livre 1^{er} de la première partie et les articles L. 3221-4-1 et L. 3221-5) en lieu et place des dispositions correspondantes introduites dans le code général de la fonction publique (articles L. 132-9-3 à L. 132-9-13).

4.1.2. Par ailleurs, demeurent applicables les garanties statutaires prévues aux articles L. 131-1, L. 131-2, L. 132-9-14, L. 132-9-15 et L. 216-4 du code général de la fonction publique.

Le présent article assure la transposition de la [directive \(UE\) 2023/970 du 10 mai 2023](#) pour les fonctionnaires d'Orange. Il vise à garantir l'application effective aux personnels concernés des obligations résultant du droit de l'Union européenne en matière de transparence des rémunérations et d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

4.2. IMPACTS ECONOMIQUES, FINANCIERS ET ADMINISTRATIFS

4.2.1. Impacts macroéconomiques

Le présent article n'emporte pas d'impact macroéconomique identifiable.

4.2.2. Impacts sur les entreprises

Le présent article s'inscrit dans le prolongement des dispositifs d'égalité professionnelle et de transparence salariale déjà mis en œuvre au sein de l'entreprise.

Orange SA applique en effet une politique d'égalité professionnelle commune à l'ensemble de ses personnels. L'[accord salarial du 16 mars 2023](#) prévoit notamment des mesures destinées à favoriser l'accès des femmes aux différents niveaux de responsabilité ainsi qu'un budget spécifique consacré à la correction des écarts de rémunération constatés entre les femmes et les hommes dans des situations comparables. L'entreprise est également couverte par un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et met déjà en œuvre un index unique de l'égalité professionnelle couvrant salariés et fonctionnaires.

Le présent article permet ainsi de sécuriser juridiquement et de pérenniser des pratiques déjà largement mises en œuvre au sein de l'entreprise à l'occasion de la transposition de la [directive \(UE\) 2023/970](#).

4.2.3. Impacts sur les professions réglementées

Sans objet.

4.2.4. Impacts sur le budget de l'Etat, de ses établissements publics et sur celui de la Sécurité sociale

Le présent article est sans incidence sur les finances publiques. Les éventuels coûts résultant de la mise en œuvre des obligations de transparence salariale ou des mesures de correction des écarts de rémunération relèvent de l'entreprise concernée et ne sont pas supportés par l'État.

4.2.5. Impacts sur les particuliers et les associations

Sans objet.

4.2.6. Impacts sur les collectivités territoriales

Le présent article est sans incidence sur les collectivités territoriales et leurs établissements publics.

4.2.7. Impacts sur les services administratifs

Le présent article n'emporte pas de conséquence particulière sur l'organisation ou le fonctionnement des services administratifs de l'État. Le contrôle du respect des obligations résultant des dispositions du code du travail rendues applicables aux fonctionnaires d'Orange SA s'inscrit dans le cadre des compétences déjà exercées par les services de l'État chargés du travail et de l'égalité professionnelle.

4.3. IMPACTS SOCIAUX

4.3.1. Impacts sur les personnes en situation de handicap

Le présent article rend applicable aux fonctionnaires d'Orange SA le nouvel article L. 1142-9 du code du travail qui prévoit que les informations communiquées annuellement par l'employeur sont mises à disposition dans un format accessible aux personnes en situation de handicap. En cas de manquement à cette obligation, une sanction pourra être prononcée à l'encontre de l'employeur. Les personnes en situation du handicap d'Orange SA bénéficieront ainsi de la transparence salariale au sein de l'entreprise de la même manière que les autres salariés.

4.3.2. Impacts sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Le présent article contribue à renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en améliorant la transparence des rémunérations et la détection des écarts de rémunération injustifiés au sein d'Orange SA.

4.3.3. Impacts sur la jeunesse

Le présent article est sans incidence particulière sur la jeunesse, les corps de fonctionnaires de l'entreprise étant en voie d'extinction depuis 2002.

4.3.4. Autres impacts sur la société et les particuliers

Le présent article contribue à renforcer la transparence des rémunérations et l'effectivité du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes au sein d'Orange SA, conformément aux objectifs poursuivis par la [directive \(UE\) 2023/970 du 10 mai 2023](#). Les effets du présent article concernent exclusivement les fonctionnaires déjà employés par Orange.

4.4. IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

4.4.1. Impacts sur le changement climatique

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de lutte contre le changement climatique.

4.4.2. Impacts sur l'adaptation au changement climatique, l'efficacité énergétique et la prévention des risques naturels

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière d'adaptation au changement climatique, d'efficacité énergétique et de la prévention des risques naturels.

4.4.3. Impacts sur la ressource en eau

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de gestion des ressources en eau.

4.4.4. Impacts sur la transition vers l'économie circulaire, la gestion des déchets et la prévention des risques technologiques

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière d'économie circulaire, de la gestion des déchets et de la prévention des risques technologiques.

4.4.5. Impacts sur la lutte contre les pollutions

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de lutte contre les pollutions.

4.4.6. Impacts sur la préservation de la biodiversité et la protection des espaces naturels, agricoles et sylvicoles

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de préservation de la biodiversité et de protection des espaces naturels, agricoles et sylvicoles.

4.4.7. Impacts sur les ressources

La présente mesure ne nuit pas à la stratégie en matière de gestion des ressources.

5. CONSULTATIONS ET MODALITES D'APPLICATION

5.1. CONSULTATIONS MENEES

Le conseil des questions statutaires d'Orange SA a été consulté pour avis le 22 juin 2026 sur cet article conformément à l'[article 29-1 de la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990](#) relative à l'organisation du service public de la poste et à France Télécom et au [décret n° 2017-394 du 24 mars 2017](#) relatif au conseil des questions statutaires d'Orange SA.

5.2. MODALITES D'APPLICATION

5.2.1. Application dans le temps

Ces dispositions entrent en vigueur dans les mêmes conditions que les dispositions du code du travail et du code général de la fonction publique auxquelles elles renvoient.

S'agissant des dispositions du code du travail, les dispositions du Titre I^{er} entrent en vigueur au lendemain de la publication de la loi au *Journal officiel* de la République française, à l'exception des dispositions de l'article 1^{er}.

Les dispositions de l'article 1^{er} entrent 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 loi au *Journal officiel* de la République française, à l'exception de certaines dispositions des articles L. 1142-7, L. 1142-7-1 et L. 1142-8 du code du travail.

Les dispositions des articles L. 1142-7 et L. 1142-7-1 du code du travail entrent en vigueur à compter de la date d'entrée en vigueur des accords ou de la décision unilatérale de l'employeur mentionnés à l'article L. 3221-4-1., et au plus tard à une date fixée par décret.

Les dispositions de l'article L. 1142-8 du code du travail relatives à l'obligation de déclaration du septième indicateur entrent en vigueur à une date fixée par décret et au plus tard dans un délai de :

- six ans suivant la promulgation de la loi pour les entreprises employant cinquante à quatre-vingt-dix-neuf salariés ;
- trois ans suivant la promulgation de la loi pour les entreprises employant cent à cent quarante-neuf salariés.

S'agissant des dispositions du code général de la fonction publique, elles entrent en vigueur un an après la promulgation de la loi, à l'exception des dispositions des articles 8, 10, 11 et des 1^o, 2^o et du dernier alinéa du 3^o de l'article 12 qui entrent en vigueur quatre mois après la date de promulgation de la loi.

5.2.2. Application dans l'espace

S'agissant des dispositions du code du travail applicables aux fonctionnaires d'Orange SA, elles sont applicables sur l'ensemble du territoire français hexagonal ainsi qu'aux territoires d'outre-mer suivants : Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte et La Réunion, qui sont soumis au principe de l'identité législative, et à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Ces dispositions ne s'appliquent pas en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à Wallis-et-Futuna, ainsi qu'aux Terres australes et antarctiques françaises qui sont régies par le principe de la spécialité législative et où le code du travail n'est pas applicable. Les relations du travail y sont organisées par d'autres textes.

S'agissant des dispositions du code général de la fonction publique applicables aux fonctionnaires d'Orange SA, sur le fondement des dispositions de l'article L.8 de ce code, le projet d'article s'applique de plein droit dans toutes les collectivités ultramarines régies par [l'article 73 de la Constitution](#) (Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion et Mayotte) et [l'article 74 de la Constitution](#) (Saint-Pierre-et-Miquelon, Wallis et Futuna, la Polynésie française, Saint-Barthélemy, Saint-Martin), sous réserve des dispositions particulières prévues pour ces collectivités.

5.2.3. Textes d'application

Le présent article renvoie à un décret en Conseil d'État afin de préciser les modalités d'adaptation et d'application aux fonctionnaires d'Orange SA des dispositions relatives à la transparence des rémunérations et à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ce décret s'articulera avec les mesures réglementaires prises pour l'application des dispositions du code du travail transposant la [directive \(UE\) 2023/970 du 10 mai 2023](#). Il précisera notamment par renvoi les modalités de calcul, de publication et de transmission des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, les éléments de rémunération pris en compte, les seuils applicables, les modalités d'information des agents ainsi que les conditions de mise en œuvre des évaluations conjointes des rémunérations et des mesures correctrices.

Ce décret définira notamment les adaptations nécessaires à la prise en compte de la situation particulière des fonctionnaires d'Orange SA ainsi que les modalités

d'articulation entre les dispositions du code du travail applicables en matière de transparence salariale et les garanties prévues par le code général de la fonction publique.

Article 18 – Application des dispositions relatives à la transparence des rémunérations aux agents publics de la Poste

1. ÉTAT DES LIEUX

1.1. CADRE GENERAL

La [loi n° 90-568](#) du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de la poste et à France Télécom a conduit le 1^{er} janvier 1991 à la naissance de deux établissements publics distincts, La Poste et France Télécom, mettant ainsi fin à l'administration des postes et télécommunications. La [loi n° 2010-123](#) du 9 février 2010 relative à l'entreprise publique La Poste et aux activités postales a ensuite transformé La Poste, à compter du 1^{er} mars 2010, en société anonyme à capitaux publics.

Ces évolutions n'ont toutefois pas remis en cause l'existence de personnels publics au sein de l'entreprise. Au 31 décembre 2025, La Poste employait environ 33 000 agents publics aux côtés de 125 000 salariés de droit privé. L'entreprise ne recrutant plus d'agents publics depuis le début des années 2000, leurs effectifs diminuent massivement sous l'effet des départs à la retraite.

Effectif des entreprises au 31 décembre 2025			
	Nombre d'agents publics	Nombre de salariés	Effectif total
La Poste	33 000	125 000	158 000

En application de l'[article 29 de la loi du 2 juillet 1990](#), ces agents demeurent régis par des statuts particuliers pris en application du code général de la fonction publique. L'[article 29-4 de la même loi](#) prévoit que ces corps sont rattachés à la société La Poste et placés sous l'autorité de son président, qui exerce à leur égard les pouvoirs de nomination et de gestion.

La situation des fonctionnaires de La Poste se caractérise ainsi par l'articulation entre le maintien de garanties statutaires propres aux agents publics et leur intégration au fonctionnement d'une entreprise de droit privé. En matière de dialogue social, l'[article 31 de la loi du 2 juillet 1990](#) prévoit que les [livres I^{er} \(droit syndical\)](#), [II \(la négociation collective\)](#) et [III \(les institutions représentatives du personnels\)](#) de la deuxième partie du code du travail relative aux relations collectives de travail sont applicables à l'ensemble du personnel de La Poste, sous réserve des adaptations justifiées par la situation particulière des fonctionnaires. Les agents publics et salariés participent ainsi

aux mêmes élections professionnelles et relèvent des mêmes instances représentatives du personnel.

La transposition de la [directive \(UE\) 2023/970 du 10 mai 2023](#) nécessite dès lors de déterminer les modalités selon lesquelles les nouvelles obligations en matière de transparence des rémunérations et d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes s'appliquent à ces personnels publics.

1.2. CADRE CONSTITUTIONNEL

Le présent dispositif s'inscrit dans le même cadre constitutionnel que celui applicable aux autres agents publics. Il participe à la mise en œuvre du principe constitutionnel d'égalité entre les femmes et les hommes, consacré notamment par le troisième alinéa du [Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946](#) et reconnu par le Conseil constitutionnel.

1.3. CADRE CONVENTIONNEL

Le présent dispositif s'inscrit dans le cadre des engagements internationaux et européens de la France relatifs à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, notamment la [convention n° 100 de l'Organisation internationale du travail](#), l'[article 157 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne](#) et la [directive \(UE\) 2023/970 du 10 mai 2023](#). Les considérations exposées pour l'ensemble de la fonction publique sont pleinement transposables aux personnels publics de La Poste.

1.4. COMPARAISONS INTERNATIONALES

Aucun élément de droit comparé spécifique à la situation des personnels publics de La Poste n'a été identifié. Les constats réalisés dans le cadre de l'étude d'impact relative à la transposition de la directive dans la fonction publique demeurent pertinents.

2. NECESSITE DE LEGIFERER ET OBJECTIFS POURSUIVIS

2.1. NECESSITE DE LEGIFERER

La transposition de la [directive \(UE\) 2023/970](#) 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 introduit des dispositions qui rendent nécessaires des modifications de nature législative.

Or, les agents publics de La Poste ne rentrent pas dans le champ d'application des nouvelles dispositions du code général de la fonction publique ou du code du travail. Ainsi, le titre premier du présent projet de loi prévoit des dispositions pour les salariés des employeurs privés et publics, tandis que le titre deuxième prévoit des dispositions pour les agents publics des employeurs publics. Les fonctionnaires de sociétés anonymes ne sont donc pas couverts par ces deux titres.

Une intervention législative spécifique demeure ainsi nécessaire pour les agents publics de La Poste.

2.2. OBJECTIFS POURSUIVIS

Le présent dispositif a pour objet d'assurer l'application effective aux agents publics de La Poste des mécanismes de transparence des rémunérations et d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes résultant de la [directive \(UE\) 2023/970 du 10 mai 2023](#).

Il vise, en premier lieu, à garantir que ces personnels bénéficient, au même titre que les agents publics relevant d'employeurs publics, des nouveaux droits institués par la directive, notamment en matière d'accès à l'information sur les rémunérations, de publication des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, d'évaluation conjointe des rémunérations et de correction des écarts injustifiés.

Il vise, en deuxième lieu, à tenir compte de la situation particulière des personnels publics de La Poste, qui ne relèvent ni du champ d'application des dispositions du code du travail transposant la directive pour les salariés, ni de celui des dispositions du code général de la fonction publique applicables aux agents des administrations publiques.

Il vise, en troisième lieu, à assurer une articulation cohérente entre les nouvelles obligations issues de la directive et le cadre spécifique de dialogue social applicable à La Poste. A cette fin, les dispositions du code général de la fonction publique rendues applicables aux agents publics de l'entreprise font l'objet des adaptations nécessaires afin de tenir compte du rôle du comité social et économique et des règles de négociation collective déjà applicables à l'ensemble des personnels de La Poste.

3. OPTIONS ENVISAGEES ET OPTION RETENUE

3.1. OPTIONS ENVISAGEES

Deux options principales ont été examinées afin d'assurer l'application aux agents publics de La Poste des dispositions résultant de la transposition de la [directive \(UE\) 2023/970 du 10 mai 2023](#).

Option n° 1 : application aux agents publics de La Poste des dispositions du code du travail

Cette option consistait à étendre aux personnels publics de La Poste l'ensemble des dispositions du code du travail transposant la directive, dans un souci d'unification des règles applicables à l'ensemble des personnels de l'entreprise. Cette solution présentait l'avantage de la simplicité et s'inscrivait dans le cadre de dialogue social applicable à La Poste, largement régi par le code du travail. Cette option n'a pas été retenue du fait de la difficulté de comparaison de rémunérations entre personnels relevant de systèmes statutaires et de rémunération distincts.

Option n° 2 : application des dispositions du code général de la fonction publique avec adaptations

L'option retenue consiste à rendre applicables aux agents publics de La Poste les dispositions du code général de la fonction publique assurant la transposition de la directive, tout en prévoyant les adaptations nécessaires pour tenir compte du cadre institutionnel et du dialogue social propres à l'entreprise.

3.2. OPTION RETENUE

L'option 2 a été retenue afin de tenir compte de la coexistence de systèmes de rémunération plus différenciés selon les statuts de personnels. Le Gouvernement estime en effet opportun que les déclarations et dispositifs relatifs à la transparence salariale soient distingués, au sein d'un même employeur, entre les salariés de droit privé et les agents de droit public

Cette solution, permet d'assurer l'application effective de la directive tout en maintenant leur rattachement au cadre statutaire de la fonction publique. Elle garantit également la prise en compte des spécificités de l'entreprise, notamment en matière de dialogue social et de contrôle des obligations de transparence salariale.

Elle conduit notamment à rendre applicables aux personnels concernés les dispositions du code général de la fonction publique relatives aux indicateurs d'écarts de rémunération, au droit à l'information des agents, aux évaluations conjointes des

rémunérations, aux mesures correctrices, aux sanctions financières ainsi qu'au principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Cet article procède également aux adaptations rendues nécessaires par l'organisation particulière de l'entreprise, notamment en ce qui concerne le rôle du comité social et économique et les modalités de négociation des mesures correctrices.

Afin de garantir la confidentialité des données salariales individuelles, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont soumis à une obligation de discrétion à l'égard des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération. Cette disposition s'inscrit dans la même logique que celle retenue pour les représentants du personnel dans le cadre des dispositifs de transparence salariale applicables aux employeurs publics et privés.

Les dispositions du code du travail relatives à la négociation des mesures de correction des écarts de rémunération injustifiés sont adaptées afin de tenir compte du cadre de dialogue social applicable à La Poste. Cette adaptation ne remet pas en cause les mécanismes prévus par le code général de la fonction publique relatifs à l'identification des écarts de rémunération, à la consultation des représentants du personnel, à l'évaluation conjointe des rémunérations ni à l'obligation de mettre en œuvre des mesures correctrices.

Elle a uniquement pour objet de prévoir que la négociation des mesures de correction intervient dans les conditions prévues par le [livre II de la deuxième partie du code du travail](#), conformément à l'[article 31 de la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990](#). Les mesures correctrices continuent ainsi de s'appuyer sur l'évaluation conjointe des rémunérations réalisées en application de l'article L. 132-9-8 du code général de la fonction publique et, à défaut d'accord, peuvent être arrêtées par décision unilatérale de l'employeur.

Les articles L. 311-2-1 et L. 311-2-2 du code général de la fonction publique, relatifs à l'information des candidats à un emploi public sur la rémunération initiale proposée et à l'interdiction de demander l'historique de rémunération, ne sont pas rendus applicables, dès lors que La Poste ne recrute plus d'agents publics.

4. ANALYSE DES IMPACTS DES DISPOSITIONS ENVISAGEES

4.1. IMPACTS JURIDIQUES

4.1.1. Impacts sur l'ordre juridique interne et articulation avec le cadre constitutionnel

Le présent article complète la [loi n° 90-568 du 2 juillet 1990](#) en créant un article 29-7 afin de rendre applicables aux agents publics de La Poste les articles L. 132-9-3 à L. 132-9-15 et L. 716-1 à L. 716-3 du code général de la fonction publique, relatifs à la transparence des rémunérations et à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il permet ainsi d'étendre à ces agents les droits et garanties créés par le présent projet de loi en matière de transparence des rémunérations et de lutte contre les écarts de rémunération injustifiés.

Cette mesure participe à la mise en œuvre du principe constitutionnel d'égalité entre les femmes et les hommes garanti par le troisième alinéa du [Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946](#), en renforçant les mécanismes destinés à assurer l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale.

4.1.2. Articulation avec le droit international et européen

Le présent article assure la transposition de la [directive \(UE\) 2023/970 du 10 mai 2023](#) pour les agents publics de La Poste. Il vise à garantir l'application effective aux personnels concernés des obligations résultant du droit de l'Union européenne en matière de transparence des rémunérations et d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

4.2. IMPACTS ECONOMIQUES, FINANCIERS ET ADMINISTRATIFS

4.2.1. Impacts macroéconomiques

Le présent article n'emporte pas d'impact macroéconomique identifiable.

4.2.2. Impacts sur les entreprises

Le dispositif retenu contribue à sécuriser juridiquement la mise en œuvre de la directive au sein de l'entreprise La Poste. Il permet de prendre en compte les éventuelles différences de rémunération entre catégories de personnel induites par l'héritage administratif.

4.2.3. Impacts sur les professions réglementées

Sans objet.

4.2.4. Impacts sur le budget de l'Etat, de ses établissements publics et sur celui de la Sécurité sociale

Le présent article est sans incidence sur les finances publiques. Les éventuels coûts résultant de la mise en œuvre des obligations de transparence salariale ou des mesures de correction des écarts de rémunération relèvent de l'entreprise concernée et ne sont pas supportés par l'État.

4.2.5. Impacts sur les particuliers et les associations

Sans objet

4.2.6. Impacts sur les collectivités territoriales

Le présent article est sans incidence sur les collectivités territoriales et leurs établissements publics.

4.2.7. Impacts sur les services administratifs

Le présent article confie au ministre chargé des postes les attributions dévolues à l'autorité de tutelle par les dispositions du code général de la fonction publique rendues applicables aux personnels publics de La Poste. Les modalités d'organisation de cette mission de contrôle seront précisées dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif.

4.3. IMPACTS SOCIAUX

4.3.1. Impacts sur les personnes en situation de handicap

Le présent article rend applicable aux agents publics de La Poste le nouvel article L. 716-2 du code général de la fonction publique qui prévoit que les informations communiquées annuellement par l'employeur sont fournies sur demande dans un format accessible aux personnes en situation de handicap.

4.3.2. Impacts sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Le présent article produit un impact positif sur l'égalité entre les femmes et les hommes en assurant aux agents publics de La Poste le bénéfice des mécanismes de transparence salariale, d'évaluation des écarts de rémunération et de correction des écarts injustifiés prévus dans le cadre de la transposition de la directive (UE) 2023/970 du 10 mai 2023. Il contribue ainsi à renforcer l'effectivité du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

4.3.3. Impacts sur la jeunesse

Le présent article n'emporte pas d'impact spécifique sur la jeunesse, l'entreprise ne recrutant plus d'agents publics depuis le début des années 2000.

4.3.4. Autres impacts sur la société et les particuliers

Le présent article contribue à l'effectivité du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes en assurant l'application aux personnels publics de La Poste des mécanismes de transparence salariale prévus par la [directive \(UE\) 2023/970](#).

Les effets du présent article concernent exclusivement les agents publics déjà employés par La Poste.

4.4. IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

4.4.1. Impacts sur le changement climatique

La présente mesure ne nuit pas aux stratégies environnementales en matière de lutte contre le changement climatique.

4.4.2. Impacts sur l'adaptation au changement climatique, l'efficacité énergétique et la prévention des risques naturels

La présente mesure ne nuit pas aux stratégies environnementales en matière d'adaptation au changement climatique, d'efficacité énergétique et de prévention des risques naturels.

4.4.3. Impacts sur la ressource en eau

La présente mesure ne nuit pas aux stratégies environnementales en matière de gestion de l'eau.

4.4.4. Impacts sur la transition vers l'économie circulaire, la gestion des déchets et la prévention des risques technologiques

La présente mesure ne nuit pas aux stratégies environnementales en matière d'économie circulaire, de gestion des déchets et de prévention des risques technologiques.

4.4.5. Impacts sur la lutte contre les pollutions

La présente mesure ne nuit pas aux stratégies environnementales en matière de lutte contre les pollutions.

4.4.6. Impacts sur la préservation de la biodiversité et la protection des espaces naturels, agricoles et sylvicoles

La présente mesure ne nuit pas aux stratégies environnementales en matière de préservation de la biodiversité et de protection des espaces naturels, agricoles et sylvicoles.

4.4.7. Impacts sur les ressources

La présente mesure ne nuit pas aux stratégies environnementales en matière de ressources.

5. CONSULTATIONS ET MODALITES D'APPLICATION

5.1. CONSULTATIONS MENEES

Le comité des textes statutaire de La Poste a été consulté pour avis le 17 juin 2026 sur cet article conformément à l'[article 31 de la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de la poste et à France Télécom](#) et au [décret n° 2023-1291 du 27 décembre 2023 relatif au comité des textes statutaires de La Poste](#).

5.2. MODALITES D'APPLICATION

5.2.1. Application dans le temps

Le présent article entre en vigueur dans les mêmes conditions que les dispositions du code général de la fonction publique auxquelles il renvoie. Cet article rend ainsi applicable aux agents publics de La Poste les articles L. 132-9-3 à L. 132-9-15 et L. 716-1 à L. 716-3 du code général de la fonction publique, articles créés ou modifiés par les articles 9 et 12 du présent projet de loi qui entrent en vigueur un an après la promulgation de la loi, à l'exception des 1°, 2° et du dernier alinéa du 3° de l'article 12 qui entrent en vigueur quatre mois après la promulgation de la loi (intitulé du chapitre VI du titre Ier du livre VII de la partie législative du code général de la fonction publique, nouvelle rédaction de l'article L. 716-1, nouvel article L. 716-3).

5.2.2. Application dans l'espace

Sur le fondement des dispositions de l'article L. 8 du code général de la fonction publique, le projet d'article s'applique de plein droit dans toutes les collectivités ultramarines régies par l'article 73 de la Constitution (Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion et Mayotte) et l'article 74 de la Constitution (Saint-Pierre-et-Miquelon, Wallis et Futuna, la Polynésie française, Saint-Barthélemy, Saint-Martin), sous réserve des dispositions particulières prévues pour ces collectivités.

5.2.3. Textes d'application

Le présent article renvoie à un décret en Conseil d'État afin de préciser les modalités d'adaptation et d'application aux agents publics de La Poste des dispositions relatives à la transparence des rémunérations et à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ce décret s'articulera avec les mesures réglementaires prises pour l'application des dispositions du code général de la fonction publique transposant la [directive \(UE\) 2023/970 du 10 mai 2023](#). Il précisera notamment par renvoi les modalités de calcul, de publication et de transmission des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, les éléments de rémunération pris en compte, les seuils applicables, les modalités d'information des agents ainsi que les conditions de mise en œuvre des évaluations conjointes des rémunérations et des mesures correctrices.

Il définira également les adaptations rendues nécessaires par la situation particulière des personnels publics de La Poste, notamment en ce qui concerne l'exercice des compétences attribuées à l'autorité de tutelle, l'articulation avec le comité social et économique ainsi que la mise en œuvre du cadre spécifique de dialogue social applicable à l'entreprise.

TITRE III – DISPOSITIONS RELATIVES À LA COMMANDE PUBLIQUE

Article 19 – Création d'un nouveau motif d'exclusion des procédures de passation des contrats de la commande publique à l'appréciation de l'acheteur et de l'autorité concédante en cas de méconnaissance des certaines obligations relatives à la transparence salariale

1. ÉTAT DES LIEUX

1.1. CADRE GENERAL

L'article 57 de la directive 2014/24/UE du 26 février 2014 sur la passation des marchés publics et abrogeant la directive 2004/18/CE¹⁶⁰ distinguent deux catégories de motifs d'exclusion :

- ceux, « obligatoires », imposant aux pouvoirs adjudicateurs d'exclure un opérateur économique ayant été condamné définitivement pour certaines infractions pénales¹⁶¹ ou n'ayant pas respecté ses obligations relatives au paiement d'impôts, de taxes ou de cotisations de sécurité sociale¹⁶² ;
- ceux, « facultatifs », permettant aux pouvoirs adjudicateurs d'exclure un opérateur économique qui se serait avéré non fiable, par exemple « (...) *lorsque des défaillances importantes dans l'exécution d'obligations essentielles ont été constatées lors de l'exécution de marchés publics antérieurs (...)* »¹⁶³.

En application du paragraphe 4 de l'article 57 précité, les États membres peuvent également choisir, à l'occasion de leur transposition, d'imposer aux pouvoirs adjudicateurs d'exclure un opérateur sur le fondement de l'une de ces interdictions « facultatives »¹⁶⁴, à l'instar de celle pour « manquement aux obligations applicables

¹⁶⁰ L'article 38 de la directive 2014/23/UE du 26 février 2014 sur l'attribution de contrats de concession est rédigé en des termes semblables.

¹⁶¹ Le §1 de l'article 57 précité vise, de manière exhaustive, les infractions pénales suivantes : corruption, participation à une organisation criminelle, fraude au détriment des intérêts financiers de l'Union, terrorisme (y compris le blanchiment de capitaux ou le financement du terrorisme), travail des enfants et autres formes de traite des êtres humains.

¹⁶² Article 57, §2.

¹⁶³ Considérant 101 de la directive 2014/24/UE précitée.

¹⁶⁴ Sont visés les cas d'exclusion suivants : manquement aux obligations applicables dans les domaines du droit environnemental, social et du travail ; état de faillite, d'insolvabilité ou de liquidation ; faute professionnelle grave ; entente anticoncurrentielle ; situation de conflits d'intérêts ; distorsion de la concurrence résultant de la participation préalable de l'opérateur économique à la préparation de la procédure de passation du marché ; défaillances dans l'exécution d'un marché antérieur ou d'une concession antérieure ayant donné lieu à résiliation, dommages-intérêts ou sanctions comparables ;

[...] dans les domaines du droit environnemental, social et du travail établies par le droit de l'Union, le droit national, les conventions collectives ou par les dispositions internationales en matière de droit environnemental, social et du travail énumérées à l'annexe X »¹⁶⁵.

Conformément à ce cadre, l'ordonnance n° 2015-899 du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics portant transposition de la directive 2014/24/UE a établi deux grandes catégories d'interdictions de soumissionner, celles « obligatoires et générales » (article 45) et celles « facultatives » (article 48)¹⁶⁶. Cette dichotomie a ensuite été reprise, à droit constant, par le code de la commande publique (CCP)¹⁶⁷ qui, depuis son entrée en vigueur le 1^{er} avril 2019, distingue, dans un souci de clarté¹⁶⁸, les exclusions des procédures de passation « de plein droit » et celles « à l'appréciation de l'acheteur ».

Les cas d'exclusions laissées « à l'appréciation de l'acheteur »¹⁶⁹, à qui il appartient de déterminer si une mesure d'exclusion pourrait être prise au regard des différents éléments à sa disposition et serait proportionnée, compte tenu des faits constatés et des mesures correctrices qui ont pu éventuellement être prises par l'opérateur¹⁷⁰, présentent un lien direct avec la procédure de passation du marché donné. Elles visent en particulier à prévenir « un risque de mauvaise exécution du marché ou d'atteinte aux principes fondamentaux [d'égalité et de mise en concurrence] au cours de sa procédure d'attribution »¹⁷¹.

Les exclusions « de plein droit » reposent *a contrario* sur des infractions ou manquements constatés par une autorité tierce (juges, administrations fiscales ou

fausses déclarations ; exercice d'une influence induue ou fourniture d'informations trompeuses sur le processus décisionnel du pouvoir adjudicateur.

¹⁶⁵ En vertu d'une application combinée des articles 18, §2 et 57, §4, point a) de la directive 2014/24/UE ainsi que 30, §3 et 38, §7, point a) de la directive 2014/23/UE (*cf. supra*, cadre conventionnel).

¹⁶⁶ S'agissant des contrats de concession, *cf.* les articles 39 et 42 de l'ordonnance n° 2016-65 du 26 janvier 2016 relative aux contrats de concession.

¹⁶⁷ Dès lors que les dispositions du code relatives aux motifs d'exclusions des procédures de passation des marchés publics sont rédigées dans les mêmes termes que celles relatives aux contrats de concession, les termes « acheteur(s) », « marché(s) », « autorité(s) concédante(s) » et « contrat(s) de concession » sont ici entendus en tant que synonymes.

¹⁶⁸ Sur cette distinction, *cf.* en particulier la fiche technique de la DAJ du 1^{er} avril 2019 relative aux « exclusions des procédures de passation « de plein droit » en droit de la commande publique ». *Cf.* également les conclusions de N. Labrune sur l'affaire CE, 2 février 2024, *Société Suez Eau France*, n° 489820.

¹⁶⁹ Sont concernés les opérateurs économiques auxquels sont imputables les faits suivants (articles L. 2141-7 à L. 2141-10 et L. 3123-7 à L. 3123-10 du CCP) : manquements contractuels graves ou persistants lors de l'exécution d'un contrat de la commande publique antérieur ; absence d'établissement d'un plan de vigilance ou d'un bilan des émissions de gaz à effet de serre ; tentative d'influence sur un processus de sélection ou accès à des informations confidentielles susceptibles de conférer un avantage anticoncurrentiel obtenues grâce à la participation à la préparation de la procédure de passation ; existence d'indices graves, sérieux et concordants d'entente ; situation de conflit d'intérêts.

¹⁷⁰ Articles L. 2141-11 et L. 3123-11 du CCP.

¹⁷¹ Conclusions de G. Pellissier sur l'affaire CE, 24 juin 2019, *Département des Bouches-du-Rhône*, n° 428866.

sociales, services de l'inspection du travail, tribunal de commerce), qui s'imposent aux acheteurs¹⁷², alors placés en situation de compétence liée, pour tirer les conséquences de telles causes d'exclusion. Celles-ci poursuivent « *un objectif général de moralisation de la commande publique, à laquelle ne peuvent accéder des opérateurs économiques reconnus coupables d'infractions pénales, fiscales ou sociales* »¹⁷³ qui n'ont pas été en mesure de démontrer, par des preuves suffisantes, le rétablissement de leur fiabilité¹⁷⁴.

Outre les cas d'exclusion applicables aux personnes qui ont fait l'objet d'une condamnation définitive pour certaines infractions pénales¹⁷⁵, n'ont pas satisfait à leurs obligations en matière fiscale ou sociale¹⁷⁶, ont fait l'objet d'une procédure de liquidation judiciaire, de faillite personnelle, d'interdiction de gérer ou de redressement judiciaire¹⁷⁷ ou encore d'une mesure d'exclusion des contrats administratifs prise par l'autorité administrative en raison d'infractions constitutives de travail illégal¹⁷⁸, l'article L. 2141-4 du CCP¹⁷⁹ prévoit plusieurs exclusions « de plein droit » spécifiques en matière de droit du travail¹⁸⁰.

Ne peuvent ainsi participer aux procédures de passation des marchés publics les personnes qui :

¹⁷² Hormis le cas exceptionnel, prévu à l'article L. 2141-6 du CCP, où l'acheteur est autorisé à admettre la participation d'un opérateur économique, pourtant placé dans un cas d'exclusion « de plein droit », sous réserve que « *cela soit justifié par des raisons impérieuses d'intérêt général, que le marché en cause ne puisse être confié qu'à ce seul opérateur économique et qu'un jugement définitif d'une juridiction d'un Etat membre de l'Union européenne n'exclut pas expressément l'opérateur concerné des marchés* ».

¹⁷³ *Idem*. Cf. également en ce sens les conclusions de M. Pichon de Vendeuil sur l'affaire CE, 2 novembre 2022, *Ministre des armées c/ Société Icare*, n° 464479, évoquant une logique de « *police administrative des marchés publics (...) qui, dans un souci de prévention et de moralisation, vise à éviter l'attribution de marchés publics à des entités ne répondant pas à des critères de moralité élémentaires (...)* ».

¹⁷⁴ Conformément à la procédure dite « d'auto-apurement » (articles L. 2141-6-1 et L. 3123-6-1 du CCP), désormais applicable à l'ensemble des exclusions « de plein droit » prévues respectivement aux articles L. 2141-1, L. 2141-4 et L. 2141-5 pour les marchés publics et aux articles L. 3123-1, L. 3123-4 et L. 3123-5 s'agissant des contrats de concession.

¹⁷⁵ Articles L. 2141-1 et L. 3123-1 du CCP.

¹⁷⁶ Articles L. 2141-2 et L. 3123-2 du CCP.

¹⁷⁷ Articles L. 2141-3 et L. 3123-3 du CCP.

¹⁷⁸ Articles L. 2141-5 et L. 3123-5 du CCP.

¹⁷⁹ Article L. 3123-4 s'agissant des contrats de concession.

¹⁸⁰ Par souci de cohérence et de lisibilité, l'article 15 de la loi n° 2023-171 du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture a abrogé le 3° des articles L. 2141-4 et L. 3123-4 du CCP prévoyant l'exclusion des personnes – physiques ou morales – ayant fait l'objet d'une peine d'exclusion des marchés publics prononcée par le juge pénal au titre des articles 131-34 ou 131-39 du code pénal. Cette peine qui doit revêtir un caractère définitif, comme l'a rappelé le Conseil d'Etat dans l'affaire précitée *Icare* [2 novembre 2022, *Ministre des armées c/ Société Icare*, n° 464479], empêche la personne ainsi condamnée de se prévaloir du mécanisme « d'auto-apurement » précité prévu aux articles L. 2141-6-1 et L. 3123-6-1 du CCP et ne saurait être confondue avec l'exclusion « de plein droit » des procédures de passation des marchés publics et des contrats de concession d'un opérateur économique définitivement condamné pour l'une des infractions pénales mentionnées aux articles L. 2141-1 et L. 3123-1 ou aux articles L. 2141-4 et L. 3123-4 du CCP.

- ont été condamnées au titre des dispositions pénales relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes¹⁸¹ ou pour discrimination¹⁸² ainsi que celles ayant été sanctionnées pour méconnaissance des obligations prévues par le code de travail en matière de lutte contre le travail illégal, que ce soit le travail dissimulé¹⁸³, le marchandage¹⁸⁴, le prêt illicite de main-d'œuvre¹⁸⁵ ou l'emploi d'étrangers non autorisés à travailler¹⁸⁶ ;
- n'ont pas mis en œuvre, au 31 décembre de l'année précédant celle au cours de laquelle a lieu le lancement de la procédure de passation du marché, l'obligation de négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, prévue au 2° de l'article L. 2242-1 du code du travail, et « *portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie et des conditions de travail* ».

Les interdictions de soumissionner précitées applicables aux personnes condamnées pour discrimination et méconnaissance des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi qu'en cas d'absence de mise en œuvre de l'obligation de négociation sur l'égalité professionnelle ont été introduites dans la législation alors applicable aux marchés publics par l'article 16 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes¹⁸⁷ avant d'être reprises par l'ordonnance précitée du 23 juillet 2015 et, depuis son abrogation, par l'article L. 2141-4 du CCP susmentionné.

De tels dispositifs visent, eu égard au poids de la commande publique dans l'économie, à renforcer « *l'effectivité des prescriptions en matière d'égalité professionnelle (...)* »¹⁸⁸. C'est également dans cette perspective que le plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027, présenté en mars 2023, appréhende la commande publique comme levier de promotion des entreprises les plus « vertueuses » en matière d'égalité femmes/hommes, en préconisant en particulier l'introduction d'une nouvelle interdiction de soumissionner dans le code de la commande publique.

¹⁸¹ Article L. 1146-1 du code du travail.

¹⁸² Article 225-1 du code pénal.

¹⁸³ Articles L. 8221-1, L. 8221-3 et L. 8221-5 du code du travail.

¹⁸⁴ Article L. 8231-1 du code du travail.

¹⁸⁵ Article L. 8241-1 du code du travail.

¹⁸⁶ Articles L. 8251-1 et L. 8251-2 du code du travail. Outre les sanctions pénales prévues en application des articles L. 8256-2, L. 8256-7 et L. 8256-8 du même code, l'article L. 8253-1 permet également au ministre chargé de l'immigration de prononcer une amende administrative contre l'auteur d'un manquement aux [articles L. 8251-1](#) et [L. 8251-2](#) précités.

¹⁸⁷ L'article 16 a notamment modifié l'article 8 de l'ordonnance n° 2005-649 du 6 juin 2005 relative aux marchés passés par certaines personnes publiques ou privées non soumises au code des marchés publics qui, par l'effet de plusieurs renvois, s'appliquait également aux marchés soumis audit code.

¹⁸⁸ Etude d'impact du projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes, 1^{er} juillet 2013, p. 39.

Le nouveau motif d'exclusion « à l'appréciation de l'acheteur » des procédures de passation des marchés publics¹⁸⁹ des opérateurs économiques sanctionnés pour certains manquements aux nouvelles obligations de « transparence salariale », ainsi prévu en application de l'article 24 de ladite directive, a précisément pour objet de satisfaire cet objectif.

1.2. CADRE CONSTITUTIONNEL

Aux termes de l'article 88-1 de la Constitution : « La République participe aux Communautés européennes et à l'Union européenne, constituées d'Etats qui ont choisi librement, en vertu des traités qui les ont instituées, d'exercer en commun certaines de leurs compétences ». Le Conseil constitutionnel déduit de cette disposition que : « la transposition en droit interne d'une directive communautaire résulte d'une exigence constitutionnelle » (voir notamment la décision n° 2004-496 DC du 10 juin 2004, « Loi pour la confiance dans l'économie numérique »). Il en va de même pour une loi ayant pour objet d'adapter le droit interne à un règlement de l'Union européenne (voir par exemple la décision n° 2018-765, « Loi relative à la protection des données personnelles », considérant 3).

En ce sens, la mesure envisagée s'inscrit dans le cadre de l'exigence constitutionnelle de transposition en droit interne des directives européennes.

En outre, ne constituant pas une sanction ayant le caractère d'une punition, son objet est, comme l'a reconnu le Conseil constitutionnel s'agissant des exclusions « de plein droit » prévues aux articles L. 2141-1 et L. 3123-1 du CCP et donc, *a fortiori*, des procédures d'exclusion facultatives, « d'assurer l'efficacité de la commande publique et le bon usage des deniers publics »¹⁹⁰, objectifs auxquels concourent les principes fondamentaux de la commande publique¹⁹¹.

Ces principes, de liberté d'accès à la commande publique, d'égalité de traitement des candidats et de la transparence des procédures, mentionnés à l'article L.3 du code de la commande publique, ont été reconnus comme ayant valeur constitutionnelle par le Conseil constitutionnel¹⁹² et s'appliquent à l'ensemble des contrats de la commande publique, sans condition de montant.

¹⁸⁹ Également applicable aux contrats de concession.

¹⁹⁰ Conseil constitutionnel, décision n° 2021-966 QPC du 28 janvier 2022, *M. Cédric L. et autre*, cons. 10.

¹⁹¹ Cf. en particulier Conseil constitutionnel, décision n° 2003-473 DC du 26 juin 2003, *Loi habilitant le Gouvernement à simplifier le droit*, cons. 10.

¹⁹² CC, 26 juin 2003, n° 2003-473 DC, *Loi habilitant le Gouvernement à simplifier le droit*

Toutefois, selon une jurisprudence constitutionnelle constante¹⁹³, le principe d'égalité ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit.

Enfin, la liberté d'entreprendre, à valeur constitutionnelle, n'est « ni générale ni absolue » et peut faire l'objet de limitations exigées par l'intérêt général, à condition de ne pas en « dénaturer la portée »¹⁹⁴. Ainsi, les interdictions de soumissionner régies par le code de la commande publique ne sont pas, en elles-mêmes, contraires à la liberté d'entreprendre dès lors qu'elles poursuivent un objectif d'intérêt général (probité, transparence, efficacité de la commande publique) et qu'elles sont strictement encadrées quant à leurs conditions et leur durée.

1.3. CADRE CONVENTIONNEL

Consacré à « *l'égalité des rémunérations dans le cadre des marchés publics et des concessions* », l'article 24 de la directive « transparence salariale » se borne à reprendre le cadre général fixé par la directive 2014/24/UE précitée¹⁹⁵ en rappelant, au premier paragraphe, que les États membres doivent prendre des mesures appropriées pour veiller à ce que les opérateurs économiques respectent leurs obligations relatives au principe de l'égalité des rémunérations dans le cadre de l'exécution des marchés publics.

Cette mention apparaît superfétatoire dès lors que ces nouvelles obligations font partie, comme l'indique également le considérant 57 du texte, des « *obligations applicables dans les domaines du droit environnemental, social et du travail (...)* » auxquelles les États membres doivent déjà se conformer au titre de l'article 18, §2 de la directive 2014/24/UE¹⁹⁶, que ce soit au stade de la passation ou de l'exécution des marchés publics. Le respect de cette exigence est d'ailleurs considéré par la Cour de justice de l'UE (CJUE) comme une « valeur cardinale »¹⁹⁷ dans l'économie générale de

¹⁹³ CC, 29 décembre 2012, n° 2012-662 DC.

¹⁹⁴ CC, 20 janvier 1993, n° 92-316 DC.

¹⁹⁵ Et *mutatis mutandis* par les directives 2014/23/UE et 2014/25/UE du 26 février 2014 relatives respectivement à l'attribution de contrats de concession et à la passation de marchés par des entités opérant dans les secteurs de l'eau, de l'énergie, des transports et des services postaux.

¹⁹⁶ Et des articles 30, §3 et 36, §2 des directives 2014/23/UE et 2014/25/UE précitées.

¹⁹⁷ CJUE, 30 janvier 2020, *Tim SpA*, C-395/18, point 38.

cette directive et placée au même rang que les autres principes de la commande publique européenne visés au paragraphe 1 de l'article 18 précité¹⁹⁸.

Le second paragraphe de l'article 24 évoque, quant à lui, à titre liminaire, l'examen par les États membres de « *la possibilité de demander aux pouvoirs adjudicateurs d'introduire, s'il y a lieu, des sanctions et des conditions de résiliation afin de garantir le respect du principe de l'égalité des rémunérations dans le cadre de l'exécution de marchés publics et de contrats de concession* ». Cette formulation, dépourvue *a priori* de toute portée normative, n'implique pas de prendre une mesure de transposition, le CCP prévoyant par ailleurs deux hypothèses de résiliation du contrat lorsque le titulaire est placé, au cours de l'exécution du marché, dans l'un des cas d'exclusion prévu par le code¹⁹⁹ ou en cas de faute d'une gravité suffisante du cocontractant qui pourrait, le cas échéant, être constituée en cas de non-respect des obligations légales ou réglementaires relatives à l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes²⁰⁰.

Seul le mécanisme d'exclusion des procédures de passation des marchés publics, prévu au même paragraphe et renvoyant à l'article 57, §4, point a) de la directive 2014/24/UE précité²⁰¹, nécessite une mesure de transposition, eu égard à la terminologie employée [*« Lorsque les autorités des Etats membres agissent conformément à (cette disposition) »*] et au regard du revirement de jurisprudence récent de la CJUE en la matière. En effet, par un arrêt rendu en grande chambre dit « *Futrifer* », la Cour considère désormais que « *les Etats membres ont l'obligation de transposer ladite disposition [l'article 57, §4, premier alinéa de la directive précitée] dans leur droit national* », « *soit en permettant aux pouvoirs adjudicateurs d'appliquer les motifs d'exclusion énumérés par cette dernière, soit en les y contraignant* »²⁰².

Ainsi, conformément au cadre fixé par l'article 57, §4, point a) de la directive 2014/24/UE et en application de l'article 24, §2 de la directive « transparence salariale », il appartient aux Etats membres d'autoriser ou d'obliger les pouvoirs adjudicateurs à exclure « (...) *tout opérateur économique de la participation à une procédure de passation de marché lorsqu'ils peuvent démontrer, par tout moyen approprié, une violation des obligations visées au paragraphe 1 du présent article, liée au*

¹⁹⁸ Principes d'égalité de traitement, de non-discrimination, de transparence, de proportionnalité et d'interdiction de soustraire un marché du champ d'application de la directive ou de limiter artificiellement la concurrence.

¹⁹⁹ Articles L. 2195-4 et L. 3136-4 du CCP.

²⁰⁰ Articles L. 2195-3 et L. 3136-3 du CCP.

²⁰¹ Article 38, §7, point a) s'agissant des contrats de concession et article 80, §1 de la directive 2014/25/UE.

²⁰² CJUE, 21 décembre 2023, *Infraestruturas de Portugal SA, Futrifer Indústrias Ferroviárias*, C-66/22, points 50 et 51.

non-respect des obligations en matière de transparence des rémunérations ou à un écart de rémunération de plus de 5 % pour n'importe quelle catégorie de travailleurs, que l'employeur ne peut justifier sur la base de critères objectifs non sexistes. (...) ».

Les deux types de manquements aux obligations relatives au principe de l'égalité des rémunérations, qu'ils résultent de la violation des obligations de transparence des rémunérations ou du non-respect de l'écart maximum de rémunération de 5 %²⁰³, doivent donc être prévus par les Etats membres. Ceux-ci disposent néanmoins d'un « *pouvoir d'appréciation certain dans la détermination des conditions d'application des motifs d'exclusion* »²⁰⁴ visés par l'article 57, §4 de la directive 2014/24/UE précité.

1.4. COMPARAISONS INTERNATIONALES

Sans objet.

2. NECESSITE DE LEGIFERER ET OBJECTIFS POURSUIVIS

2.1. NECESSITE DE LEGIFERER

La transposition envisagée relève du domaine de la loi, au regard de l'article 34 de la constitution, dès lors qu'elle détermine le cadre d'une restriction substantielle à l'accès à la commande publique et affecte les garanties fondamentales attachées au régime des contrats publics.

Ainsi, la transposition de l'article 24 de la directive « transparence salariale » nécessite d'introduire dans la partie législative du CCP un nouveau motif d'exclusion des procédures de passation des marchés publics. En effet, le cadre juridique actuel des interdictions de soumissionner, régi par les articles L. 2141-1 à L. 2141-11 du CCP²⁰⁵ (cf. *supra*, cadre général), ne permet pas de répondre pleinement aux exigences ainsi posées par ladite disposition.

Dès lors, la création d'un nouvel article L. 2141-7-3 du CCP visant les marchés publics et d'un nouvel article L. 3123-7-3 du même code visant les contrats de concession s'impose et poursuit les objectifs suivants.

²⁰³ Telles qu'elles sont prévues par les articles 9 et 10 de la directive « transparence salariale ».

²⁰⁴ CJUE, 30 janvier 2020, *Tim SpA*, *op. cit.*, point 34.

²⁰⁵ Et L. 3123-1 à L. 3123-11 du CCP pour les contrats de concession.

2.2. OBJECTIFS POURSUIVIS

L'objectif poursuivi par le présent article est d'assurer la transposition de l'article 24 de la directive « transparence salariale » précitée prévoyant un nouveau motif d'exclusion des procédures de passation des marchés publics en cas de méconnaissance par les pouvoirs adjudicateurs de leurs nouvelles obligations de transparence des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et de correction de ceux-ci lorsqu'ils sont supérieurs à un seuil défini par décret.

Une telle transposition permettra en outre de mettre en œuvre, de manière effective, l'un des axes d'action du plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027 présenté par le gouvernement en mars 2023 qui entend, notamment à travers l'introduction d'une nouvelle interdiction de soumissionner dans la commande publique, l'utiliser comme levier de promotion des entreprises les plus « vertueuses » en matière d'égalité femmes/hommes.

3. OPTIONS ENVISAGEES ET OPTION RETENUE

3.1. OPTIONS ENVISAGEES

Seules les dispositions présentement envisagées permettent de mettre en conformité le droit interne avec les dispositions impératives de la directive « transparence ». En ce sens, aucune autre option n'a été envisagée.

En outre, une disposition législative ne peut être modifiée que par une mesure de même niveau normatif. Ainsi, aucune autre option que le recours à la loi n'a pu être envisagée.

3.2. OPTION RETENUE

Le dispositif proposé instaure une interdiction de soumissionner « à l'appréciation de l'acheteur », fondée sur le régime de sanctions administratives prévu par les nouveaux articles L. 1142-10-2 et suivants du code du travail (pour les employeurs privés) et L. 132-9-11 du code général de la fonction publique (pour les employeurs publics) issus du présent projet de loi. Cette faculté vise à permettre à l'acheteur ou l'autorité concédante de tenir compte, dans l'examen des candidatures, de manquements particulièrement significatifs aux obligations de transparence salariale et de correction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Cette orientation répond à un objectif de simplification de la commande publique, dans un contexte où les causes d'exclusion tendent à se multiplier et à complexifier le

cadre applicable aux acheteurs et autorités concédantes comme aux opérateurs économiques. En limitant le dispositif aux hypothèses les plus graves et les plus aisément vérifiables, ce dernier concilie l'exigence de sécurité juridique, la lisibilité des règles de la commande publique et la recherche d'une mise en œuvre opérationnelle.

Pour les employeurs soumis au code du travail, le champ des manquements susceptibles de justifier cette exclusion couvre, d'une part, l'absence de déclaration, ou la déclaration erronée ou incomplète, d'un ou plusieurs indicateurs prévus par le projet de loi et, d'autre part, l'absence de mesures correctrices adaptées en cas de persistance d'un écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes supérieur ou égal à un seuil défini par décret au sein d'une catégorie de salariés. Dans ce second cas, l'exclusion peut être envisagée lorsque l'employeur n'a pas déposé auprès de l'autorité administrative un accord collectif ou, à défaut, un plan d'action comportant des mesures adéquates de correction, lorsqu'il n'a pas déposé le rapport recensant et analysant les causes des écarts constatés ou lorsqu'il n'a pas présenté au comité social et économique le rapport d'évaluation actualisé requis en cas de persistance d'au moins un écart non justifié.

Pour les employeurs soumis au code général de la fonction publique, le champ des manquements susceptibles de justifier cette exclusion couvre, d'une part, l'absence de publication des indicateurs et d'autre part, l'absence de mesures de correction par l'employeur en cas de persistance d'un écart de rémunération supérieur à un seuil fixé par décret et par catégorie d'agents. Dans ce second cas, l'exclusion peut être envisagée en l'absence d'accord des organisations syndicales représentatives sur la mise en œuvre de mesures correctrices, non compensée par des mesures arrêtées par décision unilatérale de l'employeur.

Ces mécanismes se distinguent du régime général des sanctions administratives institué par le projet de loi. Celui-ci a vocation à sanctionner l'ensemble des obligations nouvelles en matière de transparence salariale, tandis que le dispositif propre à la commande publique ne retient que les comportements jugés les plus graves (entrent *a priori* dans cette catégorie : (i) l'absence de déclaration ou la déclaration erronée ou incomplète des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ou (ii) l'absence de mesures de correction par l'employeur en cas de persistance d'un écart de rémunération supérieur à un seuil fixé par décret par catégories de salariés), dans un objectif de moralité, d'efficacité et de bonne gestion des deniers publics. Le recours à une liste limitée de manquements facilite le travail des acheteurs et autorités concédantes et permet une application proportionnée du dispositif, en cohérence avec le cadre fixé par l'article 24 précité de la directive qui lui-même s'appuie sur l'article 57, §4, point a) précité de la directive 2014/24/UE.

L'interdiction de soumissionner se fonde sur une sanction déjà constatée par une autorité administrative, ce qui assure le caractère objectif de la décision de l'acheteur ou de l'autorité concédante et limite les risques de contestation. Le dispositif participe ainsi à la simplification des procédures de passation, en leur permettant de tirer les conséquences d'un manquement déjà établi dans un cadre de contrôle spécialisé. Dans ce cadre, un système d'information regroupant les informations collectées par les ministères chargés du travail et de la fonction publique, placé sous leur responsabilité, devra permettre aux opérateurs de télécharger une attestation de leur situation et aux acheteurs et autorités concédantes de contrôler la situation de l'opérateur.

L'interdiction de soumissionner est limitée à une durée d'un an à compter de la date de la pénalité prononcée par l'autorité administrative. Une telle durée, conforme aux directives 2014/24/UE (art. 57) et 2014/23/UE (art. 38) qui fixent une durée maximale de trois ans pour les exclusions à l'appréciation de l'acheteur ou de l'autorité concédante à compter de la date de l'événement ou de la condamnation, est de nature à garantir l'effectivité de la sanction, qui est un objectif fondamental, tout en respectant les droits fondamentaux des opérateurs économiques.

Afin de satisfaire le principe de non-régression de la directive, l'interdiction de soumissionner actuellement en vigueur en cas de défaut de mise en œuvre de l'obligation de négociation professionnelle prévue au 2° de l'article L. 2242-1 du code du travail est maintenue.

Conformément aux articles L. 2141-11 et L. 3123-11 du CCP, le dispositif d'auto-apurement demeure applicable. L'opérateur économique doit donc être mis en mesure de démontrer qu'il a rétabli sa fiabilité par la mise en œuvre de mesures correctrices appropriées. Ce mécanisme garantit une approche équilibrée, en laissant à l'entreprise la possibilité de corriger les manquements constatés et de retrouver l'accès à la commande publique.

Le dispositif ne s'applique qu'aux entreprises employant plus de 100 salariés et aux employeurs publics gérant au moins 100 agents. Un tel seuil tient compte du régime différencié instauré par le projet de loi, lequel prévoit des obligations de déclaration dès 50 salariés ou 50 agents, tout en maintenant un dispositif « allégé » pour les employeurs de cette tranche d'effectif. Il permet également d'éviter de créer une charge excessive pour les entreprises françaises de 50 à 99 salariés par rapport à leurs concurrentes européennes de taille comparable.

4. ANALYSE DES IMPACTS DES DISPOSITIONS ENVISAGEES

4.1. IMPACTS JURIDIQUES

4.1.1. Impacts sur l'ordre juridique interne et articulation avec le cadre constitutionnel

La mesure envisagée crée les articles L. 2141-7-3 et L. 3123-7-3 au sein de la partie législative du CCP relative aux exclusions à l'appréciation de l'acheteur (sections 1 et 2 du chapitre 1^{er} du titre IV du livre I^{er} de la deuxième partie) et de l'autorité concédante (sous-sections 1 et 2 de la section 1 du chapitre III du titre II du livre I^{er} de la troisième partie).

L'exclusion « à l'appréciation de l'acheteur » instituée aux fins d'assurer la transposition de l'article 24 de la directive « transparence salariale », permettra de garantir la fiabilité, l'intégrité et la moralité des opérateurs économiques candidats aux procédures d'attribution des marchés publics et contrats de concession, participant ainsi au respect des principes à valeur constitutionnelle de la commande publique susmentionnés.

Dans l'hypothèse où le juge constitutionnel examinerait la constitutionnalité de la mesure envisagée, le présent article serait contraire à aucune règle ou norme de valeur constitutionnelle des lors que :

- une interdiction de soumissionner fondée sur le non-respect d'obligations de transparence salariale ou d'égalité de rémunération peut être justifiée par le principe d'égalité, garanti par l'article 6 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 et l'article 1^{er} de la Constitution ;
- la mesure proposée se borne à tirer les conséquences nécessaires de prescriptions précises et inconditionnelles du droit de l'Union et respecte les principes constitutionnels, au premier rang desquels la liberté d'accès, l'égalité de traitement des candidats et la transparence des procédures, ainsi que la liberté d'entreprendre (voir point 1.2 supra)

4.1.2. Articulation avec le droit international et européen

Cette mesure est cohérente avec les directives relatives à la commande publique de 2014 qui érigent en principe le respect de la réglementation environnementale, sociale et du travail par les opérateurs économiques dans le cadre de la commande publique (cf. article 18 de la directive 2014/24/UE et CJUE, 30 janvier 2020, Tim SpA, C-395/18, ECLI:EU:C:2020:58, point 38).

4.2. IMPACTS ECONOMIQUES, FINANCIERS ET ADMINISTRATIFS

4.2.1. Impacts macroéconomiques

Sans objet.

4.2.2. Impacts sur les entreprises

L'interdiction de soumissionner concerne les entreprises et personnes publiques de plus de 100 salariés employant à la fois du personnel de droit privé et du personnel de droit public sous réserve d'adaptations fixées par décret en Conseil d'Etat. Cet impact sera néanmoins limité, d'autant plus qu'il ne s'agit en l'occurrence que d'une simple faculté d'exclusion laissée à l'appréciation de l'acheteur ou de l'autorité concédante et qu'en vertu du mécanisme dit « d'auto-apurement », prévu aux articles L. 2141-11 et L. 3123-11 du CCP, l'opérateur économique sera en mesure de fournir des preuves du fait qu'il a pris des mesures de nature à démontrer sa fiabilité malgré la constatation de ce manquement. Si ces éléments de preuve, appréciés en fonction de la gravité et des circonstances particulières attachées au manquement, sont jugés suffisants par l'acheteur ou l'autorité concédante, l'entreprise concernée ne sera pas exclue de la procédure d'attribution du marché public ou du contrat de concession.

4.2.3. Impacts sur les professions réglementées

Sans objet.

4.2.4. Impacts sur le budget de l'Etat, de ses établissements publics et sur celui de la Sécurité sociale

Sans objet.

4.2.5. Impacts sur les particuliers et les associations

Sans objet.

4.2.6. Impacts sur les collectivités territoriales

Les impacts sur les collectivités territoriales ne sont pas quantifiables mais seront en tout état de cause limités. En effet, elle autorise simplement les collectivités à recourir à la future interdiction de soumissionner. Dans ce cadre, leurs services « commande publique » devront vérifier que les candidats n'ont pas manqué à leurs obligations de transparence ou mise en œuvre d'une procédure visant la réduction des écarts de rémunération persistants et le cas échéant, lorsqu'un tel manquement sera constaté, de leur permettre d'établir qu'ils ont rétabli leur fiabilité.

L'interdiction de soumissionner se fonde sur une sanction déjà constatée par une autorité administrative, ce qui facilite son traitement par les collectivités territoriales, qui n'auront qu'à tirer les conséquences d'un manquement déjà établi dans le cadre d'un contrôle spécialisé.

4.2.7. Impacts sur les services administratifs

L'impact sur les services administratifs est équivalent à celui identifié au 4.2.6 C'est-à-dire que l'acheteur ou l'autorité concédante devra vérifier que les candidats n'ont pas manqué à leurs obligations de transparence ou de mise en œuvre d'une procédure visant la réduction des écarts de rémunération persistants et le cas échéant, lorsqu'un tel manquement sera constaté, de leur permettre d'établir qu'ils ont rétabli leur fiabilité.

4.3. IMPACTS SOCIAUX

4.3.1. Impacts sur les personnes en situation de handicap

Sans objet.

4.3.2. Impacts sur l'égalité entre les femmes et les hommes

La mesure vise à renforcer l'application du principe d'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de valeur égale entre les femmes et les hommes, par la sanction des manquements en matière de transparence des rémunérations et la sanction de l'absence de procédure visant la réduction des écarts persistants.

4.3.3. Impacts sur la jeunesse

Sans objet.

4.3.4. Autres impacts sur la société et les particuliers

Sans objet.

4.4. IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

4.4.1. Impacts sur le changement climatique

La présente mesure ne nuit pas aux stratégies environnementales en matière de lutte contre le changement climatique.

4.4.2. Impacts sur l'adaptation au changement climatique, l'efficacité énergétique et la prévention des risques naturels

La présente mesure ne nuit pas aux stratégies environnementales en matière d'adaptation au changement climatique, d'efficacité énergétique et de prévention des risques naturels.

4.4.3. Impacts sur la ressource en eau

La présente mesure ne nuit pas aux stratégies environnementales en matière de gestion de l'eau.

4.4.4. Impacts sur la transition vers l'économie circulaire, la gestion des déchets et la prévention des risques technologiques

La présente mesure ne nuit pas aux stratégies environnementales en matière d'économie circulaire, de gestion des déchets et de prévention des risques technologiques.

4.4.5. Impacts sur la lutte contre les pollutions

La présente mesure ne nuit pas aux stratégies environnementales en matière de lutte contre les pollutions.

4.4.6. Impacts sur la préservation de la biodiversité et la protection des espaces naturels, agricoles et sylvicoles

La présente mesure ne nuit pas aux stratégies environnementales en matière de préservation de la biodiversité et de protection des espaces naturels, agricoles et sylvicoles.

4.4.7. Impacts sur les ressources

La présente mesure ne nuit pas aux stratégies environnementales en matière de ressources.

5. CONSULTATIONS ET MODALITES D'APPLICATION

5.1. CONSULTATIONS MENEES

En application de l'article L. 1212-2 du code général des collectivités territoriales, le Conseil national d'évaluation des normes (CNEN) a été consulté à titre obligatoire le 2 juillet 2026.

5.2. MODALITES D'APPLICATION

5.2.1. Application dans le temps

Le présent article entre en vigueur au lendemain de la publication de la loi au Journal officiel de la République française.

Cependant sa pleine application sera conditionnée par l'entrée en vigueur des dispositions relatives aux employeurs privés qui entreront 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 présente loi. Il en est de même s'agissant des dispositions relatives aux employeurs publics qui entreront en vigueur un an après la promulgation de la loi pour les employeurs gérant au moins 150 agents et au 1er juin 2030 pour ceux gérant moins de 150 agents.

En outre, les présentes dispositions s'appliqueront aux marchés et aux concessions pour lesquels une consultation est engagée ou un avis d'appel à la concurrence est envoyé à la publication à compter de cette entrée en vigueur.

5.2.2. Application dans l'espace

La mesure s'applique à l'ensemble du territoire de la République française.

5.2.3. Textes d'application

Les présentes dispositions n'appellent aucune mesure d'application.

ANNEXE

**Tableau de transposition de la directive 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
(Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)**

Tableau de transposition – Secteur privé				
Dispositions de la directive à transposer	Normes de droit interne existantes portant déjà transposition de certaines dispositions de la directive	Nature juridique des nouvelles normes à adopter pour assurer l'entière transposition de la directive	Dispositions proposées	Observations
CHAPITRE I – DISPOSITIONS GENERALES Article 1 : Objet « 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 (ci-après dénommé "principe de l'égalité des rémunérations") consacré à		Législative	Le code du travail est modifié afin d'introduire un dispositif complet de transparence des rémunérations et de correction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. En particulier : Le chapitre II bis du titre IV du livre Ier de la première partie du code du travail est remplacé par quatre sections qui comportent des dispositions relatives à l'information des candidats	

l'article 157 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne et de l'interdiction de toute discrimination énoncée à l'article 4 de la directive 2006/54/CE, notamment par la transparence des rémunérations et le renforcement des mécanismes d'application du droit.»			et des agents, à la transparence des rémunérations, à la publication d'indicateurs, à l'analyse des écarts, à l'évaluation conjointe, à la mise en œuvre de mesures correctives et à l'instauration de sanctions en cas de manquement : - Section 1 : Droit du salarié à l'information - Section 2 : Indicateurs relatifs aux écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes - Section 3 : Accessibilité des informations -Section 4 : Sanctions administratives - Section 5 : Publication des écarts de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres	

			dirigeants et les membres des instances dirigeantes	
Article 2 : Champ d'application « 1. La présente directive s'applique aux employeurs des secteurs public et privé. 2. La présente directive s'applique à tous les travailleurs qui ont un contrat de travail ou une relation de travail au sens du droit, des conventions collectives et/ou des pratiques en vigueur dans chaque État membre, compte tenu de la jurisprudence de la Cour de justice. Aux fins de l'article 5, la présente directive s'applique aux candidats à un emploi. »	Le périmètre de droit commun de la notion de travailleurs définie par la jurisprudence de la CJUE correspond au champ d'application de la directive (pour le secteur privé : salariés, apprentis, stagiaire de la formation professionnelle et travailleurs intérimaires).	Conformité du droit en vigueur pas de disposition spécifique de transposition	Conformité du droit en vigueur pas de disposition spécifique de transposition	Lors de la transposition de la directive 2019/1152 conditions de travail transparentes et prévisibles (CTTP) dont l'article sur le champ d'application est rédigé dans les mêmes termes, il a été considéré que la définition de "travailleur" rejoint le salariat tel que défini par la Cour de cassation. La Commission a confirmé que le champ d'application était le même que celui de la directive CTTP. Les apprentis et les stagiaires de la formation professionnelle doivent être pris en compte dans le champ de la directive,

				mais les stagiaires de la formation initiale doivent en être exclus.
Article 3 : Définitions « Aux fins de la présente directive, on entend par : a) « rémunération » : le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimal et tout autre avantage, payés 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 ; b) « niveau de rémunération » : la rémunération annuelle brute et la rémunération horaire brute correspondante ; c) « écart de rémunération entre les femmes et les hommes » : la différence entre les niveaux de rémunération moyens des travailleurs féminins et des	Le droit interne comporte déjà plusieurs définitions relatives à la rémunération (L. 3221-3 du code du travail), aux discriminations directe et indirecte (L. 1131-1 à L. 1132-4 du code du travail), le principe de travail de même valeur (L. 3221-4 du code du travail), l'inspection du travail (articles L. 8112-1 à L. 8112-3), les représentants des travailleurs (articles L. 2301-1 à L. 23-115-1 du code du travail). Toutefois, des mesures de transposition sont nécessaires pour intégrer certaines notions prévues par la directive : définition du principe de travail de valeur égale à modifier et assiette	Législative et réglementaire	Le projet de loi prévoit la modification de la définition du principe de travail à valeur égale de l'article L. 3221-4 du code du travail pour intégrer la notion de critères objectifs et non fondés sur le sexe et préciser d'autres critères de comparaison prévues par la directive (les compétences non techniques et les conditions de travail). Les éléments relatifs à l'assiette de la rémunération prise en compte dans le cadre de l'obligation d'information et l'obligation déclarative de la directive seront définies par voie réglementaire. Des précisions par voie réglementaire seront également apportées sur les	

travailleurs masculins d'un employeur, exprimée en pourcentage du niveau de rémunération moyen des travailleurs masculins; d) « niveau de rémunération médian »: le niveau de rémunération tel que la moitié des travailleurs d'un employeur gagne plus et la moitié de ces travailleurs gagne moins; e) « écart de rémunération médian entre les femmes et les hommes »: la différence entre le niveau de rémunération médian des travailleurs féminins et des travailleurs masculins d'un employeur, exprimée en pourcentage du niveau de rémunération médian des travailleurs masculins; f) « quartile »: chacun des quatre groupes égaux dans lesquels les travailleurs sont répartis en fonction de leur niveau de	de la rémunération retenue dans le cadre de la directive.		notions relatives aux indicateurs de rémunération (écarts, quartile, etc.). Article 6 du projet de loi : L'article L. 3221-4 est remplacé par les dispositions suivantes : « Art. L. 3221-4. – Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui, pour l'ensemble des salariés concernés, imposent des exigences comparables appréciées selon un ensemble 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 acquises par l'expérience, les compétences techniques et	

rémunération, du plus bas au plus élevé; g) « travail de même valeur »: un travail défini comme étant de même valeur selon les critères non discriminatoires, objectifs et non sexistes visés à l'article 4, paragraphe 4; h) « catégorie de travailleurs »: les 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 visés à l'article 4, paragraphe 4, par leur employeur et, le cas échéant, en coopération avec les représentants des travailleurs conformément au droit national et/ou aux pratiques nationales; i) « discrimination directe »: la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a			non techniques, les responsabilités exercées, les conditions de travail et la charge physique et nerveuse. »	

été ou ne le serait dans une situation comparable; j) « discrimination indirecte »: la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires; k) « inspection du travail »: l'organisme ou les organismes chargés, conformément au droit national et/ou aux pratiques nationales, de fonctions de contrôle et d'inspection sur le marché du travail, si ce n'est que, lorsque le droit national le prévoit, les partenaires sociaux peuvent exercer ces fonctions;				

l) « organisme pour l'égalité de traitement » : l'organisme ou les organismes désignés en vertu de l'article 20 de la directive 2006/54/CE ; m) « représentants des travailleurs » : les représentants des travailleurs conformément au droit national et/ou aux pratiques nationales. 2. Aux fins de la présente directive, la discrimination inclut : a) le harcèlement et le harcèlement sexuel, au sens de l'article 2, paragraphe 2, point a), de la directive 2006/54/CE, ainsi que tout traitement moins favorable reposant sur le rejet de tels comportements par la personne concernée, ou sa soumission à ceux-ci, lorsque ce harcèlement ou ce traitement est lié à l'exercice des droits prévus				

par la présente directive ou en résulte; b) toute injonction de pratiquer à l'encontre de personnes une discrimination fondée sur le sexe; c) tout traitement moins favorable lié à la grossesse ou au congé de maternité au sens de la directive 92/85/CEE du Conseil ; d) tout traitement moins favorable au sens de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil, fondé sur le sexe, notamment en matière de congé de paternité, de congé parental ou de congé d'aidant; e) 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.				

3. Le paragraphe 2, point e), n'entraîne pas d'obligation supplémentaire pour les employeurs de collecter les données visées dans la présente directive en ce qui concerne des motifs de discrimination prohibés autres que le sexe.				
Article 4 : Même travail et travail de même valeur 1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les employeurs disposent de structures de rémunération garantissant l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur. 2. Les États membres prennent, en consultation avec les organismes pour l'égalité de traitement, les mesures nécessaires pour veiller à ce que	Les employeurs doivent disposer des structures de rémunération garantissant ce principe : ce classement repose actuellement sur les grilles de classifications au sein desquelles le principe de "à travail de valeur égale, salaire égal" ne s'impose toutefois pas directement. Le principe « à travail de valeur égal, salaire égal » est fixé par l'article L 3221-2 du code du travail, et s'applique à tous les éléments composant la rémunération et aux classifications en application de l'article L 3221-6.	Législative	Article 6 du projet de loi (I et II) : I- A l'article L. 3221-1, après la référence « L. 3221-2 » sont ajoutés les références « à L. 3221-4 et L. 3221-5 » II- L'article L. 3221-4 est remplacé par les dispositions suivantes : « Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui, pour l'ensemble des salariés concernés, imposent des exigences comparables appréciées selon un ensemble de critères objectifs et non fondés sur le sexe, comprenant	La notion d'efforts recoupe la notion de « charges physiques et nerveuses » prévue par la loi française et interprétée par la jurisprudence. Sur le fait que les employeurs doivent disposer des structures de rémunération garantissant ce principe : le seul classement repose aujourd'hui sur les grilles de classifications au sein desquelles le principe de « à travail de valeur égale,

des outils ou des méthodes analytiques soient disponibles et facilement accessibles pour soutenir et guider l'évaluation et la comparaison de la valeur du travail conformément aux critères énoncés au présent article. Ces outils ou méthodes permettent aux employeurs et/ou aux partenaires sociaux de mettre en place et d'utiliser aisément des systèmes non sexistes d'évaluation et de classification des emplois qui excluent toute discrimination en matière de rémunération fondée sur le sexe. 3. Le cas échéant, la Commission peut mettre à jour les lignes directrices à l'échelle de l'Union relatives aux systèmes non sexistes d'évaluation et de classification des emplois, en consultation avec l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE).	L'article L. 3121-4 du code du travail prévoit la définition du principe de travail à valeur égale, au sens des critères à mobiliser pour évaluer de manière non genrée la « valeur égale ». Toutefois, cet article doit être complété par les critères prévus par la directive.		notamment les connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, les capacités acquises par l'expérience, les compétences techniques et non techniques, les responsabilités exercées, les conditions de travail et la charge physique et nerveuse. »	salaire égal » ne s'impose pas.

4. 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, lorsqu'il en existe. Ces critères ne sont pas fondés, directement ou indirectement, sur le sexe des travailleurs. Ils comprennent les compétences, les efforts, les responsabilités et les conditions de travail, ainsi que, s'il y a lieu, tout autre facteur pertinent pour l'emploi ou le poste concerné. Ils sont appliqués de manière objective et non sexiste excluant toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe. En particulier, les compétences non techniques pertinentes ne sont pas sous-évaluées.				

CHAPITRE II – TRANSPARENCE DES REMUNERATIONS Article 5 : Transparence des rémunérations avant l'embauche 1. Les candidats à un emploi ont le droit de recevoir, de l'employeur potentiel, des informations sur : a) la rémunération initiale ou la fourchette de rémunération initiale, sur la base de critères objectifs non sexistes, correspondant au poste concerné ; et b) le cas échéant, les dispositions pertinentes de la convention collective appliquées par l'employeur en rapport avec le poste.	Concernant le droit à l'information des candidats à un emploi, aucune disposition expresse ne prévoit la transmission d'information outre celles figurant sur la fiche de poste. Concernant la protection contre les discriminations, le droit du travail prévoit déjà une interdiction de distinguer le sexe dans la dénomination des postes, qui est garantie par le principe général de non-discrimination en droit du travail posé à l'article L.1132-1 du Code du travail (doublé d'une sanction pénale à l'article 225-1 du Code pénal) ainsi que par les dispositions de l'article L. 1225-2 du code du travail. Ces articles couvrent de manière expresse la question	Législative	Article 4 du projet de loi (1° et 2 °) 1° Au deuxième alinéa de l'article L. 1221-6 du code du travail, il est ajouté la phrase suivante : « Elles ne peuvent porter sur des éléments relatifs à la rémunération actuelle ou passée du candidat. ». 2° Après l'article L. 1221-9 du code du travail, il est inséré un article ainsi rédigé : « Art. L. 1221-9-1. - Le candidat à un emploi reçoit de l'employeur des informations sur une fourchette de rémunération initiale et sur les dispositions conventionnelles pertinentes applicables pour déterminer la rémunération qui	

Ces informations sont communiquées de manière à garantir une négociation éclairée et transparente en matière de rémunération, par exemple dans un avis de vacance d'emploi publié, avant l'entretien d'embauche ou d'une autre manière. 2. L'employeur ne demande pas aux candidats leur historique de rémunération au cours de leurs relations de travail actuelles ou antérieures. 3. Les employeurs veillent à ce que les offres d'emploi et les dénominations de postes soient non sexistes et à ce que les processus de recrutement soient menés de façon non discriminatoire de manière à ne pas compromettre le droit à l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de	de la discrimination durant la procédure de recrutement. Concernant le droit à information du salarié, l'article L.1221-6 du code du travail impose par ailleurs que les informations demandées durant une procédure de recrutement présente "un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles". Par ailleurs, les articles L.1221-8 et L. 1221-9 garantissent que le candidat est informé du recours par l'employeur à des "des méthodes et techniques d'aide au recrutement", dont l'utilisation doit être "[pertinente] au regard de la finalité poursuivie." En revanche, le code du travail ne prévoit pas de droit		correspond à l'emploi sur lequel il a postulé. « Cette obligation de transmission des informations est satisfaite lorsque ces informations figurent dans l'offre d'emploi conformément aux dispositions de l'article L. 5332-2-1. En l'absence d'offre d'emploi, l'employeur communique ces informations par écrit au candidat avant ou pendant l'entretien d'embauche ». 3° Après l'article L. 5332-2 du code du travail, il est inséré un article ainsi rédigé : « Art. L. 5332-2-1. – Il est interdit de diffuser par un moyen de communication accessible au public une insertion d'offres d'emploi ne précisant pas une fourchette	

même valeur (ci-après dénommé "droit à l'égalité des rémunérations").	à l'information du candidat sur la fourchette de rémunération de l'emploi postulé. Il est ainsi nécessaire de prévoir une interdiction de diffusion d'annonce ne mentionnant pas une fourchette de rémunération initiale. Le droit interne ne prévoit pas non plus d'interdiction pour l'employeur de demander au candidat sa rémunération antérieure. Ce n'est que pas une interprétation extensive de l'article L. 1221-6 du code du travail que l'on peut considérer que cette interdiction est remplie. Une précision d'une telle interdiction à cet article permettra d'assurer la pleine conformité du droit interne par rapport aux exigences de la directive.		de la rémunération proposée et ne mentionnant pas, le cas échéant, les références aux dispositions conventionnelles pertinentes applicables pour déterminer la rémunération sur le poste proposé. »	

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. 2. Les États membres peuvent exempter les employeurs dont les effectifs comptent moins de 50 travailleurs de l'obligation relative à la progression de la rémunération énoncée au paragraphe 1.	Le code du travail ne prévoit pas d'obligation de mise à disposition des informations aux salariés des critères utilisés pour déterminer la rémunération, des niveaux de rémunération et la progression de la rémunération des salariés. L'article L. 3221-6 du code du travail prévoit toutefois déjà que « Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, sont établis selon des règles qui assurent l'application du principe fixé à l'article L. 3221-2 ».	Législative	Article 6 du projet de loi (IV) : IV- Après le dernier alinéa de l'article L. 3221-6, il est ajouté un nouvel alinéa ainsi rédigé : « L'employeur met les éléments mentionnés à l'alinéa précédent à la disposition des salariés par tout moyen. »	Il n'est pas prévu d'exemption pour les entreprises de moins de 50 salariés puisque les obligations déjà prévues à l'article L. 3221-6 s'appliquent déjà à l'ensemble des entreprises quels que soient leurs effectifs.
Article 7 : Droit à l'information	Le droit général à l'information du salarié	Législative et réglementaire	Article 1 du projet de loi (section 1) :	Le délai, qui ne peut dépasser deux mois, laissé

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, ventilés 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.	concernant sa relation de travail est défini à l'article L.1221-5-1 du code du travail, complété par l'article R.1221-34. En particulier, le 11° de l'article R.1221-34 précise que parmi ces informations figurent : "Les éléments constitutifs de la rémunération mentionnés à l'article L. 3221-3, indiqués séparément, y compris les majorations pour les heures supplémentaires, ainsi que la périodicité et les modalités de paiement de cette rémunération". En revanche, le code du travail ne prévoit pas de droit à l'information des salariés sur les rémunérations (rémunération individuelle du salarié et niveaux de rémunérations moyens		« Art L. 1142-7 – Tout salarié bénéficie d'un droit à l'information auprès de son employeur sur son 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. « L'employeur informe chaque année par tout moyen les salariés qu'il emploie de la possibilité de demander les informations mentionnées au premier alinéa. « Lorsqu'un salarié exerce le droit mentionné au premier alinéa, il reçoit les informations sollicitées, directement ou par l'intermédiaire des délégués syndicaux de l'entreprise ou	à l'employeur pour fournir les informations demandées par le salarié et les éléments de rémunération pris en compte (identique à l'assiette définie pour l'obligation déclarative), les modalités de calcul des niveaux de rémunération, les modalités de formulation des demandes et de traitement des demandes seront prévus par voie réglementaire. Cet article est à lire en lien avec l'article 12 relatif à la protection des données personnelles. Le projet de loi prévoit des modalités particulières d'entrée en vigueur pour les articles L. 1142-7 et L.

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	ventilés par sexe pour les travailleurs accomplissant un travail de valeur égale). Par ailleurs, il n'existe pas en droit interne d'interdiction d'une clause contractuelle empêchant les travailleurs de divulguer des informations sur leur rémunération. Enfin, il n'existe pas dans le droit positif actuel de droit pour les travailleurs à obtenir via le défenseur des droits une synthèse des rémunérations pratiquées par leur employeur ; une modification de la loi organique est requise pour que cette création soit effective.		des membres de la délégation du personnel du comité social économique. « Les éléments de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, pris en compte dans le calcul des niveaux de rémunération, sont précisés par décret en Conseil d'Etat. « Un décret détermine les modalités de calcul des niveaux de rémunération, de formulation des demandes et de traitement de celles-ci, ainsi que le délai de réponse imparti à l'employeur, qui ne peut dépasser deux mois. « Art. L. 1142-7-1. – Par dérogation à l'article précédent, lorsque la communication	1142-7-1 créant le droit à l'information tel que prévu par l'article 5 de la directive : ces articles du code du travail entreront en vigueur à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord d'entreprise ou de la décision unilatérale de l'employeur prévus à l'article L. 3221-4-1, et au plus tard à la date fixée par décret relative à l'entrée en vigueur des nouvelles obligations de déclaration des entreprises.

à compter de la date de la demande. 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. 6. Les employeurs peuvent exiger des travailleurs ayant obtenu, en application du présent article, des informations autres que celles concernant leur propre rémunération ou niveau de rémunération qu'ils ne les utilisent pas à des fins autres que			d'informations demandées par un salarié est susceptible d'entraîner, directement ou indirectement, la divulgation d'indications sur la rémunération d'un autre salarié identifiable, seuls peuvent accéder à ces informations, sous réserve qu'ils soient mandatés par l'auteur de la demande, les délégués syndicaux ou les membres de la délégation du personnel du comité social économique. L'employeur en informe l'auteur de la demande. « Les destinataires des informations en cause sont tenus à une obligation de discrétion sur leur contenu, y compris à l'égard de l'auteur de la demande. Ils l'avisent du caractère potentiellement discriminant en raison du sexe des écarts entre les	

l'exercice de leur droit à l'égalité des rémunérations.			niveaux de rémunération observés. Ils peuvent le conseiller sur les possibilités de recours, sans divulguer ces informations. » Article 3 du projet de loi Après l'article L. 1221-5-1 du code du travail, il est inséré un article L. 1221-5-2 ainsi rédigé : « Art. L. 1221-5-2. - Est interdite, dans le contrat de travail, toute clause comportant une interdiction pour le salarié de divulguer des informations relatives à sa rémunération. » Article 21 du projet de loi L'article 1er du titre Ier de la présente loi 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 présente loi, à l'exception : 1° Des dispositions des articles L. 1142-7 et L. 1142-7-1, qui entrent en vigueur à compter de la date d'entrée en vigueur des accords ou de la décision unilatérale de l'employeur mentionnés à l'article L. 3221-4-1, et au plus tard à la date fixée par décret au 2° du présent article ; 2° Des dispositions de l'article L. 1142-8 relatives à l'obligation de déclaration de 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, qui entrent en vigueur à une date fixée par décret et au plus tard dans un délai de trois ans suivant la	

			promulgation de la présente loi pour les entreprises de cent à cent quarante-neuf salariés et dans un délai de six ans suivant la promulgation de la présente loi pour les entreprises de cinquante à quatre-vingt-dix-neuf salariés.	
Article 8 : Accessibilité des informations Les employeurs fournissent toute information partagée avec les travailleurs ou les candidats à un emploi en vertu des articles 5, 6 et 7 dans un format accessible aux personnes handicapées et qui tienne compte de leurs besoins particuliers.	Le code du travail ne prévoit pas d'accessibilité spécifique des informations relatives aux rémunération pour les travailleurs handicapés et pour les candidats à un emploi.	Législative	Article 1 du projet de loi (section 3) : « Art. L. 1142-9. - L'employeur s'assure que les informations fournies aux articles L. 1142-7 et L. 3221-6 sont accessibles aux travailleurs handicapés. « L'employeur s'assure également que les informations fournies à l'article L. 1221-9-1 sont accessibles aux candidats en situation de handicap. »	

Article 9 : Communication de données relatives à l'écart de rémunération entre travailleurs féminins et travailleurs masculins 1. Les États membres veillent à ce que les employeurs fournissent les informations ci-après sur leur organisation, conformément au présent article : 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 ;	Le droit interne prévoit déjà un outil d'évaluation pour mesurer et corriger les différences de rémunération dans les entreprises d'au moins 50 salariés : l'Index de l'égalité professionnelle (article L. 1142-7 à L. 1142-9-1). L'ensemble des entreprises d'au moins 50 salariés doivent ainsi chaque année calculer et publier sur son site internet, s'il existe, son Index. Cet outil attribue aux entreprises une note globale sur 100 points à partir de quatre à cinq indicateurs de rémunération selon que l'entreprise compte jusqu'à ou plus de 250 salariés. Dans les entreprises de plus de 250 salariés, l'Index est calculé au moyen des cinq indicateurs suivants : l'écart de rémunération moyen entre les femmes et les	Législative et réglementaire	Article 1 du projet de loi : I. – Le second alinéa de l'article L. 1141-1 du code du travail est complété par les dispositions suivantes : « , sous réserve, pour les articles L. 1142-7 à L. 1142-10-5, d'adaptations fixées par décret en Conseil d'Etat ». « Section 2. – Indicateurs relatifs aux écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes « Sous-section 1 : Déclaration des indicateurs relatifs aux écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes (Article L. 1142-8) « Art L. 1142-8 - – Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, l'employeur déclare chaque année des indicateurs relatifs	La nature des indicateurs et les éléments de rémunérations pris en compte pour leur calcul relèveront du réglementaire. Il est par ailleurs prévu une application de l'obligation (sous une forme allégée) aux entreprises de 50-99 salariés sachant que le point 5 de l'article 9 pose le principe que les Etats membre peuvent, en vertu de leur droit national, exiger des employeurs dont les effectifs comptent moins de 100 travailleurs qu'ils fournissent des informations sur les rémunérations. A noter que l'entrée en vigueur de ces obligations

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.	hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents (noté de 0 à 40 points) ; l'écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotions) entre les femmes et les hommes, par CSP (noté de 0 à 20 points) ; l'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes, par CSP (noté de 0 à 15 points) ; le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité (noté 0 ou 15 points) ; le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (noté de 0 à 10 points). Dans les entreprises de 50 à 250 salariés, il est calculé au		aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes selon des modalités définies par décret. La nature des indicateurs et les éléments de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, pris en compte pour leur calcul sont définis par décret en Conseil d'Etat. « Parmi ces indicateurs, l'employeur déclare un 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, au sens de l'article L. 3221-4. Par dérogation au premier alinéa, cet indicateur est déclaré tous les trois ans dans les entreprises dont l'effectif est compris entre cinquante	sera fixée par décret et sera au plus tard effective un an suivant la promulgation de la loi, à l'exception des dispositions relatives à la déclaration du septième indicateur, qui entreront en vigueur à une date fixée par décret et plus tard dans un délai -de trois ans suivant la promulgation de la loi pour les entreprises de cent à cent quarante-neuf salariés ; -de six ans pour les entreprises de cinquante à quatre-vingt-dix-neuf salariés. Ces aménagements ont pour objectif de suivre les périodicités de déclaration des indicateurs telles que prévues par le projet de loi

2. Les employeurs dont les effectifs comptent 250 travailleurs ou plus fournissent au plus tard le 7 juin 2027 et chaque année par la suite les informations énoncées au paragraphe 1 concernant l'année civile précédente. 3. Les employeurs dont les effectifs comptent entre 150 et 249 travailleurs fournissent au plus tard le 7 juin 2027 et tous les trois ans par la suite les informations énoncées au paragraphe 1 concernant l'année civile précédente. 4. Les employeurs dont les effectifs comptent entre 100 et 149 travailleurs fournissent au plus tard le 7 juin 2031 et tous les trois ans par la suite les informations énoncées au	moyen des quatre indicateurs suivants : l'écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents (noté de 0 à 40 points) ; l'écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes, que ces augmentations soient liées ou non à une promotion (noté de 0 à 35 points) ; le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité (noté 0 ou 15 points) ; Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (noté de 0 à 10 points).		et deux cent quarante-neuf salariés. « A l'exception de l'indicateur 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. « Les résultats obtenus à l'indicateur mentionné au deuxième alinéa sont transmis aux salariés et au comité social et économique.	selon les tranches d'effectifs des entreprises.

paragraphe 1 concernant l'année civile précédente. 5. Les États membres n'empêchent pas les employeurs dont les effectifs comptent moins de 100 travailleurs de fournir, à titre volontaire, les informations figurant au paragraphe 1. Les États membres peuvent, en vertu de leur droit national, exiger des employeurs dont les effectifs comptent moins de 100 travailleurs qu'ils fournissent des informations sur les rémunérations. 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.	Chaque année, au plus tard le 1er mars, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent déclarer leurs résultats à chaque indicateur aux services du Ministère du travail par la voie du site internet https://index-egapro.travail.gouv.fr/. Elles doivent également publier la note globale de l'Index, ainsi que celle obtenue à chacun des indicateurs, de manière visible et lisible sur leur site internet, s'il existe, et mettre ces résultats à la disposition du comité social et économique (CSE) de l'entreprise via la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE).		« Par dérogation à l'alinéa précédent, lorsque leur communication est susceptible d'entraîner, directement ou indirectement, la divulgation d'indications sur la rémunération d'un salarié identifiable, l'employeur ne transmet les résultats sur les catégories en cause qu'au comité social et économique. Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont tenus à une obligation de discrétion sur ces informations. « Sous-section 2 : Obligations spécifiques aux entreprises entre 50 et 99 salariés « Art. L. 1142-8-1. – Le comité social et économique est informé sur les données utilisées pour le calcul, la	

7. Les informations visées au paragraphe 1, points a) à g), du présent article sont communiquées à l'autorité chargée de compiler et publier ces données conformément à l'article 29, paragraphe 3, point c). L'employeur peut publier les informations visées au paragraphe 1, points a) à f), du présent article sur son site internet ou les mettre à la disposition du public d'une autre manière. 8. Les États membres peuvent compiler eux-mêmes les informations visées au paragraphe 1, points a) à f), du présent article sur la base de données administratives telles que celles fournies par les employeurs aux autorités fiscales ou de sécurité sociale. Ces informations sont rendues	Toutefois, ce dispositif ne couvre pas l'ensemble des exigences prévues par la directive. Le nouveau dispositif prévu par la directive ne recoupe ni les indicateurs composant actuellement l'Index ni les dispositions existantes de l'Index sur les informations à publier ou l'assiette de rémunération prise en compte. Plus spécifiquement, concernant les indicateurs actuellement prévus par l'Index, seul le premier (portant sur l'écart de rémunération entre les femmes et les –hommes, sur 40 points) semble correspondre à une partie des exigences de l'obligation de déclaration des		méthode de calcul et les résultats de chaque indicateur dans le cadre de la déclaration prévue à l'article L. 1142-8. « Art. L. 1142-8-2. – Lorsque l'indicateur sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie mentionné à l'article L. 1142-8 révèle un écart moyen au sein d'une catégorie de salariés, supérieur à un pourcentage défini par décret, non justifié par des critères objectifs non fondés sur le sexe, l'employeur engage la négociation sur l'égalité professionnelle prévue au 2° de l'article L. 2242-1. En l'absence d'accord prévoyant des mesures destinées à remédier à cet écart, celles-ci sont déterminées par le plan	

publiques conformément à l'article 29, paragraphe 3, point c). 9. Les employeurs fournissent les informations visées au paragraphe 1, point g), à tous leurs travailleurs et aux représentants des travailleurs de leurs travailleurs. Les employeurs fournissent les informations, sur demande, à l'inspection du travail et à l'organisme pour l'égalité de traitement. Les informations concernant les quatre années précédentes, si elles sont disponibles, sont également fournies sur demande. 10. Les travailleurs, les représentants des travailleurs, les inspections du travail et les organismes pour l'égalité de traitement ont le droit de demander aux employeurs des éclaircissements et des précisions	entreprises prévue par la directive. Toutefois, sa méthode actuelle de calcul aboutit à une donnée qui n'est pas en phase avec les nouvelles obligations posées par la directive, l'assiette de rémunération de l'Index actuel étant plus restrictive que celle requise par le texte européen.		d'action mentionné à l'article L. 2242 3. « Art. L. 1142-8-3. – Par dérogation à l'article L. 1142-8, 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 mentionné par le même article. « Sous-section 3. Obligations spécifiques aux entreprises à partir de 100 salariés « Art. L. 1142-8-4. – L'employeur consulte le comité social et économique 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	

supplémentaires sur toutes les données communiquées, y compris des explications concernant toute différence de rémunération constatée entre les femmes et les hommes. Les employeurs répondent à ces demandes dans un délai raisonnable en fournissant une réponse circonstanciée. Lorsque la différence de rémunération entre les femmes et les hommes n'est pas justifiée par des critères objectifs non sexistes, les employeurs remédient à la situation dans un délai raisonnable, en étroite coopération avec les représentants des travailleurs, l'inspection du travail et/ou l'organisme pour l'égalité de traitement.			L. 1142-8. Il transmet l'avis du comité social et économique à l'autorité administrative. « Paragraphe 1 « Demande d'explications sur les derniers indicateurs publiés « Art L. 1142-8-5. – Les salariés, le comité social et économique ou les délégués syndicaux de l'entreprise peuvent demander à l'employeur des explications sur les derniers indicateurs déclarés. L'employeur répond de manière motivée, dans un délai défini par décret. Il n'est pas tenu de donner suite aux demandes abusives, en particulier par leur nombre ou leur caractère répétitif ou systématique.	

			« Lorsque la réponse à une demande formulée au titre du premier alinéa est susceptible d'entraîner, directement ou indirectement, la divulgation d'indications sur la rémunération d'un salarié identifiable, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique et les délégués syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion sur les informations reçues. Si la demande émane d'un salarié, l'employeur informe celui-ci que les informations sollicitées ne peuvent lui être fournies. « Lorsque la demande d'explication porte sur l'indicateur d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie mentionné à	

			l'article L. 1142-8 et que n'est pas déjà mise en œuvre, pour l'écart en cause, l'une des procédures mentionnées aux articles L. 1142-8-8 et L. 1142-8-10, l'employeur en justifie le caractère objectif non fondé sur le sexe. A défaut, il y remédie, dans un délai défini par décret, par décision unilatérale. Il informe le comité social et économique des mesures prises. La décision unilatérale est déposée auprès de l'autorité administrative dans les mêmes conditions que le plan d'action mentionné à l'article L. 2242-3. . Article 21 du projet de loi : L'article 1er du titre premier de la présente loi 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 présente loi, à l'exception : 1° [...] 2° Des dispositions de l'article L. 1142-8 relatives à l'obligation de déclaration de 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, qui entrent en vigueur à une date fixée par décret et au plus tard dans un délai de trois ans suivant la promulgation de la présente loi pour les entreprises de cent à cent quarante-neuf salariés et dans un délai de six ans suivant la promulgation de la présente loi pour les	

			entreprises de cinquante à quatre-vingt-dix-neuf salariés.	
Article 10 : Évaluation conjointe des rémunérations 1. Les États membres prennent des mesures appropriées pour que les employeurs soumis à l'obligation de communication de données sur les rémunérations en vertu de l'article 9 procèdent, en coopération avec les représentants de leurs travailleurs, à une évaluation conjointe des rémunérations lorsque toutes les conditions suivantes sont réunies : a) les données communiquées concernant les rémunérations révèlent une différence de niveau de rémunération moyen d'au moins 5 % entre les travailleurs féminins et les travailleurs	Dans le cadre du dispositif de l'Index actuel, en cas de note globale inférieure à 75 sur 100, l'employeur est tenu de définir et de publier des mesures adéquates et pertinentes de correction, afin d'atteindre une note globale au moins égale à 75 points dans un délai maximum de trois ans. Ces mesures de correction peuvent être annuelles ou pluriannuelles et sont définies : - dans le cadre de la négociation relative à l'égalité professionnelle (2° de l'article L.2242-1 du code du travail) ; - ou, à défaut d'accord, par décision unilatérale de l'employeur déposée auprès	Législative et réglementaire	Article 1 du projet de loi : « Paragraphe 2 « Traitement des écarts de rémunération par catégorie supérieurs à un seuil « Art. L. 1142-8-6. – Lorsque l'indicateur sur l'écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes par catégorie mentionné à l'article L. 1142-8 révèle au moins un écart supérieur à un pourcentage défini par décret, l'employeur engage la procédure prévue aux articles L. 1142-8-7 à L. 1142-8-9. « Par dérogation à l'alinéa précédent, l'employeur peut engager directement la	Les modalités et le contenu de l'évaluation seront précisés par voie réglementaire.

masculins quelle que soit la catégorie de travailleurs ; b) l'employeur n'a pas justifié cette différence de niveau de rémunération moyen par des critères objectifs non sexistes ; c) l'employeur n'a pas remédié à cette différence injustifiée de niveau de rémunération moyen dans un délai de six mois à compter de la date de communication des données sur les rémunérations. 2. L'évaluation conjointe des rémunérations est effectuée pour recenser, corriger et prévenir les différences de rémunération entre les travailleurs féminins et les travailleurs masculins qui ne sont pas justifiées par des critères	des services de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) et soumise à consultation du comité social et économique. Lorsque la note globale est inférieure à 85 sur 100, l'employeur doit fixer et publier sur son site internet, sur la même page que l'Index, des objectifs de progression de chacun des indicateurs pour lesquels la note maximale n'a pas été obtenue. Les obligations prévues par la directive en cas de résultat insatisfaisant diffèrent nettement du dispositif de l'Index actuel. Elles se déclenchent lorsqu'une différence moyenne de rémunération d'au moins 5 % est constatée pour		procédure prévue aux articles L. 1142-8-10 et L. 1142-8-11. « Il informe l'autorité administrative de la procédure choisie selon des modalités et un calendrier déterminés par décret. « Lorsqu'elle constate l'existence d'un écart de rémunération tel que mentionné au premier alinéa, l'autorité administrative, si l'employeur ne fournit pas une justification suffisante de l'écart sur la base de critères objectifs non fondés par le sexe et s'il n'engage pas l'une des procédures prévues au présent paragraphe, peut le mettre en demeure de mettre en œuvre la procédure prévue à l'article L. 1142-8-10.	

objectifs non sexistes et comporte les éléments suivants : a) une analyse de la proportion de travailleurs féminins et de travailleurs masculins au sein de chaque catégorie de travailleurs ; b) des informations sur les niveaux de rémunération moyens des travailleurs féminins et des travailleurs masculins et sur les composantes variables ou complémentaires pour chaque catégorie de travailleurs ; c) toutes les différences de niveaux de rémunération moyens entre les travailleurs féminins et les travailleurs masculins pour chaque catégorie de travailleurs ; d) les raisons de ces différences de niveaux de rémunération	l'indicateur présentant l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégories de travailleurs et que l'entreprise ne parvient pas à motiver objectivement et de manière non fondée sur le sexe cette différence, ni à y remédier dans un délai de 6 mois. Pour l'Index, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes constitue un indicateur parmi d'autres, chacun amenant au calcul d'une note. Tous indicateurs confondus, le nombre de points total doit être égal ou supérieur à 85 points. Dans le cas contraire, l'entreprise est soumise à des obligations : définir des objectifs de progression, et si le score est inférieur à 75 points, définir des mesures de correction.		« Art. L. 1142-8-7. – Lorsqu'est constaté un écart tel que mentionné à l'article L. 1142 8 6, l'employeur justifie cet écart par des critères objectifs non fondés sur le sexe. « L'employeur consulte le comité social et économique sur ces justifications. Cette consultation peut être effectuée en même temps que la consultation prévue à l'article L. 1142 8 4. Il transmet l'avis du comité social et économique à l'autorité administrative. « Art. L. 1142-8-8. – Lorsqu'il ne parvient pas à justifier, en totalité ou partiellement, un écart tel que mentionné à l'article L. 1142-8-6 par des critères objectifs non fondés sur le sexe, l'employeur y	

moyens fondées sur des critères objectifs non sexistes, pour autant qu'il en existe, telles qu'elles ont été déterminées conjointement par les représentants des travailleurs et l'employeur ; e) la proportion de travailleurs féminins et de travailleurs masculins qui ont bénéficié d'une augmentation de leur rémunération à la suite de leur retour d'un congé de maternité ou de paternité, d'un congé parental ou d'un congé d'aidant, si une telle augmentation est intervenue dans la catégorie de travailleurs concernée au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris ; f) des mesures visant à remédier aux différences de rémunération si celles-ci ne sont pas justifiées	Toutefois, comme déjà précisé sur l'obligation déclarative ci-dessus, ce dispositif ne couvre pas l'ensemble des exigences prévues par la directive. En effet, le nouveau dispositif qu'elle prévoit ne recoupe pas les conditions de déclenchement ni le contenu des obligations supplémentaires en cas de résultat insatisfaisant à l'Index.		remédie en définissant les mesures de correction adéquates par accord collectif ou, à défaut, par plan d'action. « L'accord collectif peut être négocié dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle prévue au 2° de l'article L. 2242-1. « Le plan d'action est déposé auprès de l'autorité administrative dans les mêmes conditions que celui mentionné à l'article L. 2242-3. « Art. L. 1142-8-9. – A l'issue de la procédure prévue à l'article précédent et au plus tard six mois après la déclaration mentionnée au premier alinéa de l'article L. 1142-8,	

par des critères objectifs non sexistes ; g) une évaluation de l'efficacité des mesures résultant de précédentes évaluations conjointes des rémunérations. 3. Les employeurs mettent l'évaluation conjointe des rémunérations à la disposition des travailleurs et des représentants des travailleurs et la communiquent à l'organisme de suivi conformément à l'article 29, paragraphe 3, point d). Ils la mettent sur demande à la disposition de l'inspection du travail et de l'organisme pour l'égalité de traitement. 4. Lorsqu'il met en œuvre les mesures résultant de l'évaluation conjointe des rémunérations, l'employeur remédie dans un			l'employeur déclare à nouveau l'indicateur sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie mentionnée au même article selon des modalités, une méthodologie et un calendrier déterminés par décret. « Préalablement à cette seconde déclaration, l'employeur consulte le comité social et économique sur l'exactitude des données déclarées ainsi que sur les justifications des écarts résiduels par des critères objectifs non fondés sur le sexe. Il transmet l'avis du comité social et économique à l'autorité administrative. « Art. L. 1142-8-10. – Lorsqu'il choisit la procédure prévue au deuxième alinéa de	

délai raisonnable aux différences de rémunération injustifiées, en étroite coopération avec les représentants des travailleurs, conformément au droit national et/ou aux pratiques nationales. L'inspection du travail et/ou l'organisme pour l'égalité de traitement peut être invité à participer au processus. La mise en œuvre des mesures comprend notamment une analyse des systèmes non sexistes d'évaluation et de classification des emplois existants ou la mise en place de tels systèmes afin d'exclure toute discrimination directe ou indirecte en matière de rémunération fondée sur le sexe.			l'article L. 1142-8-6 ou en cas de persistance, lors de la déclaration prévue à l'article L. 1142-8-9, d'au moins un écart de rémunération tel que mentionné à l'article L. 1142-8-6 non justifié par des critères objectifs non fondés sur le sexe, l'employeur engage une négociation dont le calendrier est déterminé par décret. « Cette négociation peut être rattachée à la négociation prévue au 2° de l'article L. 2242 1. « En l'absence d'accord collectif, les mesures correctives sont définies par un plan d'action, après consultation du comité social et économique, dont l'avis	

			est transmis par l'employeur à l'autorité administrative. « Un rapport d'évaluation conjointe des rémunérations, recensant et analysant les raisons des écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes est élaboré par l'employeur préalablement à la négociation de l'accord ou à l'établissement du plan d'action. « Le rapport et l'accord collectif issu de la négociation, ou, à défaut, le plan d'action de l'employeur sont déposés auprès de l'autorité administrative. « L'autorité administrative peut présenter des observations sur le contenu	

			de l'accord collectif, ou à défaut, du plan d'action. Elle envoie simultanément copie de ses observations au comité social et économique et aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. « L'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action est mis à la disposition des salariés, du comité social et économique et des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. « Un décret détermine : « 1° Les modalités et le calendrier de la procédure prévue au présent article ;	

			« 2° Le contenu et le calendrier de publication du rapport d'évaluation conjointe des rémunérations, qui comprend notamment un recensement des augmentations effectuées au retour de congé maternité ; « 3° Le contenu de l'accord collectif ou, à défaut, du plan d'action de l'employeur, comprenant notamment les mesures correctives retenues et, le cas échéant, l'évaluation des mesures passées ; « 4° Les modalités et le délai de dépôt auprès de l'autorité administrative du rapport et de l'accord collectif issu de la négociation ou, à défaut, du plan d'action de l'employeur.	

			« Art. L. 1142-8-11. – Sauf stipulation prévoyant une durée inférieure, l'accord collectif prévu à l'article L. 1142-8-10 a une durée de validité de trois ans. Dans les entreprises d'au moins deux-cent cinquante salariés, l'employeur peut s'en prévaloir au titre de la dérogation prévue à l'alinéa suivant pour les deux déclarations prévues à l'article L. 1142-8 suivant celle qui a nécessité son adoption. « Par dérogation à l'article L. 1142-8-10, dans les entreprises d'au moins deux-cent cinquante salariés, en cas de persistance d'au moins un écart non justifié à l'indicateur sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie mentionné à l'article L. 1142-8 lors des	

			exercices déclaratifs mentionnés à l'alinéa précédent, l'employeur qui a conclu un accord collectif met à jour le rapport d'évaluation conjointe des rémunérations mais n'est pas tenu de négocier un nouvel accord ou, en l'absence d'accord, d'élaborer un plan d'action. « L'employeur informe le comité social et économique du contenu du rapport mis à jour. « Art. L. 1142-8-12. – Les consultations prévues aux articles L. 1142-8-4, L. 1142-8-7 et L. 1142-8-9 sont accomplies dans le cadre de la procédure d'information-consultation prévue au 3° de l'article L. 2312-17.	

Article 11 : Soutien aux employeurs dont les effectifs comptent moins de 250 travailleurs Les États membres apportent un soutien, sous la forme d'une assistance technique et d'une formation, aux employeurs dont les effectifs comptent moins de 250 travailleurs et aux représentants des travailleurs concernés, afin de faciliter le respect par ceux-ci des obligations énoncées dans la présente directive.	Le projet de loi ne crée pas de dispositif spécifique, la mise en œuvre relevant des outils existants ou étant à développer au niveau infra-réglementaire.	/	Conformité du droit en vigueur, pas de disposition spécifique de transposition.	Plusieurs outils sont envisagés à ce stade : automatisation des six premiers indicateurs avec la déclaration sociale nominative, outils proposés au niveau européen par l'EIGE, mise à disposition d'un site egapro.gouv.fr proposant un appui méthodologique, élaboration et publication de questions/réponses sur le site du ministère, rôle d'accompagnement des référents à l'égalité professionnelle dans les services déconcentrés
Article 12 : Protection des données 1. Dans la mesure où les informations fournies au titre des	Le traitement des données à caractère personnel est déjà encadré par le règlement (UE) 2016/679 (RGPD) et les dispositions nationales prises pour son application.	Législative et réglementaire	Article 1 du projet de loi : « Art. L. 1142-7. – Tout salarié bénéficie d'un droit à l'information auprès de son employeur sur son niveau de rémunération et sur les	Il sera précisé par voie réglementaire les conditions d'application de ces dispositions.

mesures prises en vertu des articles 7, 9 et 10 impliquent le traitement de données à caractère personnel, elles sont communiquées conformément au règlement (UE) 2016/679. 2. Aucune donnée à caractère personnel traitée en application de l'article 7, 9 ou 10 de la présente directive n'est utilisée pour une finalité autre que l'application du principe de l'égalité des rémunérations. 3. Les États membres peuvent décider que, lorsque la divulgation d'informations en application des articles 7, 9 et 10 entraînerait, directement ou indirectement, la divulgation de la rémunération d'un travailleur identifiable, seuls les représentants des travailleurs, l'inspection du travail ou l'organisme pour l'égalité de	Concernant la protection des données prévue au point 3) de l'article 12, qui s'appliquent le cadre des droits à l'information du salarié au regard de sa situation individuelle (art. 7) et au regard des indicateurs de transparence déclarés par l'employeur (art. 9 et 10 : transmission des données de l'indicateur 7 et réponses à des question sur les données et justifications transmises) , le projet de loi doit prévoir des mesures de transposition spécifiques.		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. « L'employeur informe chaque année par tout moyen les salariés qu'il emploie de la possibilité de demander les informations mentionnées au premier alinéa. « Lorsqu'un salarié exerce le droit mentionné au premier alinéa, il reçoit les informations sollicitées, directement ou par l'intermédiaire des délégués syndicaux de l'entreprise ou des membres de la délégation du personnel du comité social économique.	Ajout dans les dispositions de transposition de l'obligation de discrétion des membres de la délégation du personnel du comité social et économique dès lors que leurs sont transmis des informations non divulguées au salarié demandeur car risquant d'entraîner la divulgation de données personnelles.

traitement ont accès à ces informations. Les représentants des travailleurs ou l'organisme pour l'égalité de traitement conseillent les travailleurs sur la possibilité d'introduire un recours au titre de la présente directive, sans divulguer les niveaux de rémunération réels des différents travailleurs qui accomplissent le même travail ou un travail de même valeur. Aux fins du suivi prévu à l'article 29, les informations sont mises à disposition sans restriction.			« Les éléments de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, pris en compte dans le calcul des niveaux de rémunération, sont précisés par décret en Conseil d'Etat. « Un décret détermine les modalités de calcul des niveaux de rémunération, de formulation des demandes et de traitement de celles-ci, ainsi que le délai de réponse imparti à l'employeur, qui ne peut dépasser deux mois. « Art. L. 1142-7-1. – Par dérogation à l'article précédent, lorsque la communication d'informations demandées par un salarié est susceptible d'entraîner, directement ou indirectement, la divulgation d'indications sur la	

			rémunération d'un autre salarié identifiable, seuls peuvent accéder à ces informations, sous réserve qu'ils soient mandatés par l'auteur de la demande, les délégués syndicaux ou les membres de la délégation du personnel du comité social économique. L'employeur en informe l'auteur de la demande. « Les destinataires des informations en cause sont tenus à une obligation de discrétion sur leur contenu, y compris à l'égard de l'auteur de la demande. Ils l'avisent du caractère potentiellement discriminant en raison du sexe des écarts entre les niveaux de rémunération observés. Ils peuvent le conseiller sur les possibilités	

			de recours, sans divulguer ces informations. « Art L. 1142-8 – [...] « Les résultats obtenus à l'indicateur mentionné au deuxième alinéa sont transmis aux salariés et au comité social et économique. « Par dérogation à l'alinéa précédent, lorsque leur communication est susceptible d'entraîner, directement ou indirectement, la divulgation d'indications sur la rémunération d'un salarié identifiable, l'employeur ne transmet les résultats sur les catégories en cause qu'au comité social et économique. Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont tenus à	

			une obligation de discrétion sur ces informations. « Art L. 1142-8-5. – Les salariés, le comité social et économique ou les délégués syndicaux de l'entreprise peuvent demander à l'employeur des explications sur les derniers indicateurs déclarés. L'employeur répond de manière motivée, dans un délai défini par décret. Il n'est pas tenu de donner suite aux demandes abusives, en particulier par leur nombre ou leur caractère répétitif ou systématique. « Lorsque la réponse à une demande formulée au titre du premier alinéa est susceptible d'entraîner, directement ou indirectement, la divulgation d'indications sur la rémunération d'un salarié identifiable, les membres de la délégation du personnel du	

			comité social et économique et les délégués syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion sur les informations reçues. Si la demande émane d'un salarié, l'employeur informe celui-ci que les informations sollicitées ne peuvent lui être fournies. »	
Article 13 : Dialogue social Sans préjudice de l'autonomie des partenaires sociaux et conformément au droit national et aux pratiques nationales, les États membres prennent les mesures appropriées pour veiller à une participation effective des partenaires sociaux, en discutant	Le droit du travail prévoit un cadre structuré de dialogue social, notamment dans la deuxième partie du code du travail relatives aux « relations collectives de travail » et plus particulièrement son livre Ier « Les syndicats professionnels (Articles L. 2111-1 à 2152-7) », son livre II	Législative	Article 1 du projet de loi « Art. L. 1142-8-1. – Le comité social et économique est informé sur les données utilisées pour le calcul, la méthode de calcul et les résultats de chaque indicateur dans le cadre de la	En cohérence avec le droit positif en matière de consultation du comité social et économique, les nouveaux avis prévus par le projet de loi sur la justification des écarts de rémunération par des critères objectifs et non fondés sur le sexe ne lient pas l'employeur.

des droits et obligations énoncés dans la présente directive, le cas échéant à la demande de ceux-ci. Sans préjudice de l'autonomie des partenaires sociaux et compte tenu de la diversité des pratiques nationales, les États membres prennent les mesures appropriées pour promouvoir le rôle des partenaires sociaux et encourager l'exercice du droit à la négociation collective sur les mesures visant à lutter contre la discrimination en matière de rémunération et ses effets négatifs sur l'évaluation des emplois occupés majoritairement par des travailleurs d'un seul sexe.	« La négociation collective - Les conventions et accords collectifs de travail (Articles L2211-1 à L2283-2) et son livre III « Les institutions représentatives du personnel » (Articles L. 2301-1 à 23-115-1 . En matière d'égalité professionnelle, les branches professionnelles ont l'obligation de négocier tous les trois ans (en l'absence d'accord prévoyant une temporalité différente) sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées. Au niveau des entreprises, celles dans lesquelles sont constituées une ou plusieurs sections syndicales représentatives et où au		déclaration prévue à l'article L. 1142-8. « Art. L. 1142-8-4. – L'employeur consulte le comité social et économique 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. 1142-8. Il transmet l'avis du comité social et économique à l'autorité administrative. » « Art. L. 1142-8-7. – Lorsqu'est constaté un écart tel que mentionné à l'article L. 1142 8 6, l'employeur justifie cet écart par des critères objectifs non fondés sur le sexe. « L'employeur consulte le comité social et	Par ailleurs, là encore en phase avec le dispositif actuel en matière d'information consultation du CSE, il n'est pas prévu de dispositions spécifiques en l'absence de comité social et économique. Dans le cadre de la négociation concernant l'évaluation conjointe des rémunérations, il est prévu que l'employeur puisse passer par un plan d'action (engagement unilatéral) uniquement en l'absence d'accord ; cette possibilité de passer par la voie non négociée avec les organisations syndicales représentatives est aujourd'hui déjà présente

	moins un délégué syndical a été désigné ont l'obligation d'engager une négociation annuelle (sauf accord de méthode prévoyant une autre temporalité) sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération. Par ailleurs, le comité social et économique doit être informé et consulté sur la thématique de l'égalité professionnelle dans le cadre de la procédure d'information consultation récurrente relative à la politique sociale de l'entreprise, aux conditions de travail et d'emploi. Pour ce faire, la base de données économiques sociales et environnementales comprend plusieurs informations relatives à l'égalité professionnelle, en		économique sur ces justifications. Cette consultation peut être effectuée en même temps que la consultation prévue à l'article L. 1142 8 4. Il transmet l'avis du comité social et économique à l'autorité administrative. « Art. L. 1142-8-9. – A l'issue de la procédure prévue à l'article précédent et au plus tard six mois après la déclaration mentionnée au premier alinéa de l'article L. 1142-8, l'employeur déclare à nouveau l'indicateur sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie mentionnée au même article selon des modalités, une méthodologie et un calendrier déterminés par décret.	pour la négociation en matière d'égalité professionnelle. Elle s'explique par le fait que l'employeur doit, en plus d'engager la négociation, être couvert par des dispositions en matière d'égalité professionnelle visant la remédiation des écarts : il peut donc passer par la voie unilatérale uniquement en cas d'absence d'organisation syndicale représentative ou en cas d'échec des négociations. Concernant la mise en place des catégories, le niveau central de détermination est l'entreprise : un accord de branche, qui peut être celui relatif à l'égalité professionnelle, peut prévoir une méthode de catégorisation que peut

	plus des résultats obtenus à l'Index de l'égalité professionnelle. Le projet de loi renforce l'association des représentants des salariés à l'analyse des écarts de rémunération et à la définition des mesures correctives, en systématisant leur intervention dans les différentes étapes du dispositif. Il prévoit également l'implication des partenaires sociaux de branche et d'entreprise dans la détermination des catégories de salariés.		« Préalablement à cette seconde déclaration, l'employeur consulte le comité social et économique sur l'exactitude des données déclarées ainsi que sur les justifications des écarts résiduels par des critères objectifs non fondés sur le sexe. Il transmet l'avis du comité social et économique à l'autorité administrative.» Art. L. 1142-8-10. – Lorsqu'il choisit la procédure prévue au deuxième alinéa de l'article L. 1142-8-6 ou en cas de persistance, lors de la déclaration prévue à l'article L. 1142-8-9, d'au moins un écart de rémunération tel que mentionné à l'article L. 1142-8-6 non justifié par des critères objectifs non fondés sur le sexe, l'employeur engage une négociation dont	reprendre l'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action de l'employeur (faculté et non une obligation). Les catégories sont bien à distinguer ici des classifications mises en place par la voie d'un accord collectif de branche.

			le calendrier est déterminé par décret. « Cette négociation peut être rattachée à la négociation prévue au 2° de l'article L. 2242 1. « En l'absence d'accord collectif, les mesures correctives sont définies par un plan d'action, après consultation du comité social et économique, dont l'avis est transmis par l'employeur à l'autorité administrative. Article 6 du projet de loi « Après l'article L. 3221-4, il est inséré un article L. 3221-4-1 ainsi rédigé :	

			« Art. L. 3221-4-1. – 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. « Si à l'issue d'une négociation sur les catégorisations avec les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise, un accord collectif n'a pu être conclu, l'employeur établit cette catégorisation au moyen d'une décision unilatérale après avoir consulté le comité social et économique. La durée de cette décision unilatérale est de trois ans. « . La méthode mentionnée à l'article L. 2241-	

			11-1 peut être appliquée par l'accord d'entreprise ou la décision unilatérale mentionnés à l'alinéa précédent. » IV. – Après le dernier alinéa de l'article L. 3221-6, il est ajouté un nouvel alinéa ainsi rédigé : « L'employeur met les éléments mentionnés à l'alinéa précédent à la disposition des salariés par tout moyen. » V. - Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau des branches engagent des négociations en vue, le cas échéant, de la signature, dans un délai de six mois suivant la promulgation	

			de la présente loi, de l'accord mentionné au premier alinéa de l'article L. 3221-4-1.	
CHAPITRE III- VOIES DE RECOURS ET APPLICATION DU DROIT Article 14 : Défense des droits Les États membres veillent à ce que, après un éventuel recours à une conciliation, tous les travailleurs qui s'estiment lésés par un défaut d'application du principe de l'égalité des rémunérations aient accès à des procédures judiciaires visant à faire appliquer les droits et obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations. Ces procédures sont facilement accessibles aux travailleurs et aux	Les articles 1134-1 à L. 1134-5 du code du travail prévoient les actions en justice pouvant être intentées en cas de non-respect du principe de non-discrimination dans le secteur privé, qui s'applique notamment en matière de rémunération. Il n'est donc pas nécessaire de prévoir une mesure de transposition dans le projet de loi.	/	Conformité du droit en vigueur pas de disposition spécifique de transposition	/

personnes qui agissent en leur nom, même après la fin de la relation de travail dans laquelle la discrimination est présumée s'être produite.				
Article 15 : Procédures au nom ou à l'appui des travailleurs Les États membres veillent à ce que les associations, organisations, organismes pour l'égalité de traitement et représentants des travailleurs ou autres entités juridiques ayant, conformément aux critères prévus dans le droit national, un intérêt légitime à garantir l'égalité entre les femmes et les hommes puissent engager toute procédure administrative ou judiciaire concernant une violation présumée des droits ou obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations. Ils peuvent agir au nom ou à l'appui d'un travailleur victime présumée	En droit du travail, les organisations syndicales représentatives peuvent exercer en justice toutes les actions en matière de discrimination en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise, ou d'un salarié. L'organisation syndicale n'a pas à justifier d'un mandat de l'intéressé. Il suffit que celui-ci ait été averti par écrit de cette action et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention d'agir (article L.1134-2).	/		/

d'une violation des droits ou obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations, avec l'approbation de cette personne.	Les associations régulièrement constituées depuis cinq ans au moins pour la lutte contre les discriminations ou œuvrant dans le domaine du handicap peuvent exercer en justice en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise ou d'un salarié sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé (article L.1134-3). En droit positif actuel, il n'est pas possible pour le défenseur des droits, qui est l'organisme pour l'égalité de traitement, d'agir en justice au nom ou à l'appui des travailleurs comme le prévoit l'article 15 de la directive (le « ou » devant être interprété comme cumulatif). Afin de lui			

	accorder cette faculté, une modification de la loi organique est requise.			
Article 16 : Droit à indemnisation 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 subis, selon les modalités fixées par l'État membre, de manière dissuasive et proportionnée.	L'auteur d'une discrimination encourt des sanctions pénales (trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende). Les personnes morales peuvent aussi être déclarées responsables pénalement d'actes de discriminations. Les peines encourues sont celles prévues par l'article 225-4 du Code pénal. Sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 € les faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement moral ou sexuel (des peines complémentaires - ex. : affichage du jugement - peuvent également être ordonnées par la juridiction).		Conformité du droit en vigueur, pas de disposition spécifique de transposition	

3. L'indemnisation ou la réparation place le travailleur qui a subi le dommage dans la situation dans laquelle il se serait trouvé s'il n'avait pas fait l'objet d'une discrimination fondée sur le sexe ou s'il n'y avait eu aucune violation des droits ou obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations. Les États membres veillent à ce que l'indemnisation ou la réparation comprenne le recouvrement intégral des arriérés de salaire et des primes ou paiements en nature qui y sont liés, une indemnisation pour les opportunités manquées, le préjudice moral, tout préjudice causé par d'autres facteurs pertinents, dont peut notamment faire partie la discrimination intersectionnelle, ainsi que des intérêts de retard.	Toutefois, lorsque la discrimination commise à l'égard des victimes ou témoins de faits de harcèlement sexuel est couverte à la fois par le Code du travail et par les dispositions du Code pénal, ce sont les sanctions, prévues par ce dernier, plus élevées (soit 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende), qui sont applicables. Le projet de loi ne modifie pas les règles relatives à l'indemnisation, le cadre existant permettant déjà d'assurer une réparation intégrale, effective et proportionnée des préjudices.			

4. L'indemnisation ou la réparation n'est pas limitée par la fixation préalable d'un plafond.				
Article 17 : Autres mesures correctives 1. Les États membres veillent à ce que, en cas de violation des droits ou obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations, les autorités compétentes ou les juridictions nationales puissent, conformément au droit national, émettre, à la demande du plaignant et aux frais du défendeur: a) une injonction de mettre fin à la violation; b) une injonction de prendre des mesures pour garantir l'application des droits ou	Le droit national peut être considéré conforme pour ce qui concerne les juridictions judiciaires, dans la mesure où, si l'atteinte à l'égalité des rémunérations est due à une cause structurelle, les mesures que pourra prendre le juge dans un litige individuel afin de mettre fin au préjudice subi par le salarié pourront viser cette cause structurelle, de sorte que l'injonction (par exemple : injonction de revoir le mécanisme de fixation des rémunérations sur la base d'une évaluation et d'une classification non fondée sur le sexe) pourrait être applicable à des salariés concernés mais non parties à l'instance.	/	Conformité du droit en vigueur pas de disposition spécifique de transposition	/

obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations. 2. Lorsqu'un défendeur ne se conforme pas aux injonctions émises conformément au paragraphe 1, les États membres s'assurent que leurs autorités compétentes ou leurs juridictions nationales sont en mesure, le cas échéant, d'émettre une astreinte visant à en assurer l'exécution.	Il convient par ailleurs de souligner que le défenseur des droits ne possède pas, aujourd'hui, de pouvoir d'astreinte en plus de son pouvoir actuel d'injonction. Une modification de la loi organique est requise pour lui conférer ce pouvoir.			
Article 18 : Renversement de la charge de preuve 1. Les États membres prennent les mesures appropriées, conformément à leur système judiciaire national, afin que, dès lors qu'un travailleur s'estime lésé par un défaut d'application, à son égard, du principe de l'égalité des rémunérations et établit, devant une autorité compétente ou une juridiction nationale, des faits qui	En droit commun de la preuve comme en droit du travail, la charge de la preuve incombe au demandeur à l'instance. Toutefois, en matière de discrimination, le droit du travail prévoit plusieurs régimes d'aménagement de la charge de la preuve. C'est notamment le cas lorsqu'un litige oppose un	Législative	Article 7 du projet de loi 1° L'article L. 3221-8 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes : « Art. L. 3221-8. – I. Lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du présent chapitre, le candidat à un emploi ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une	

permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination directe ou indirecte en matière de rémunération. 2. Les États membres veillent à ce que, dans le cadre de procédures administratives ou judiciaires concernant une discrimination présumée directe ou indirecte en matière de rémunération, lorsqu'un employeur ne s'est pas conformé aux obligations de transparence des rémunérations énoncées aux articles 5, 6, 7, 9 et 10, il lui incombe de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination. Le premier alinéa du présent paragraphe ne s'applique pas lorsque l'employeur prouve que la violation des obligations	salarié ou un candidat à un emploi, à un stage, à une période de formation en entreprise s'estimant victime d'une discrimination à son employeur ou au recruteur. Dans cette configuration, le demandeur n'est tenu que de présenter « des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, fondée sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse » (Article L. 1144-1 du code du travail). Au vu de ces éléments, la partie défenderesse doit ensuite prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. L'article L. 3221-8 du code du travail précise que ce régime d'allègement de la charge de la preuve au profit du salarié		discrimination, directe ou indirecte. « Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. « II. Par dérogation au I, dès lors que le candidat ou le salarié démontre l'existence d'un manquement aux obligations de transparence des rémunérations à l'égard des salariés ou candidats à un emploi énoncées aux articles L. 1142-7 à L. 1142-8-8, L. 1142-9, L. 1221-9-1 et L. 3221-6, il n'a pas à apporter les éléments de fait mentionnés au I sauf lorsque la partie défenderesse prouve que le manquement est	

énoncées aux articles 5, 6, 7, 9 et 10 était manifestement non intentionnelle et avait un caractère mineur. 3. La présente directive n'empêche pas les États membres d'introduire des modalités de preuve plus favorables à un travailleur qui engage une procédure administrative ou judiciaire concernant une violation présumée des droits ou obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations. 4. Les États membres ne sont pas tenus d'appliquer le paragraphe 1 aux procédures dans lesquelles l'instruction des faits incombe à l'autorité compétente ou à la juridiction nationale. 5. Le présent article ne s'applique pas aux procédures	trouve à s'appliquer en cas de litige ayant trait au non-respect des obligations en matière d'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes posées aux articles L. 3221-1 à 3221-7 du code du travail. Une mesure de transposition est toutefois nécessaire afin de clarifier le dispositif d'aménagement de la charge de la preuve en cas de litige relatif à la discrimination en matière d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.		manifestement non intentionnel et a un caractère mineur. « III. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. » 2°) Après l'article L. 3221-8 du code du travail, il est ajouté un article L. 3221-8-1 ainsi rédigé : « Article L.3221-8-1. – Dans le cadre d'un litige mentionné à l'article L. 3221-8, le salarié ou le candidat à un emploi peut notamment présenter des éléments relatifs à la rémunération de salariés antérieurement embauchés auprès de son employeur ou	

pénales, sauf disposition contraire du droit national.			de salariés liés à un employeur distinct dès lors que leurs conditions de rémunération pertinentes pour établir une comparaison sont fixées par une convention ou un accord collectif interentreprise, de groupe ou conclu au sein d'une unité économique et sociale permettant d'attester de la discrimination présumée, directe ou indirecte. « Lorsqu'aucune personne de référence réelle ne peut être trouvée, il peut également utiliser tout autre élément de preuve pour attester de la discrimination présumée, y compris des statistiques ou une comparaison avec la manière dont un salarié serait traité dans une situation comparable. »	

Article 19 : Éléments de preuve attestant d'un même travail ou d'un travail de même valeur 1. Lorsqu'il s'agit d'apprécier si des travailleurs féminins et des travailleurs masculins accomplissent un même travail ou un travail de même valeur, l'évaluation visant à déterminer si des travailleurs se trouvent dans une situation comparable ne se limite pas aux situations dans lesquelles les travailleurs féminins et les travailleurs masculins travaillent pour le même employeur, mais est étendue à une source unique établissant les conditions de rémunération. Il existe une source unique lorsque celle-ci précise les éléments de rémunération pertinents pour la comparaison des travailleurs. 2. L'évaluation visant à déterminer si des travailleurs se	Le droit du travail ne précise pas suffisamment les éléments de preuve attestant d'un même travail ou d'un travail de même valeur pouvant être utilisés pour l'évaluation du principe à travail de valeur égale salaire égal, quelques précisions ayant été apportées par la voie jurisprudentielle. Une mesure de transposition est nécessaire pour intégrer les notions prévues par la directive.	Législative	Article 7 du projet de loi 1° L'article L. 3221-8 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes : « Art. L. 3221-8. – I. Lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du présent chapitre, le candidat à un emploi ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte. « Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.	La notion de source unique étant extrêmement large, il a été choisi de retenir une liste limitative de ce que peut constituer une source unique de rémunération : accord de groupe, accord au sein d'une unité économique et sociale, accord interentreprise. Cette interprétation de la directive visant une liste limitative plutôt qu'une définition générale a été validée par la Commission européenne.

trouvent dans une situation comparable ne se limite pas aux travailleurs employés en même temps que le travailleur concerné. 3. Lorsqu'aucune personne de référence réelle ne peut être trouvée, tout autre élément de preuve peut être utilisé pour attester de la discrimination présumée en matière de rémunération, y compris des statistiques ou une comparaison avec la manière dont un travailleur serait traité dans une situation comparable.			« II. Par dérogation au I, dès lors que le candidat ou le salarié démontre l'existence d'un manquement aux obligations de transparence des rémunérations à l'égard des salariés ou candidats à un emploi énoncées aux articles L. 1142-7 à L. 1142-8-8, L. 1142-9, L. 1221-9-1 et L. 3221-6, il n'a pas à apporter les éléments de fait mentionnés au I sauf lorsque la partie défenderesse prouve que le manquement est manifestement non intentionnel et a un caractère mineur. « III. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. » 2°) Après l'article L. 3221-8 du code du travail, il est ajouté	

			un article L. 3221-8-1 ainsi rédigé : « Article L.3221-8-1. – Dans le cadre d’un litige mentionné à l’article L. 3221-8, le salarié ou le candidat à un emploi peut notamment présenter des éléments relatifs à la rémunération de salariés antérieurement embauchés auprès de son employeur ou de salariés liés à un employeur distinct dès lors que leurs conditions de rémunération pertinentes pour établir une comparaison sont fixées par une convention ou un accord collectif interentreprise, de groupe ou conclu au sein d’une unité économique et sociale permettant d’attester de la discrimination présumée, directe ou indirecte. « Lorsqu’aucune personne de référence réelle ne peut être	

			trouvée, il peut également utiliser tout autre élément de preuve pour attester de la discrimination présumée, y compris des statistiques ou une comparaison avec la manière dont un salarié serait traité dans une situation comparable. »	
Article 20 : Accès aux preuves 1. Les États membres veillent à ce que, dans les procédures concernant un recours lié à l'égalité des rémunérations, les autorités compétentes ou les juridictions nationales soient en mesure d'ordonner au défendeur de produire toute preuve pertinente se trouvant en sa possession, conformément au droit national et aux pratiques nationales.	Le droit français permet d'ores et déjà la communication de pièces contenant des données personnelles, en principe confidentielles, notamment pour les raisons suivantes : - Le juge peut déterminer les conditions et les garanties devant assortir la production d'une pièce ou d'un acte et peut notamment circonscrire la production à un extrait ou éventuellement ordonner l'anonymisation des pièces. - Les échanges de pièces dans le cadre d'une procédure de	/	Conformité du droit en vigueur pas de disposition spécifique de transposition	/

2. Les États membres veillent à ce que les autorités compétentes ou les juridictions nationales soient habilitées à ordonner la production de preuves contenant des informations confidentielles lorsqu'elles le jugent utile dans le cadre du recours lié à l'égalité des rémunérations. Lorsque la production de telles informations est ordonnée, les États membres veillent à ce que les autorités compétentes ou les juridictions nationales disposent de moyens efficaces pour protéger ces informations, conformément aux règles de procédure nationales. 3. Le présent article n'empêche pas les États membres de maintenir ou d'introduire des règles plus favorables aux plaignants.	nature civile n'interviennent qu'entre les parties et le tribunal. - Le droit interne comprend des mesures générales permettant la protection de la sécurité et de la vie privée des personnes physiques en prévoyant l'anonymisation des décisions dans le cadre de leur publication ou de la délivrance de copies aux tiers. - Outre l'application du RGPD sur la protection des données à caractère personnel, il existe des règles spécifiques relatives à l'archivage relativement à la durée de la conservation ou à l'accès aux archives.			
Article 21 : Délais de prescription	Le droit interne prévoit déjà des règles sur les délais de prescription pour introduire	/	Conformité du droit en vigueur pas de disposition spécifique de transposition	

1. Les États membres veillent à ce que les règles nationales applicables aux délais de prescription pour introduire un recours en matière d'égalité des rémunérations déterminent quand ce délai commence à courir, sa durée et les circonstances dans lesquelles il peut être suspendu ou interrompu. Les délais de prescription ne commencent pas à courir avant que le plaignant n'ait pris connaissance de la violation ou qu'il puisse raisonnablement être supposé en avoir connaissance. Les États membres peuvent décider que les délais de prescription ne commencent pas à courir alors que la violation est en cours ni avant la fin du contrat de travail ou de la relation de travail. Ces délais de prescription ne sont pas inférieurs à trois ans.	un recours en matière d'égalité des rémunérations (article L. 1134-5 du code du travail, notamment son alinéa 1er : <i>"L'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrit par cinq ans à compter de la révélation de la discrimination".</i>) qui déterminent quand ce délai commence à courir, sa durée et les circonstances dans lesquelles il peut être suspendu ou interrompu. Ces délais de prescription ne sont pas inférieurs à trois ans. Le délai de prescription doit être suspendu ou interrompu dès qu'un plaignant engage une action en introduisant une plainte à l'attention de l'employeur ou en engageant une procédure devant une juridiction, directement ou par l'intermédiaire des			

2. Les États membres veillent à ce qu'un délai de prescription soit suspendu ou, selon le droit national, interrompu dès qu'un plaignant engage une action en introduisant une plainte à l'attention de l'employeur ou en engageant une procédure devant une juridiction, directement ou par l'intermédiaire des représentants des travailleurs, de l'inspection du travail ou de l'organisme pour l'égalité de traitement. 3. Le présent article ne s'applique pas aux règles relatives aux délais de forclusion.	représentants des travailleurs, de l'inspection du travail ou de l'organisme pour l'égalité de traitement. Les règles précitées ne s'appliquent pas aux délais de forclusion. Il en résulte que la transposition de l'article 21 de la directive n'appelle pas d'évolution du droit interne.			
Article 22 : Frais de justice Les États membres veillent à ce que, lorsqu'un défendeur obtient gain de cause dans une procédure portant sur un recours pour discrimination en matière de	Le droit interne prévoit déjà des règles en matière de condamnation aux frais de procédure. L'article 700 code de procédure civile prévoit notamment que <i>"Dans tous les cas, le juge tient compte de l'équité ou de la situation</i>	/	Conformité du droit en vigueur pas de disposition spécifique de transposition	

rémunération, les juridictions nationales puissent apprécier, conformément au droit national, si le plaignant n'ayant pas obtenu gain de cause avait des motifs raisonnables pour saisir la justice et, dans l'affirmative, s'il y a lieu de ne pas exiger du plaignant qu'il supporte les frais de la procédure.	<i>économique de la partie condamnée. Il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à ces condamnations."</i> Il en résulte que la transposition de l'article 22 de la directive n'appelle pas d'évolution du droit interne.			
Article 23 : Sanctions 1. Les États membres déterminent le régime des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives applicables en cas de violation des droits et obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations. Les États membres prennent toutes les mesures nécessaires pour assurer	Afin de garantir la pleine effectivité du dispositif de l'Index égalité professionnelle actuellement en vigueur, des sanctions pécuniaires administratives sont prévues par le code du travail lorsque les entreprises assujetties ne remplissent pas leurs obligations. A ce titre, deux dispositifs de pénalité coexistent :	Législative et réglementaire	Article 1er du projet de loi : « Art. L. 1142-10. – Avant de prononcer la pénalité prévue à l'article L. 1142-10-1 dans les cas prévus au 1° de l'article L. 1142-10-2 et aux 1° et 2° de l'article L. 1142-10-4, l'autorité administrative met en demeure l'employeur de remédier à la situation dans un délai fixé en fonction de la nature du manquement et de	Les nouvelles sanctions créées dans le cadre de la transposition de la directive sont des sanctions administratives, sur la base du dispositif mis en place pour l'Index de l'égalité professionnelle. Le montant de ces pénalités est, selon le manquement

la mise en œuvre de ces règles et informent sans tarder la Commission de ces règles et mesures, ainsi que de toute modification qui leur est apportée ultérieurement. 2. Les États membres veillent à ce que les sanctions visées au paragraphe 1 garantissent un effet dissuasif réel en cas de violation des droits et obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations. Ces sanctions comprennent des amendes fixées sur la base du droit national. 3. Les sanctions visées au paragraphe 1 tiennent compte de toute circonstance aggravante ou atténuante pertinente applicable aux circonstances de la violation, dont peut notamment faire partie la discrimination intersectionnelle.	1) une sanction lorsque les obligations de moyens en matière d'égalité professionnelle ne sont pas remplies : la pénalité financière déjà applicable en matière de couverture obligatoire des entreprises par un accord ou, à défaut, un plan d'action sur la thématique de l'égalité professionnelle (article L. 2242-8 du code du travail) a vu son champ élargi aux situations où les entreprises ne publient pas leurs résultats à l'Index ou ne définissent pas de mesures de correction en cas de note globale inférieure à 75 points. Cette sanction est précédée d'une mise en demeure d'un mois minimum par l'agent de contrôle de l'inspection du travail afin de permettre à l'entreprise de régulariser sa situation avant sanction. Cette pénalité peut atteindre		la situation relevée dans l'entreprise, selon un calendrier et des modalités déterminés par décret. « Art. L. 1142-10-1. – I. – Lorsqu'est constaté l'un des manquements énumérés aux articles L. 1142-10-2 à L. 1142-10-4, l'employeur est, dans des conditions déterminées par décret, soumis à une pénalité financière plafonnée à 1 % des rémunérations et gains, au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et du premier alinéa de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours des périodes au titre desquelles le manquement a été constaté. « II. – L'autorité administrative compétente fixe le montant de la pénalité prévue au I dans des conditions prévues par	visé, déterminé sur la base de la masse salariale ou est au maximum de 450 euros. Pour certains de ces manquements, une mise en demeure préalable est prévue. Contrairement à la pénalité aujourd'hui due en cas de manquement à l'obligation de résultat à l'Index, le produit de ces pénalités est affecté au budget général de l'Etat. Le nouvel alinéa de l'article L.1146-1 du code du travail, qui prévoit les dispositions pénales applicables en cas de méconnaissance des dispositions relatives à l'égalité professionnelle, maintient l'étanchéité entre les juridictions et

4. Les États membres veillent à ce que des sanctions spécifiques s'appliquent en cas de violations répétées des droits et obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations. 5. Les États membres prennent toutes les mesures nécessaires pour que les sanctions prévues par le présent article soient effectivement appliquées dans la pratique.	jusqu'à 1 % de la masse salariale de l'entreprise. 2) Une sanction lorsque l'obligation de résultat en matière d'égalité professionnelle n'est pas remplie, dans la situation où les entreprises publient pour la quatrième année consécutive une note globale à l'Index égalité professionnelle inférieure à 75 points sur 100 (article L. 1142-10 du code du travail). Cette pénalité peut atteindre jusqu'à 1% de la masse salariale de l'entreprise. Afin de se conformer aux nouvelles obligations posées par la directive 2023/970, le dispositif de sanctions actuellement prévu doit être adapté. Le PJJ prévoit ainsi un nouveau régime de sanctions qui se substitue à celui actuellement prévu en		décret. L'employeur ne peut se voir appliquer qu'une pénalité au titre de chacun des articles L. 1142-10-2, L. 1142-10-3 et L. 1142-10-4, au cours d'un même exercice de déclaration, s'il commet plusieurs des manquements énoncés à chacun de ces articles. « III. – Si l'employeur visé a fait l'objet d'une autre pénalité au titre du I ou d'une pénalité prévue à l'article L. 1142-10-5, dans les cinq années précédant le constat du manquement sanctionné par une pénalité au titre du I, le montant de celle-ci peut être fixé au maximum à 2 % des rémunérations et gains au sens du I. « IV. – Le produit des pénalités prévues au présent article est affecté au budget général de l'Etat. La pénalité est recouvrée comme les créances de l'Etat étrangères à l'impôt et au domaine. « V. – L'employeur	sanctions pénales et administratives existante en droit interne et que la directive européenne n'a pas entendu remettre en cause. Si l'article 23 de la directive 2023/970 impose aux Etats membres de réprimer de manière effective, proportionnée et dissuasive la violation des obligations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les Etats membres sont libres de choisir la nature, le type et le quantum des sanctions tant qu'elles sont adaptées à la gravité de l'infraction et qu'elles sont suffisamment significatives pour dissuader les potentiels contrevenants. Le

	pour l'Index égalité professionnelle. En effet, de nouvelles sanctions doivent venir pénaliser les manquements aux nouvelles obligations relatives au principe de l'égalité de rémunération telles qu'issues de la transposition de la directive, tout en prenant en compte les dimensions suivantes, qui n'existent pas dans le droit actuel : la prise en compte de toute circonstance aggravante ou atténuante ainsi que la prise en compte de la violation répétée des obligations. Par ailleurs, le code du travail prévoit d'ores-et-déjà un régime de sanction (article L.1146-1 du code du travail) en cas de méconnaissance des obligations qui		peut contester la décision de pénalité prononcée par l'autorité administrative compétente au titre de l'un des manquements prévus aux articles L. 1142-10-2 à L. 1142-10-4 devant le tribunal administratif, à l'exclusion de tout recours hiérarchique. « Art. L. 1142-10-2. – La pénalité prévue à l'article L. 1142-10-1 s'applique, concernant la déclaration des indicateurs prévue à l'article L. 1142-8 : « 1° En l'absence de déclaration ou en cas de déclaration erronée ou incomplète ; « 2° En l'absence de la consultation du comité social et économique prévue à l'article L. 1142-8-4. « Art. L. 1142-10-3. – La pénalité prévue à l'article L. 1142-10-1 s'applique, concernant l'obligation de remédier aux écarts de rémunération non justifiés	mécanisme général de la récidive pour les personnes physiques est défini à l'article 132-10 du code pénal. Il prévoit un doublement des peines lorsque la même personne commet un délit identique ou assimilé dans les cinq ans de sa condamnation devenue définitive. L'article 2 du projet de loi propose donc d'assimiler les infractions relatives à l'égalité professionnelle définies dans le code du travail à celles relatives aux discriminations prévues dans le code pénal (articles 225-1 et suivants) dans l'appréciation de la récidive.

	incombent à l'employeur en application du principe d'égalité (articles L.1142-1 et L.1142-2 du code du travail). Le code pénal prévoit également des sanctions en cas de discrimination notamment fondée sur le sexe (article 225-1 à 225-3 du code pénal). Cependant, ces dispositions ne permettent pas, en l'état, de distinguer de manière explicite les manquements ponctuels des violations répétées, ni d'y attacher des sanctions spécifiquement graduées.		par des critères objectifs non fondés sur le sexe prévue aux articles L. 1142-8-8 et L. 1142-8-10 : « 1° En l'absence de la consultation du comité social et économique, telle que prévue aux articles L. 1142-8-9 et L. 1142-8-10 ; « 2° En l'absence de la nouvelle déclaration prévue à l'article L. 1142-8-9 ou en cas de déclaration erronée ou incomplète ; « 3° En l'absence de dépôt auprès de l'autorité administrative de l'accord collectif ou, à défaut, du plan d'action prévus aux articles L. 1142-8-8 et L. 1142-8-10. « Art. L. 1142-10-4. – La pénalité prévue à l'article L. 1142-10-1 s'applique, concernant les obligations relatives au rapport d'évaluation conjointe des	

			rémunérations prévu aux articles L. 1142-8-10 et L. 1142-8-11 : « 1° En l'absence de dépôt auprès de l'autorité administrative du rapport mentionné à l'article L. 1142-8-10 par l'employeur qui a suivi la procédure prévue au deuxième alinéa de l'article L. 1142-8-6 ; « 2° En l'absence de dépôt auprès de l'autorité administrative du rapport mentionné à l'article L. 1142-8-10 par l'employeur que l'autorité administrative a mis en demeure d'engager la procédure prévue au même article, en application du quatrième alinéa de l'article L. 1142-8-6 ; « 3° En l'absence d'information du comité social et économique en cas de mise à jour du rapport	

			d'évaluation conjointe des rémunérations prévue à l'article L. 1142-8-11. « Art. L. 1142-10-5. – I. – L'autorité administrative compétente peut prononcer à l'encontre de l'employeur une pénalité d'un montant maximal de 450 euros pour chaque manquement aux dispositions relatives à : « 1° L'information annuelle des salariés prévue au deuxième alinéa de l'article L. 1142-7 ; « 2° La réponse à apporter à une demande individuelle formulée sur le fondement de l'article L. 1142-7 ; « 3° La transmission aux salariés ou au comité social et économique des résultats obtenus à l'indicateur sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par	

			catégorie prévue à l'article L. 1142-8 ; « 4° La réponse circonstanciée à une demande d'explication prévue à l'article L. 1142-8-5 et l'information du comité social et économique, telle que prévue au même article ; « 5° La transmission à l'autorité administrative de la décision unilatérale prévues à l'article L. 1142-8-5 ; « 6° L'accessibilité des informations aux candidats et salariés handicapés prévue à l'article L. 1142-9 ; « 7° L'interdiction pesant sur l'employeur prévue au troisième alinéa de l'article L. 1221-6 ; « 8° La mise à disposition des candidats des informations prévues à l'article L. 1221-9-1 ;	

			« 9° La mise à disposition des salariés des informations prévues au troisième alinéa de l'article L. 3221-6. « II. – Lorsque l'autorité administrative compétente constate un des manquements énoncés au présent article, elle fixe le montant de la pénalité prévue au premier alinéa dans des conditions prévues par décret. « III. – Le montant des pénalités peut être doublé si l'employeur visé par une pénalité prévue au I a déjà fait l'objet d'une pénalité fondée sur le présent article ou sur les articles L. 1142-10-2 à L. 1142-10-4 dans les cinq années précédentes. « IV. – Le produit de ces pénalités est affecté au budget général de l'Etat. La pénalité est recouvrée	

			comme les créances de l'Etat étrangères à l'impôt et au domaine. L'opposition à l'exécution ou l'opposition aux poursuites n'a pas pour effet de suspendre l'action en recouvrement de la créance. « V. – L'employeur peut contester la décision de pénalité prononcée par l'autorité administrative compétente au titre d'un des manquements prévus au présent article devant le tribunal administratif, à l'exclusion de tout recours hiérarchique. Article 2 : dispositions pénales relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	

			Après le premier alinéa de l'article L. 1146-1 du code du travail, sont insérés les alinéas ainsi rédigés : « La violation des dispositions mentionnées à l'alinéa précédent est punie de deux ans d'emprisonnement et de 7 500 euros d'amende lorsqu'elle est commise par le même employeur à l'égard de plusieurs personnes. « Les délits mentionnés au premier alinéa et aux articles 225-1 et 225-2 du code pénal sont considérés, au regard de la récidive, comme une même infraction. »	
Article 24 : Égalité des rémunérations dans le cadre des marchés publics et des concessions 1. Les mesures appropriées prises par les États membres en vertu de	Le droit interne actuel prévoit des interdictions de soumissionner applicables aux personnes condamnées pour discrimination et méconnaissance des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre	Législative	Article 19 du projet de loi : Le code de la commande publique est ainsi modifié :	

l'article 30, paragraphe 3, de la directive 2014/23/UE, de l'article 18, paragraphe 2, de la directive 2014/24/UE et de l'article 36, paragraphe 2, de la directive 2014/25/UE comprennent des mesures visant à garantir que, dans le cadre de l'exécution de marchés publics ou de contrats de concession, les opérateurs économiques respectent leurs obligations relatives au principe de l'égalité des rémunérations. 2. Les États membres examinent la possibilité de demander aux pouvoirs adjudicateurs d'introduire, s'il y a lieu, des sanctions et des conditions de résiliation afin de garantir le respect du principe de l'égalité des rémunérations dans le cadre de l'exécution de marchés publics et de contrats de concession. Lorsque les autorités des États membres agissent conformément à l'article 38, paragraphe 7, point	les femmes et les hommes ainsi qu'en cas d'absence de mise en œuvre de l'obligation de négociation sur l'égalité professionnelle introduites dans la législation alors applicable aux marchés publics par l'article 16 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes avant d'être reprises par l'ordonnance du 23 juillet 2015 et, depuis son abrogation, par l'article L. 2141-4 du Code de la commande publique (CCP). Il est prévu de faire évoluer le dispositif existant pour que le contrôle porte désormais, en matière d'égalité professionnelle, sur certaines de nouvelles obligations de déclaration issues de la directive : en cas de pénalité due en l'absence de		1° Après l'article L. 2141-7-2, il est inséré un article L. 2141-7-3 ainsi rédigé : « L'acheteur peut exclure de la procédure de passation d'un marché, les personnes soumises aux articles L. 1142-8-4 à L. 1142-8-12 du code du travail qui ont été sanctionnées pour l'un des manquements prévus au 1° de l'article L. 1142-10-2, aux 2° et 3° de l'article L. 1142-10-3 et aux 1° à 3° de l'article L. 1142-10-4 du même code. « L'acheteur peut également exclure les personnes soumises aux dispositions du I de l'article L. 132-9-3 du code général de la fonction publique qui ont été sanctionnées au titre du 1° de l'article L. 132-9-11 du même code pour un manquement à l'obligation de publication ou au titre du	

a), de la directive 2014/23/UE, à l'article 57, paragraphe 4, point a), de la directive 2014/24/UE ou à l'article 80, paragraphe 1, de la directive 2014/25/UE en liaison avec l'article 57, paragraphe 4, point a), de la directive 2014/24/UE, les pouvoirs adjudicateurs peuvent exclure ou être obligés par les États membres d'exclure tout opérateur économique de la participation à une procédure de passation de marché lorsqu'ils peuvent démontrer, par tout moyen approprié, une violation des obligations visées au paragraphe 1 du présent article, liée au non-respect des obligations en matière de transparence des rémunérations ou à un écart de rémunération de plus de 5 % pour n'importe quelle catégorie de travailleurs, que l'employeur ne peut justifier sur la base de critères objectifs non sexistes. Cette disposition est sans préjudice de tout autre droit	déclaration ou en cas de déclaration erronée, en l'absence de dépôt d'un accord ou d'un plan d'action, et du rapport en cas de mise en place de l'évaluation conjointe des rémunérations. Le manquement est, dans ce cadre, considéré comme caractérisé dès lors qu'existe une sanction administrative.		5° du même article pour un manquement à l'obligation de détermination des mesures de correction. « L'exclusion prévue au présent article s'applique pour une durée d'un an à compter de la date du prononcé de la sanction. » ; 2° Après l'article L. 3123-7-2, il est inséré un article L. 3123-7-3 ainsi rédigé : « L'autorité concédante peut exclure de la procédure d'un contrat de concession, les personnes soumises aux articles L. 1142-8-4 à L. 1142-8-12 du code du travail qui ont été sanctionnées pour l'un des manquements prévus au 1° de l'article L. 1142-10-2, aux 2° et 3° de l'article L. 1142-10-3 et aux 1° à 3° de l'article L. 1142-10-4 du même code. « L'autorité concédante peut également exclure les	

ou obligation prévu par les directives 2014/23/UE, 2014/24/UE ou 2014/25/UE.			personnes soumises au I de l'article L. 132-9-3 du code général de la fonction publique qui ont été sanctionnées au titre du 1° de l'article L. 132-9-11 du même code pour un manquement à l'obligation de publication des indicateurs ou au titre du 5° du même article pour un manquement à l'obligation de détermination des mesures de correction. « L'exclusion prévue au présent article s'applique pour une durée d'un an à compter de la date du prononcé de la sanction. »	
Article 25 : Mesures de rétorsion et protection contre un traitement moins favorable	Le droit interne actuel est conforme en la matière, en application notamment des articles L. 1132-3 (« <i>Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire</i>	/	Conformité du droit en vigueur pas de disposition spécifique de transposition	

1. Les travailleurs et leurs représentants ne sont pas traités moins favorablement au motif qu'ils ont exercé leurs droits en matière d'égalité des rémunérations ou qu'ils ont agi en soutien d'une autre personne pour protéger ses droits. 2. Les États membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs, y compris ceux qui sont des représentants des travailleurs, contre tout licenciement ou tout autre traitement défavorable par un employeur en réaction à une plainte formulée au niveau de l'organisation de l'employeur ou à une procédure administrative ou judiciaire visant à l'application des droits et obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations.	<i>l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux articles L. 1132-1 et L. 1132-2 ou pour les avoir relatés ») et L. 1134-4 du code du travail (« Est nul et de nul effet le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur, sur le fondement des dispositions du chapitre II, lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur en raison de cette action en justice. Dans ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est regardé comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi. [...])</i>			

Article 26 : Relation avec la directive 2006/54/CE Le chapitre III de la présente directive s'applique aux procédures concernant tous droits ou obligations relatives au principe de l'égalité des rémunérations énoncé à l'article 4 de la directive 2006/54/CE.	Le droit interne assure déjà la transposition de la directive 2006/54/CE, notamment via les dispositions du code du travail relatives à l'égalité de rémunération (articles L.3221-1 à L.3222-2) et à la non-discrimination (articles L.1132-1 à L.1132-4).	/	Aucune mesure de transposition	
CHAPITRE IV- DISPOSITIONS HORIZONTALES Article 27 : Niveau de protection 1. Les États membres peuvent introduire ou conserver des dispositions qui sont plus favorables aux travailleurs que celles prévues par la présente directive.	Pour conserver le niveau de protection existant en droit interne, le présent projet de loi prévoit des obligations déclaratives pour les entreprises à partir de 50 salariés, contre 100 minimum prévus par la directive à l'article 9, en cohérence avec les obligations jusqu'ici applicables pour l'index de l'égalité professionnelle. Ce dispositif plus favorable pour les salariés que celui prévu par la directive garantit l'absence d'abaissement du		« Section 2 « Indicateurs relatifs aux écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes « Sous-section 1 « Déclaration des indicateurs (Article L. 1142-8) « Art. L. 1142-8. – Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, l'employeur déclare chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération	L'article 1^{er} du projet de loi prévoit notamment les dispositions relatives aux obligations spécifiques applicables aux entreprises de 50 à 99 salariés.

2. La mise en œuvre de la présente directive ne peut en aucun cas constituer un motif d'abaissement du niveau de protection dans les domaines qu'elle régit	niveau de protection en matière d'égalité professionnelle en droit interne.		entre les femmes et les hommes selon des modalités définies par décret. La nature des indicateurs et les éléments de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, pris en compte pour leur calcul sont définis par décret en Conseil d'Etat. « Parmi ces indicateurs, l'employeur déclare un 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, au sens de l'article L. 3221-4. Par dérogation au premier alinéa, cet indicateur est déclaré tous les trois ans dans les entreprises dont l'effectif est compris entre cinquante et deux cent quarante-neuf salariés. « A l'exception de l'indicateur 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. « Les résultats obtenus à l'indicateur mentionné au deuxième alinéa sont transmis aux salariés et au comité social et économique. « Par dérogation à l'alinéa précédent, lorsque leur communication est susceptible d'entraîner, directement ou indirectement, la divulgation d'indications sur la rémunération d'un salarié identifiable, l'employeur ne transmet les résultats sur les catégories en cause qu'au comité social et économique. Les membres de la délégation du personnel du comité social	

			et économique sont tenus à une obligation de discrétion sur ces informations. « Sous-section 2 « Obligations spécifiques aux entreprises entre 50 et 99 salariés (Art. L. 1142-8-1 à « Art. L. 1142-8-3) « Art. L. 1142-8-1. – Le comité social et économique est informé 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. 1142-8. « Art. L. 1142-8-2. – Lorsque l'indicateur sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie mentionné à l'article L. 1142-8 révèle un écart moyen au sein d'une catégorie de salariés, supérieur à un pourcentage défini par décret, non justifié par des critères objectifs non	

			fondés sur le sexe, l'employeur engage la négociation sur l'égalité professionnelle prévue au 2° de l'article L. 2242-1. En l'absence d'accord prévoyant des mesures destinées à remédier à cet écart, celles-ci sont déterminées par le plan d'action mentionné à l'article L. 2242-3. « Art. L. 1142-8-3. – Par dérogation à l'article L. 1142-8, 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 mentionné par le même article.	
Article 28 : Organismes pour l'égalité de traitement 1. Sans préjudice de la compétence des inspections du travail ou d'autres organismes chargés de faire respecter les	Le droit interne prévoit déjà l'intervention d'organismes compétents en matière de lutte contre les discriminations, au premier rang desquels le Défenseur des droits, compétent pour connaître des réclamations	/	Aucune mesure de transposition	

droits des travailleurs, y compris les partenaires sociaux, les organismes pour l'égalité de traitement sont compétents pour les questions relevant du champ d'application de la présente directive. 2. Les États membres prennent, conformément au droit national et aux pratiques nationales, des mesures actives pour garantir une coopération et une coordination étroites entre les inspections du travail, les organismes pour l'égalité de traitement et, le cas échéant, les partenaires sociaux en ce qui concerne le principe de l'égalité des rémunérations. 3. Les États membres dotent leurs organismes pour l'égalité de traitement des ressources nécessaires à l'exercice effectif de leurs fonctions d'application	individuelles et formuler des recommandations en matière d'égalité de traitement, y compris en matière de rémunération. Par ailleurs, l'inspection du travail, en lien avec les services déconcentrés du ministère en charge du travail, ont la charge du contrôle des entreprises quant au respect de leurs obligations en matière d'égalité professionnelle.			

du droit à l'égalité des rémunérations.				
Article 29 : Suivi et sensibilisation 1. Les États membres veillent au suivi et au soutien cohérents et coordonnés de l'application du principe de l'égalité des rémunérations ainsi qu'à l'application de toutes les voies de recours disponibles. 2. Chaque État membre désigne un organisme chargé de suivre et de soutenir la mise en œuvre des mesures nationales mettant en œuvre la présente directive (ci-après dénommé "organisme de suivi") et prend les dispositions nécessaires à son bon fonctionnement. L'organisme de suivi peut faire partie d'un organisme ou d'une structure existants au niveau national. Les États membres peuvent désigner plus d'un organisme à des fins de sensibilisation et de collecte de	Le ministère chargé du travail a été désigné comme organisme chargé de suivre le et de soutenir la mise en œuvre des mesures mettant en œuvre la directive. A ce titre, le ministère assure notamment la collecte des données et la publicité des indicateurs. La collecte des rapports d'évaluation conjointe, ainsi que des accords collectifs ou plans d'action qui en découleront, sera également assurée par les services du ministère.	Législative et réglementaire	Article 1er du projet de loi : « Art. L. 1142-8. – [...] A l'exception de l'indicateur 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. [...] » « Art. L. 1142-8-10. – Lorsqu'il choisit la procédure prévue au deuxième alinéa de l'article L. 1142-8-6 ou en cas de persistance, lors de la	La collecte des données prévue dans le cadre de la déclaration des indicateurs de rémunération se fera par le biais de la déclaration sociale nominative (DSN) que doivent déclarer mensuellement les employeurs et qui permet l'automatisation de la déclaration des six premiers indicateurs : sur un portail de déclaration dédié mis en place et administré par le Ministère du travail, les employeurs devront ainsi valider les données préremplies relatives aux six premiers indicateurs, et remplir complètement les données relatives au septième indicateur (écarts par catégories de

données, à condition que les fonctions de suivi et d'analyse prévues au paragraphe 3, points b), c) et e), soient assurées par un organisme central. 3. Les États membres veillent à ce que l'organisme de suivi ait notamment pour tâches : a) la sensibilisation des entreprises et organisations publiques et privées, des partenaires sociaux et du public à la question de la promotion du principe de l'égalité des rémunérations et du droit à la transparence des rémunérations, y compris en luttant contre la discrimination intersectionnelle en matière d'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur ;			déclaration prévue à l'article L 1142-8-9, d'au moins un écart de rémunération tel que mentionné à l'article L. 1142-8-6 non justifié par des critères objectifs non fondés sur le sexe, l'employeur engage une négociation dont le calendrier est déterminé par décret. [...] « En l'absence d'accord collectif, les mesures correctives sont définies par un plan d'action, après consultation du comité social et économique, dont l'avis est transmis par l'employeur à l'autorité administrative. « Un rapport d'évaluation conjointe des rémunérations, recensant et analysant les raisons des écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes est élaboré par	salariés), qui n'est pas automatisable via les données DSN.

b) l'analyse des causes de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et la mise au point des outils destinés à aider à évaluer les inégalités en matière de rémunération, en s'appuyant, en particulier, sur les travaux et les outils d'analyse de l'EIGE; c) la collecte des données reçues des employeurs en application de l'article 9, paragraphe 7, la publication rapide des données visées à l'article 9, paragraphe 1, points a) à f), d'une manière facilement accessible et conviviale, permettant une comparaison entre les employeurs, les secteurs et les régions de l'État membre concerné, et l'assurance que les données des quatre années précédentes sont accessibles, si elles sont disponibles;			l'employeur préalablement à la négociation de l'accord ou à l'établissement du plan d'action. « Le rapport et l'accord collectif issu de la négociation, ou, à défaut, le plan d'action de l'employeur sont déposés auprès de l'autorité administrative. « L'autorité administrative peut présenter des observations sur le contenu de l'accord collectif, ou à défaut, du plan d'action. Elle envoie simultanément copie de ses observations au comité social et économique et aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. [...]	

d) la collecte des rapports d'évaluation conjointe des rémunérations en vertu de l'article 10, paragraphe 3; e) l'agrégation des données sur le nombre et les types de plaintes pour discrimination en matière de rémunération introduites devant les autorités compétentes, y compris les organismes pour l'égalité de traitement, et de recours portés devant les juridictions nationales. 4. Au plus tard le 7 juin 2028 et tous les deux ans par la suite, les États membres transmettent à la Commission, en une seule fois, les données visées au paragraphe 3, points c), d) et e).				
Article 30 : Négociation et actions collectives		/	Cette disposition ne nécessite pas une transposition en droit interne.	Les dispositions de transposition du projet de loi ne remettent pas en cause les procédures

La présente directive est sans aucun préjudice du droit de négocier, de conclure et d'appliquer des conventions collectives ou de mener des actions collectives conformément au droit national ou aux pratiques nationales.				actuellement en vigueur en matière de négociation et d'actions collectives.
Article 31 : Statistiques Les États membres fournissent chaque année à la Commission (Eurostat) des données nationales actualisées pour le calcul de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes sous une forme non ajustée. Ces statistiques sont ventilées selon le sexe, le secteur économique, le temps de travail (temps plein/temps partiel), le contrôle économique (public/privé) et l'âge, et sont calculées selon une périodicité annuelle.	L'INSEE se charge d'ores et déjà de la transmission des données pour le calcul de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes sur une base volontaire – il continuera à le faire annuellement.	/	Aucune mesure de transposition.	

Les données visées au premier alinéa sont transmises à partir du 31 janvier 2028 pour l'année de référence 2026.				
Article 32 : Diffusion des informations Les États membres prennent des mesures actives pour que les dispositions qu'ils adoptent en application de la présente directive ainsi que celles qui sont déjà en vigueur dans ce domaine soient portées à la connaissance des personnes concernées, par tous moyens appropriés, sur l'ensemble de leur territoire.			Cette disposition ne nécessite aucune mesure de transposition en droit interne.	
Article 33 : Mise en œuvre Les États membres peuvent confier la mise en œuvre de la présente directive aux partenaires sociaux, conformément au droit national et/ou aux pratiques nationales			Cette disposition ne nécessite aucune mesure de transposition en droit interne.	Les dispositions du présent projet de loi ont été élaborées en lien étroit avec les partenaires sociaux et dans le respect des procédures de consultations obligatoires.

relatifs au rôle des partenaires sociaux, à condition de prendre toutes les mesures nécessaires pour que les résultats recherchés par la présente directive soient garantis à tout moment. Les tâches de mise en œuvre confiées aux partenaires sociaux peuvent comprendre : a) la mise au point d'outils ou de méthodes analytiques visés à l'article 4, paragraphe 2; b) des sanctions financières équivalant à des amendes, pour autant qu'elles soient effectives, proportionnées et dissuasives.				
Article 34 : Transposition 1. Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 7 juin			Cette disposition ne nécessite aucune mesure de transposition en droit interne.	

2026. Ils en informent immédiatement la Commission. Lorsqu'ils informent la Commission, ils lui fournissent également un résumé des conclusions d'une évaluation de l'incidence de leurs mesures de transposition sur les travailleurs et les employeurs dont les effectifs comptent moins de 250 travailleurs, ainsi que les références de publication de cette évaluation. 2. Lorsque les États membres adoptent les dispositions visées au paragraphe 1, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.				

Article 35 : Rapport et réexamen 1. Au plus tard le 7 juin 2031, les États membres informent la Commission de la mise en œuvre de la présente directive et de ses effets dans la pratique. 2. Au plus tard le 7 juin 2033, la Commission présente au Parlement européen et au Conseil un rapport sur la mise en œuvre de la présente directive. Dans le rapport sont examinés, entre autres, les seuils prévus aux articles 9 et 10 concernant les employeurs, ainsi que le seuil de 5 % pour l'évaluation conjointe des rémunérations, prévue à l'article 10, paragraphe 1. La Commission propose, le cas échéant, toute modification législative qu'elle considère nécessaire sur la base de ce rapport.			Cette disposition ne nécessite aucune mesure de transposition en droit interne.	
Article 36 : Entrée en vigueur			Cette disposition ne nécessite aucune mesure de	

La présente directive entre en vigueur le vingtième jour suivant celui de sa publication au Journal officiel de l'Union européenne.			transposition en droit interne.	
Article 37 Destinataires Les États membres sont destinataires de la présente directive.			Cette disposition ne nécessite aucune mesure de transposition en droit interne.	

Tableau de transposition – Secteur public				
Dispositions de la directive	Droit interne en vigueur	Nature juridique des normes à adopter	Nouvelles normes à adopter (Dispositions du projet de loi)	Observations
CHAPITRE I – DISPOSITIONS GENERALES Article 1 : Objet « 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 (ci-après dénommé "principe de l'égalité des rémunérations") consacré à l'article 157 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne et de l'interdiction de toute discrimination énoncée à l'article 4 de la directive 2006/54/CE, notamment par la transparence des rémunérations et le renforcement des mécanismes d'application du droit. »	Le code général de la fonction publique consacre le principe d'égalité entre les agents publics, notamment l'égalité entre les femmes et les hommes (article L.131-2). Il prévoit plusieurs dispositifs concrets pour garantir le respect de ce principe, notamment l'élaboration de plans d'action pluriannuels (articles L.132-1 à L.132-4), des nominations équilibrées entre les femmes et les hommes (articles L.132-5 et L.132-9), l'obligation de publication annuelle des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi que de mettre en œuvre des actions pour les supprimer (articles L.132-9-3 à L.132-9-5), un avancement de grade équilibré (article L.132-10), la présentation d'un rapport annuel devant le Conseil commun de la fonction publique sur les mesures mises en œuvre en vue d'assurer l'égalité professionnelle (article L.132-11)	Législative et réglementaire.	Le code général de la fonction publique est modifié afin d'introduire un dispositif de transparence des rémunérations et de correction des écarts entre les femmes et les hommes reprenant les obligations créées par la directive. En particulier, l'intitulé de la section 3 du chapitre II du titre III du livre Ier du code général de la fonction publique est remplacée par les dispositions suivantes : « Section 3 « Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ». Cette section est complétée par des dispositions relatives à	Consultations : CCFP CNEN.

	ainsi que le recueil des signalements de discrimination (article L.135-6).		l'information des candidats et des agents, à la transparence des rémunérations, à la publication d'indicateurs, à l'analyse des écarts, à l'évaluation conjointe, à la mise en œuvre de mesures correctives et à l'instauration de sanctions en cas de manquement. Des dispositions réglementaires viendront parachever la transposition.	
Article 2 : Champ d'application « 1. La présente directive s'applique aux employeurs des secteurs public et privé. 2. La présente directive s'applique à tous les travailleurs qui ont un contrat de travail ou une relation de travail au sens du droit, des conventions collectives et/ou des pratiques en vigueur dans chaque État membre, compte tenu de la jurisprudence de la Cour de justice.	Le code général de la fonction publique interdit les discriminations entre agents publics (article L.131-1), notamment fondées sur le sexe (article L.131-2). Les candidats à un emploi public bénéficient également d'une telle protection contre les discriminations, conformément à la jurisprudence constante du Conseil d'Etat (CE, Ass., 28 mai 1954, <i>Barel et autres</i> , n° 28238 , Rec. ; CE, Ass., 21 avril 1972, <i>Syndicat chrétien du corps des officiers de police</i> , n° 75188 , Rec.). Toutefois, aucun dispositif spécifique ne permet de garantir l'application de cette interdiction dans la rédaction des avis de création ou de vacance d'emploi, ainsi que toute dénomination de poste.	Législative.	Article 8 du projet de loi : « L'article L. 131-4 du code général de la fonction publique est ainsi modifié : « a) Au début, il est inséré un alinéa ainsi rédigé : "Les avis de création ou de vacance d'emploi ainsi que les dénominations de postes sont rédigés dans des termes ne comportant aucune distinction, directe ou indirecte, fondée sur le sexe." »	Le code général de la fonction publique est modifié pour prévoir qu'aucune distinction ne peut être faite entre les candidats à un emploi public en raison du sexe, en renforçant les garanties qui entourent les avis de création ou de vacance d'emploi ainsi que les dénominations de postes.

Aux fins de l'article 5, la présente directive s'applique aux candidats à un emploi. »	De plus, les dispositions générales d'accès aux emplois publics (articles L.311-1 à L.311-3) prévoient des obligations en matière de publicité notamment (article L.311-2).	En outre, à l'article 9 du projet de loi, les nouveaux articles L. 132-9-11, L. 132-9-12 et L. 132-9-14 confirment que les candidats à un emploi public bénéficient bien des garanties en matière de non-discrimination fondée sur le sexe prévue à l'article L. 131-2 du code général de la fonction publique (les nouveaux articles précités disposent : « l'article L. 131-2 en tant qu'il s'applique aux candidats à un emploi public »). Article 11 du projet de loi : « Le chapitre I^{er} du titre I^{er} du livre III du code général de la fonction publique est complété par des articles L. 311-2-1 et L. 311-2-2 ainsi rédigés : « Art. L. 311-2-1. – Lorsque l'emploi donne lieu à la publication d'un avis de création ou de vacance, cet avis comporte des informations sur la rémunération ou la fourchette de rémunération initiale établies sur la base de critères objectifs et non fondés sur le sexe correspondant à l'emploi	Le projet de loi renforce également les obligations des employeurs publics en matière d'information avant l'embauche. Consultations : CCFP CNEN CSPM Comité consultatif ministériel des maîtres de l'enseignement privé sous contrat Comité consultatif ministériel des personnels enseignants et de documentation des établissements mentionnés à l'article L.813-8 du code rural et de la pêche maritime Comité des textes statutaires de La Poste

			concerné. A défaut, l'employeur communique ces informations au candidat par tout moyen écrit durant la procédure de sélection. « Ces informations sont mises à disposition sur demande dans un format accessible aux personnes en situation de handicap. « Art. L. 311-2-2. – L'employeur ne peut demander au candidat aucune information relative à sa de rémunération actuelle ou aux rémunérations perçues dans ses emplois antérieurs. » Afin de couvrir le champ de la directive, qui s'applique à tous les travailleurs, des adaptations et compléments sont nécessaires au-delà du seul code général de la fonction publique. En effet, plusieurs catégories d'agents publics relevant de régimes statutaires ou législatifs spécifiques n'entrent pas, ou seulement partiellement, dans le champ de ce code. Le projet	Conseil des questions statutaires d'Orange SA

			de loi prévoit ainsi l'application des nouvelles dispositions : - Aux personnels médicaux (article 13) ; - Aux personnels hospitalo-universitaires (article 14) ; - Aux maîtres exerçant dans des établissements d'enseignement privés liés à l'Etat par contrat d'association, relevant du ministère de l'Education nationale (article 15) ; - Aux personnels enseignants et de documentation, relevant du ministère de l'agriculture (article 16) ; - Aux fonctionnaires d'Orange SA (article 17), le renvoi aux dispositions du code du travail s'effectuant dans le respect des garanties statutaires relatives à la non-discrimination, prévues par le code général de la fonction publique ;	

			- Aux agents publics de La Poste (article 18). Afin d'assurer une transposition effective de la directive sur l'ensemble du territoire national, le projet de loi confirme également l'application des nouveaux dispositifs aux agents de l'Etat dans l'ensemble des territoires ultramarins (article 20).	
Article 3 : Définitions « 1. Aux fins de la présente directive, on entend par : a) « rémunération » : le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimal et tout autre avantage, payés 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 ; b) « niveau de rémunération » : la rémunération annuelle brute et la rémunération horaire brute correspondante ;	Le droit interne comporte déjà des définitions relatives à la rémunération, à l'égalité de rémunération, au travail de valeur égale et à la discrimination. Pour le 1° a) de l'article 3 : Le code général de la fonction publique prévoit que la rémunération du fonctionnaire comprend le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les primes et indemnités instituées par la loi ou par le pouvoir réglementaire (article L. 712-1). La rémunération de l'agent public contractuel est, quant à elle, « <i>fixée par l'autorité compétente en tenant compte des fonctions exercées, de la qualification requise pour leur exercice et de l'expérience de ces agents. Elle peut tenir compte de</i>	Législative et réglementaire.	L'article 12 du projet de loi confirme l'applicabilité aux agents publics des dispositions du code du travail relatives à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes par un renvoi exprès. Ce choix de technique normative repose sur l'existence, en droit interne, d'un corpus complet, précis et stabilisé de définitions et de règles substantielles en matière d'égalité de rémunération, notamment aux articles L. 3221-2 à L. 3221-7 du code du travail, qui définissent la notion de rémunération, le principe d'égalité pour un même travail	La transposition est principalement assurée par renvoi aux dispositions du code du travail relatives à l'égalité de rémunération. Consultation : CCFP CNEN.

c) « écart de rémunération entre les femmes et les hommes »: la différence entre les niveaux de rémunération moyens des travailleurs féminins et des travailleurs masculins d'un employeur, exprimée en pourcentage du niveau de rémunération moyen des travailleurs masculins; d) « niveau de rémunération médian »: le niveau de rémunération tel que la moitié des travailleurs d'un employeur gagne plus et la moitié de ces travailleurs gagne moins; e) « écart de rémunération médian entre les femmes et les hommes »: la différence entre le niveau de rémunération médian des travailleurs féminins et des travailleurs masculins d'un employeur, exprimée en pourcentage du niveau de rémunération médian des travailleurs masculins; f) « quartile »: chacun des quatre groupes égaux dans lesquels les travailleurs sont	<i>leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service et évoluer au sein de l'administration, de la collectivité ou de l'établissement qui les emploie » (article L. 713-1).</i> Pour le 1° b à f) de l'article 3 : L'article L. 132-9-3 du CGFP prévoit le calcul d'indicateurs pour déterminer les écarts de rémunération entre les femmes et mettre en œuvre les actions visant à les supprimer. Sont concernés les employeurs qui gèrent au moins cinquante agents, les départements ministériels, les établissements publics de l'Etat, les régions, les départements, les communes et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants, le Centre national de la fonction publique territoriale ainsi que les établissements publics mentionnés à l'article L. 5. Pour le 1° g et h) de l'article 3 L'article L. 3221-1 du code du travail rend les articles L. 3221-2 à L. 3221-7 applicables aux agents de droit public. L'article L. 3221-4 prévoit actuellement que « <i>ont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un</i>		ou un travail de valeur égale et les critères objectifs et non sexistes permettant de justifier d'éventuelles différences de traitement. La transposition par renvoi permet d'éviter toute divergence ou redondance normative entre les codes, de garantir l'unité d'interprétation des notions juridiques applicables aux secteurs public et privé, et d'assurer une pleine conformité aux exigences de la directive, sans altérer la lisibilité ni la sécurité juridique du droit applicable. Ce choix s'inscrit dans une pratique constante du législateur pour les matières transversales de droit du travail applicables aux agents publics, et est de nature à assurer une transposition complète et fidèle des définitions prévues par la directive. L'article L. 3221-4 du code du travail, rendu applicable aux agents publics, est modifié par	

répartis en fonction de leur niveau de rémunération, du plus bas au plus élevé; g) « travail de même valeur »: un travail défini comme étant de même valeur selon les critères non discriminatoires, objectifs et non sexistes visés à l'article 4, paragraphe 4; h) « catégorie de travailleurs »: les 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 visés à l'article 4, paragraphe 4, par leur employeur et, le cas échéant, en coopération avec les représentants des travailleurs conformément au droit national et/ou aux pratiques nationales; i) « discrimination directe »: la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;	<i>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. »</i> Pour les 1° i) et j) de l'article 3 : <u>L'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008</u> retient les mêmes définitions de la discrimination directe ou indirecte que la directive : <i>« Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement (...) de son sexe, de sa situation de famille, de sa grossesse (...) une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable. »</i> <i>« Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés. »</i>		l'article 6 du projet de loi pour intégrer les notions de « compétences non techniques » et de « conditions de travail » afin de tenir compte des critères prévus au 4 de l'article 4 de la directive pour déterminer les situations comparables au regard de la valeur du travail. Article 9 du projet de loi : Cet article modifie l'article L. 132-9-3 du code général de la fonction publique en prévoyant le calcul d'indicateurs d'écart de rémunération hommes/femmes. La définition de ces indicateurs, qui seront notamment ceux prévus par l'article 9 de la directive, sera précisée par un décret en Conseil d'Etat. Un décret simple définira notamment les modalités de calcul des indicateurs, en particulier la rémunération de référence. Par ailleurs, au regard de l'absence d'une inspection du	

j) « discrimination indirecte »: la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires; k) « inspection du travail »: l'organisme ou les organismes chargés, conformément au droit national et/ou aux pratiques nationales, de fonctions de contrôle et d'inspection sur le marché du travail, si ce n'est que, lorsque le droit national le prévoit, les partenaires sociaux peuvent exercer ces fonctions; l) « organisme pour l'égalité de traitement »: l'organisme ou les organismes désignés en vertu de l'article 20 de la directive 2006/54/CE;	Le code général de la fonction publique interdit les distinctions directes ou indirectes (article L.131-1), en particulier fondées sur le sexe (article L. 131-2). Pour les 1° k) à m) de l'article 3 : Pour le k) « inspection du travail » : La notion d'« inspection du travail » ne connaît pas de traduction directe dans la fonction publique française. En effet, les fonctionnaires et agents publics sont régis par les dispositions du code général de la fonction publique (article L. 1) et ne relèvent pas du champ d'application général du code du travail. Les missions confiées à l'inspection du travail par l'article L. 8112-1 du code du travail ne trouvent pas d'équivalent institutionnel unique dans la fonction publique. Pour le l) « organisme pour l'égalité de traitement » : Les missions mentionnées à l'article 20 de la directive 2006/54/CE sont assurées en France par le Défenseur des droits, autorité administrative indépendante instituée par l'article 71-1 de la Constitution et compétente en matière de lutte contre les discriminations en application de la loi		travail compétente pour la fonction publique, l'article L. 132-9-5 du projet de loi prévoit que les fonctions de contrôle prévues par le présent projet de loi sont exercées par les autorités administratives relevant de l'Etat désignées par décret en Conseil d'Etat.	

m) « représentants des travailleurs »: les représentants des travailleurs conformément au droit national et/ou aux pratiques nationales. 2. Aux fins de la présente directive, la discrimination inclut: a) le harcèlement et le harcèlement sexuel, au sens de l'article 2, paragraphe 2, point a), de la directive 2006/54/CE, ainsi que tout traitement moins favorable reposant sur le rejet de tels comportements par la personne concernée, ou sa soumission à ceux-ci, lorsque ce harcèlement ou ce traitement est lié à l'exercice des droits prévus par la présente directive ou en résulte; b) toute injonction de pratiquer à l'encontre de personnes une discrimination fondée sur le sexe; c) tout traitement moins favorable lié à la grossesse ou au congé de maternité au sens de la directive 92/85/CEE du Conseil ;	organique n° 2011-333 et de la loi n° 2011-334 du 29 mars 2011. Pour le m) « représentants des travailleurs » : Cette notion est couverte, dans la fonction publique, par les membres élus des comités sociaux ou leurs équivalents et les organisations syndicales représentatives prévus par les dispositions applicables aux différentes catégories de personnels entrant dans le champ du présent projet de loi. Pour le 2° a) de l'article 3 : Le code général de la fonction publique prévoit déjà des dispositions en matière de harcèlement et de harcèlement sexuel (articles L.133-1 et suivants). Pour le 2° b) de l'article 3 : L'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 précitée dispose que « Constitue également une discrimination le fait d'ordonner ou d'inciter une personne à adopter un comportement discriminatoire à l'égard d'autrui. ». (loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, article 1).			

d) tout traitement moins favorable au sens de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil, fondé sur le sexe, notamment en matière de congé de paternité, de congé parental ou de congé d'aidant; e) 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. 3... Le paragraphe 2, point e), n'entraîne pas d'obligation supplémentaire pour les employeurs de collecter les données visées dans la présente directive en ce qui concerne des motifs de discrimination prohibés autres que le sexe.	Pour le 2° c) de l'article 3 : Le code général de la fonction publique prohibe les discriminations fondées sur la situation de grossesse (article L.131-1). Pour le 2° d) de l'article 3 : Le code général de la fonction publique (article L.131-1) comporte dans leur définition de la discrimination les distinctions fondées notamment sur le sexe. Pour le 2° e) de l'article 3 : Le droit de la fonction publique ne comporte pas de définition autonome de la discrimination intersectionnelle. Toutefois, l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, l'article L. 1132-1 du code du travail, l'article 225-1 du code pénal ainsi que l'article L. 131-1 du code général de la fonction publique permettent d'appréhender les situations dans lesquelles une discrimination résulte de la combinaison de plusieurs critères prohibés, tels que le sexe, l'origine, l'âge ou le handicap.			
Article 4 : Même travail et travail de même valeur	Le droit interne comporte déjà un cadre juridique relatif à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Les	Législative.	Article 12 du projet de loi :	Le projet de loi vient compléter ce cadre en introduisant des

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les employeurs disposent de structures de rémunération garantissant l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur. 2. Les États membres prennent, en consultation avec les organismes pour l'égalité de traitement, les mesures nécessaires pour veiller à ce que des outils ou des méthodes analytiques soient disponibles et facilement accessibles pour soutenir et guider l'évaluation et la comparaison de la valeur du travail conformément aux critères énoncés au présent article. Ces outils ou méthodes permettent aux employeurs et/ou aux partenaires sociaux de mettre en place et d'utiliser aisément des systèmes non sexistes d'évaluation et de classification des emplois qui excluent toute discrimination	articles L. 3221-2 à L. 3221-7 du code du travail définissent le principe d'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale et encadrent les critères objectifs permettant de comparer les emplois, notamment en termes de compétences, d'efforts, de responsabilités et de conditions de travail. Ce cadre est applicable aux agents publics en vertu de l'article L. 3221-1 du code du travail et s'articule avec l'organisation statutaire de la fonction publique. Cette exigence d'égalité s'inscrit dans un système de rémunération largement encadré par des dispositions statutaires et réglementaires. Chaque fonctionnaire relève d'un corps ou cadre d'emplois, qui regroupe des agents exerçant des fonctions similaires ou liées. À l'intérieur de ce corps ou cadre d'emplois, chaque fonctionnaire détient un grade, qui représente son niveau hiérarchique et ses responsabilités. L'accès au corps/cadre d'emplois et au grade est déterminé en fonction de critères tels que la formation, l'expérience professionnelle et les concours/examens professionnels réussis. Les grilles indiciaires sont propres à chaque corps/cadre d'emplois et grade et organisent l'avancement à l'ancienneté grâce aux échelons.		« 2° L'article L. 716-1 est remplacé par les dispositions suivantes : "Art. L. 716-1. – Tout employeur public assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. "Les dispositions des articles L. 3221-2 à L. 3221-4, L. 3221-6 et L. 3221-7 du code du travail sont applicables aux agents publics." »	outils opérationnels de mesure, d'analyse et de correction des écarts de rémunération, afin d'assurer une mise en œuvre effective et systématique de ces principes. Dans un objectif de lisibilité et d'accessibilité du droit, le présent projet de loi renforce la visibilité du cadre en vigueur en inscrivant explicitement, à l'article L. 716-1 du code général de la fonction publique, le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale et en y renvoyant expressément aux articles L. 3221-2 à L. 3221-4, L. 3221-6 et L.

en matière de rémunération fondée sur le sexe. 3. Le cas échéant, la Commission peut mettre à jour les lignes directrices à l'échelle de l'Union relatives aux systèmes non sexistes d'évaluation et de classification des emplois, en consultation avec l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE). 4. 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, lorsqu'il en existe. Ces critères ne sont pas fondés, directement ou indirectement, sur le sexe des travailleurs. Ils comprennent les compétences, les efforts, les responsabilités et les	À ce traitement s'ajoute un régime indemnitaire dont les modalités d'attribution sont également définies par des textes réglementaires. Celui-ci tient notamment compte du niveau des fonctions exercées, des responsabilités assumées, de l'expertise mobilisée ou encore des sujétions ou du risque particuliers liées au poste occupé. Ainsi, la rémunération dans la fonction publique est fixée essentiellement par un cadre réglementaire précis respectant le principe d'égalité entre les femmes et les hommes. Celle-ci évolue essentiellement en fonction de l'ancienneté acquise (avancement d'échelon, éligibilité à certaine voie de concours, aux passages de grade) et des missions exercées.			3221-7 du code du travail. Consultation : CCFP.

conditions de travail, ainsi que, s'il y a lieu, tout autre facteur pertinent pour l'emploi ou le poste concerné. Ils sont appliqués de manière objective et non sexiste excluant toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe. En particulier, les compétences non techniques pertinentes ne sont pas sous-évaluées.				
CHAPITRE II – TRANSPARENCE DES REMUNERATIONS Article 5: Transparence des rémunérations avant l'embauche 1. Les candidats à un emploi ont le droit de recevoir, de l'employeur potentiel, des informations sur : a) la rémunération initiale ou la fourchette de rémunération initiale, sur la base de critères objectifs non sexistes, correspondant au poste concerné ; et	Le droit applicable à la fonction publique ne prévoit pas d'obligation générale de transparence des rémunérations à l'égard des candidats à un emploi public. Les procédures de recrutement ne comportent pas d'obligation explicite d'information sur la rémunération proposée ni d'interdiction de solliciter l'historique de rémunération des candidats. Toutefois, le droit de la fonction publique encadre déjà les procédures de recrutement et garantit, tant dans le recrutement par concours que dans le recrutement par contrat, le respect du principe d'égal accès aux emplois publics, consacré par l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789. L'égalité dans l'accès aux charges publiques constitue un principe de valeur	Législative.	Article 8 du projet de loi : « L'article L. 131-4 du code général de la fonction publique est ainsi modifié : « a) Au début, il est inséré un alinéa ainsi rédigé : “Les avis de création ou de vacance d'emploi ainsi que les dénominations de postes sont rédigés dans des termes ne comportant aucune distinction, directe ou indirecte, fondée sur le sexe.” » Article 11 du projet de loi :	Le projet de loi introduit des obligations spécifiques de transparence en amont du recrutement et encadre les pratiques des employeurs publics afin de garantir l'égalité de traitement des candidats et d'éviter la reproduction des écarts de rémunération. Consultations : CCFP CNEN

b) le cas échéant, les dispositions pertinentes de la convention collective appliquées par l'employeur en rapport avec le poste. Ces informations sont communiquées de manière à garantir une négociation éclairée et transparente en matière de rémunération, par exemple dans un avis de vacance d'emploi publié, avant l'entretien d'embauche ou d'une autre manière. 2. L'employeur ne demande pas aux candidats leur historique de rémunération au cours de leurs relations de travail actuelles ou antérieures. 3. Les employeurs veillent à ce que les offres d'emploi et les dénominations de postes soient non sexistes et à ce que les processus de recrutement soient menés de façon non discriminatoire de manière à ne pas compromettre le droit à l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un	constitutionnelle (Cons. const., 26 mars 2015, <i>M. Frédéric P.</i>, n° 2015-459 QPC). A ce titre, afin de garantir des procédures de recrutement non discriminatoires, la circulaire du 21 novembre 2017 relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes publiés au Journal officiel de la République française prévoit que les employeurs publics doivent « <i>systématiquement recourir, dans les actes de recrutement et les avis de vacances publiés au Journal officiel, à des formules telles que 'le candidat ou la candidate' afin de ne pas marquer de préférence de genre</i> ». En revanche, les règles visant à garantir des dénominations de poste non sexistes ne sont aujourd'hui pas prévues par le code général de la fonction publique.		« Le chapitre I^{er} du titre I^{er} du livre III du code général de la fonction publique est complété par des articles L. 311-2-1 et L. 311-2-2 ainsi rédigés : "Art. L. 311-2-1. – Lorsque l'emploi donne lieu à la publication d'un avis de création ou de vacance, cet avis comporte des informations sur la rémunération ou la fourchette de rémunération initiale établies sur la base de critères objectifs et non fondés sur le sexe correspondant à l'emploi concerné. A défaut, l'employeur communique ces informations au candidat par tout moyen écrit au cours de la procédure de sélection. "Art. L. 311-2-2. – L'employeur ne peut demander au candidat aucune information relative à sa rémunération actuelle ou aux rémunérations perçues dans ses emplois antérieurs." »	

travail de même valeur (ci-après dénommé "droit à l'égalité des rémunérations").				
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. 2. Les États membres peuvent exempter les employeurs dont les effectifs comptent moins de 50 travailleurs de l'obligation relative à la progression de la rémunération énoncée au paragraphe 1.	Pour le 1° de l'article 6 : Le droit de la fonction publique comporte déjà des règles encadrant la détermination des rémunérations des agents publics, principalement au travers des statuts particuliers, corps, cadres d'emplois, grades, échelons, grilles indiciaires, régimes indemnitaires et lignes directrices de gestion. Ces règles permettent d'objectiver les éléments pris en compte pour la rémunération et la progression de carrière. De plus, l'article L.115-7 du code général de la fonction publique impose aux employeurs de communiquer aux agents publics les informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions. Cette communication intervient au début de la relation de travail et comprend notamment le montant de la rémunération, en précisant chacun de ses éléments constitutifs, sa périodicité ainsi que ses modalités de versement (9° de l'article R115-2 du code). Ces informations sur la rémunération prennent la forme d'un renvoi aux dispositions législatives et réglementaires applicables et, par conséquent, à l'ensemble des critères de	Réglementaire.	Le droit interne satisfait déjà à l'exigence générale posée à l'article 6 de la directive. Des précisions réglementaires pourront toutefois être apportées (au sein des articles R. 115-2 à R. 115-11 du CGFP) pour renforcer la mise en œuvre et le contenu de cette obligation d'information.	L'exemption ne sera pas mobilisée dans la mesure où l'ensemble des employeurs publics, quelle que soit leur taille, sont soumis à l'obligation d'information des agents publics en matière de rémunération. Consultations : CCFP CNEN.

	détermination de la rémunération mentionnés au 1. de l'article 6 de la directive. Néanmoins, des précisions de nature réglementaire pourront être apportées pour renforcer l'information des agents publics. Pour le 2° de l'article 6 : L'exemption ne sera pas mobilisée dans la mesure où l'ensemble des employeurs publics, quelle que soit leur taille, sont soumis à l'obligation d'information des agents publics en matière de rémunération.			
Article 7 : Droit à l'information 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	Les agents publics disposent, en application des articles L.115-7 et R. 115-2 à R.115-11 du CGFP, d'un droit à recevoir communication, au début de la relation de travail, des informations sur leur rémunération (montant en précisant chacun de ses éléments constitutifs, sa périodicité ainsi que ses modalités de versement En revanche, le droit de la fonction publique ne reconnaît pas, en l'état, un droit individuel général des agents à obtenir des informations écrites sur les niveaux de rémunération moyens, ventilés par sexe, pour des catégories d'agents comparables.	Législative et réglementaire.	Article 12 du projet de loi : « Le chapitre VI du titre I^{er} du livre VII du code général de la fonction publique est ainsi modifié : « 1° Son intitulé est remplacé par l'intitulé suivant : "Transparence des rémunérations". « (...) 3° Sont ajoutés des articles L. 716-2 et L. 716-3 ainsi rédigés : "Art. L. 716-2. – Chaque année, l'employeur informe les agents, par écrit, de leur droit à	En complément de la mise en œuvre actuelle de l'article L.115-7 du CGFP, le projet de loi crée un droit individuel structuré à l'information en matière de rémunération et encadre ses modalités d'exercice afin d'en garantir l'effectivité et la conformité aux exigences de la directive (article L. 716-2).

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.	Les dispositifs existants ne prévoient pas non plus : – la possibilité explicite de passer par des représentants du personnel ou un organisme tiers pour exercer ce droit ; – un droit à obtenir des précisions en cas de données incomplètes ou inexactes ; – une obligation d'information annuelle des agents sur l'existence de ce droit ; – un encadrement de la diffusion et de l'utilisation des informations relatives aux rémunérations ; – l'interdiction de clauses contractuelles visant à empêcher les travailleurs de divulguer des informations sur leur rémunération.		demander et recevoir par écrit des informations relatives à leur niveau de rémunération ainsi qu'au niveau moyen de rémunération, ventilé par sexe, des agents accomplissant un même travail ou un travail de valeur égale au sens de l'article L. 3221-4 du code du travail. Ce droit peut être exercé par l'intermédiaire de membres du comité social compétent ou son équivalent. "L'employeur fournit les informations demandées dans un délai et selon les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat. "L'agent ne peut utiliser les informations obtenues en application des dispositions du présent article à des fins autres que l'exercice de son droit à l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes. "Ces informations sont fournies sur demande dans un format accessible aux personnes en situation de handicap.	En outre, il introduit une nouvelle disposition visant à transposer l'interdiction des clauses contractuelles mentionnées au 5° de l'article 7 de la directive (article L. 716-3). Consultations : CCFP CNEN.

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. 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. 6. Les employeurs peuvent exiger des travailleurs ayant obtenu, en application du présent article, des informations autres que celles concernant leur propre rémunération ou niveau de rémunération qu'ils ne les utilisent pas à des fins autres que l'exercice de leur droit à l'égalité des rémunérations.			“Lorsque leur communication est susceptible d’entraîner, de manière directe ou indirecte, la divulgation d’indications sur la rémunération d’un autre agent identifiable, notamment si le nombre d’agents d’au moins un des deux sexes dans la catégorie considérée, au sens du premier alinéa, est inférieur à un effectif minimum défini par décret, l’employeur ne transmet pas ces informations et en informe l’agent. “L’employeur n’est pas tenu de donner suite aux demandes abusives, en particulier par leur nombre ou leur caractère répétitif ou systématique. “Art L. 716-3. – Toute clause ou disposition ayant pour objet ou pour effet d’interdire à un agent public de divulguer des informations relatives à sa rémunération est réputée non écrite.” »	

Article 8 : Accessibilité des informations Les employeurs fournissent toute information partagée avec les travailleurs ou les candidats à un emploi en vertu des articles 5, 6 et 7 dans un format accessible aux personnes handicapées et qui tient compte de leurs besoins particuliers.	Le droit applicable à la fonction publique comporte des exigences générales d'accessibilité des services publics et d'adaptation aux besoins des personnes en situation de handicap, notamment en matière d'insertion dans l'emploi (articles L.351-1 à L.353-1). Le code général de la fonction publique prévoit également des dispositifs de protection contre les discriminations liées à une situation de handicap. A ce titre, il prévoit des obligations pesant sur les employeurs, notamment en matière d'accès à un emploi et de maintien en emploi, de déroulement du parcours professionnel et d'accès à des fonctions supérieures ainsi qu'à des formations, dans le respect du principe d'égalité de traitement (article L.131-8). Toutefois, ces exigences générales contenues dans le code général de la fonction publique ne concernent pas les informations partagées avec l'agent public ou le candidat à un emploi public, au sens des articles 5, 6 et 7 de la directive.	Législative.	Article 11 du projet de loi : « I. – Le chapitre I^{er} du titre I^{er} du livre III du code général de la fonction publique est complété par des articles L. 311-2-1 et L. 311-2-2 ainsi rédigés : “Art. L. 311-2-1. – (...) Ces informations sont mises à disposition sur demande dans un format accessible aux personnes en situation de handicap.” » Article 12 du projet de loi : « 3° (...) Art. L. 716-2. – (...) Ces informations sont fournies sur demande dans un format accessible aux personnes en situation de handicap. »	Le droit interne comporte déjà plusieurs garanties, que le projet de loi vient compléter afin d'expliciter cette exigence d'accessibilité pour les informations relatives aux rémunérations communiquées aux candidats et aux agents, et ainsi se conformer pleinement aux exigences de l'article 8 de la directive. Consultations : CCFP CNEN.
Article 9 : Communication de données relatives à l'écart de rémunération entre travailleurs féminins et travailleurs masculins	Le droit de la fonction publique prévoit déjà un dispositif structuré de mesure et de publication des écarts de rémunération	Législative et réglementaire.	Article 9 du projet de loi : « La section 3 du chapitre II du titre III du livre I^{er} du code général de la fonction publique est remplacée par les dispositions suivantes :	Le projet de loi procède à une refonte et à un enrichissement substantiel du cadre

1. Les États membres veillent à ce que les employeurs fournissent les informations ci-après sur leur organisation, conformément au présent article : 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	entre les femmes et les hommes, fondé sur la production d'indicateurs obligatoires. Ce dispositif repose notamment sur les dispositions des articles L. 132-9-3 et suivants du code général de la fonction publique, ainsi que sur leurs mesures d'application réglementaires notamment en matière de seuils, en particulier les articles R.132-23 à R.132-62, le décret n° 2024-801 du 13 juillet 2024 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale et le décret n° 2024-948 du 21 octobre 2024 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique hospitalière.		"Section 3 "Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes" "Art. L. 132-9-3. – I. – Lorsqu'ils gèrent au moins cent agents, les employeurs mentionnés à l'article L. 2 et les groupements d'intérêt public calculent des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Ces indicateurs, dont la liste est fixée par décret en Conseil d'Etat, comprennent notamment un indicateur relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie d'agents accomplissant un même travail ou un travail de valeur égale, ventilé par traitement de base et par composantes variables ou complémentaires ou par rémunération. "Cette obligation s'applique : "1° Annuellement, lorsque l'employeur gère au moins deux cent cinquante agents ; "2° Annuellement, lorsque l'employeur gère entre cent et deux cent quarante-neuf agents, à l'exception de l'indicateur mentionné au premier alinéa, qui est calculé tous les trois ans ; "II. – Les dispositions du premier alinéa et du 2° du I sont applicables aux établissements publics de l'Etat, aux collectivités territoriales et	en vigueur, afin de le mettre en pleine conformité avec les exigences de la directive. Le projet de loi transpose l'article 9 comme suit : - L'article 9, 1° : transposé par le I. de l'article L.132-9-3, confirme l'obligation de calculer des indicateurs d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Le contenu des indicateurs et les modalités de calcul notamment seront précisés par voie

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. 2. Les employeurs dont les effectifs comptent 250 travailleurs ou plus fournissent au plus tard le 7 juin 2027 et chaque année par la suite les informations énoncées au paragraphe 1 concernant l'année civile précédente. 3. Les employeurs dont les effectifs comptent entre 150 et 249 travailleurs fournissent au plus tard le 7 juin 2027 et tous les trois ans par la suite les informations énoncées au	Ces textes prévoient l'obligation, pour les employeurs publics, de calculer et de publier un ensemble d'indicateurs relatifs aux écarts de rémunération, incluant notamment : – l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes ; – les écarts de rémunération par catégorie de personnels ; – la répartition des promotions et des avancements ; – la part des femmes et des hommes parmi les plus hautes rémunérations. Les résultats de ces indicateurs doivent être rendus publics et présentés aux instances de dialogue social compétentes, assurant la transparence et une analyse des écarts. Sur le point 9., le livre III du code des relations entre le public et l'administration		établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants ainsi qu'aux établissements publics mentionnés à l'article L. 5 lorsqu'ils gèrent entre cinquante et quatre-vingt-dix-neuf agents. "III. – Un décret précise les modalités d'application du I et du II du présent article, notamment les agents pris en compte pour le calcul des seuils et des indicateurs, les modalités de ces calculs, dont la rémunération de référence, ainsi que la date à laquelle les résultats obtenus pour les indicateurs doivent être publiés ou rendus publics. "Art. L. 132-9-4. – Les résultats obtenus pour les indicateurs sont publiés sur le site internet de l'employeur ou, le cas échéant, rendus publics par tout autre moyen, après avoir été présentés au comité social compétent ou son équivalent. Ils sont accompagnés d'une présentation des méthodes de calcul permettant d'en assurer la compréhension. "Toutefois, le résultat de l'indicateur mentionné au premier alinéa du I de l'article L. 132-9-3 n'est pas rendu public mais communiqué au comité social compétent ou à son équivalent. Il est également mis à la disposition des agents si cette mise à disposition n'est pas susceptible d'entraîner, de manière directe ou indirecte, la	réglementaire . - L'article 9, 2° à 4° : transposé par le I. de l'article L. 132-9-3, afin de préciser les obligations pesant sur les employeurs en fonction du nombre d'agents. - L'article 9, 5° : transposé par le III. de l'article L.132-9-3. - L'article 9, 6° : transposé par l'article L.132-9-4, afin de préciser les acteurs et destinataires des informations communiquées.

paragraphe 1 concernant l'année civile précédente. 4. Les employeurs dont les effectifs comptent entre 100 et 149 travailleurs fournissent au plus tard le 7 juin 2031 et tous les trois ans par la suite les informations énoncées au paragraphe 1 concernant l'année civile précédente. 5. Les États membres n'empêchent pas les employeurs dont les effectifs comptent moins de 100 travailleurs de fournir, à titre volontaire, les informations figurant au paragraphe 1. Les États membres peuvent, en vertu de leur droit national, exiger des employeurs dont les effectifs comptent moins de 100 travailleurs qu'ils fournissent des informations sur les rémunérations. 6. L'exactitude des informations est confirmée par la direction de l'employeur, après consultation des représentants des travailleurs.	(CRPA) définit le cadre général de l'ouverture des données publiques. Il comprend l'ensemble des textes applicables en matière de communication, de diffusion et de réutilisation des documents administratifs. En application de l'article L300-2 du CRPA, les résultats des indicateurs sont considérés comme des documents administratifs. A ce titre et conformément à l'article L311-1 du CRPA, les employeurs publics sont tenus de communiquer ces indicateurs qu'ils détiennent aux personnes qui en font la demande, selon les modalités prévues à l'article L.311-9 du CRPA. En revanche, en application de l'article L.311-2 du CRPA, ce droit à communication ne s'exerce plus lorsque ces		divulgaration de la rémunération d'un agent identifiable. "Pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics, les résultats obtenus pour les indicateurs sont en outre communiqués à l'organe délibérant. "Art. L. 132-9-5. – Les résultats obtenus pour les indicateurs, ainsi que la justification du respect des obligations de présentation au comité social compétent ou à son équivalent, de publicité, de mise à disposition et de communication prévues à l'article L. 132-9-4, sont transmis aux autorités administratives relevant de l'Etat désignées par décret en Conseil d'Etat. Les conditions de cette transmission ainsi que les modalités de collecte et de publication de ces données sont précisées par décret. "Art. L. 132-9-6. – Les agents ainsi que les membres des comités sociaux compétents ou leurs équivalents peuvent demander à l'employeur des explications supplémentaires sur les résultats des indicateurs mentionnés à l'article L. 132-9-3. L'employeur répond à ces demandes dans un délai fixé par décret en Conseil d'Etat. "Lorsque la divulgation des informations fournies entraînerait, de manière directe ou	- L'article 9, 7° : transposé par les articles L. 132-9-4 et L. 132-9-5, en ce qui concerne les autorités à qui sont communiqués les informations et les conditions de leur publication. - L'article 9, 8° : transposé par l'article L. 132-9-5, en ce qui concerne la compilation et la publication des informations par l'Etat lui-même. Il sera précisé par des dispositions réglementaires.

Les représentants des travailleurs ont accès aux méthodes appliquées par l'employeur. 7. Les informations visées au paragraphe 1, points a) à g), du présent article sont communiquées à l'autorité chargée de compiler et publier ces données conformément à l'article 29, paragraphe 3, point c). L'employeur peut publier les informations visées au paragraphe 1, points a) à f), du présent article sur son site internet ou les mettre à la disposition du public d'une autre manière. 8. Les États membres peuvent compiler eux-mêmes les informations visées au paragraphe 1, points a) à f), du présent article sur la base de données administratives telles que celles fournies par les employeurs aux autorités fiscales ou de sécurité sociale. Ces informations sont rendues publiques conformément à	indicateurs ont été rendus publics.		indirecte, la divulgation de la rémunération d'un agent identifiable : « 1° L'employeur informe l'agent de l'impossibilité de lui transmettre ces informations ; "2° Les membres des comités sociaux compétents ou leurs équivalents sont tenus à une obligation de discrétion. "L'administration n'est pas tenue de donner suite aux demandes abusives, en particulier par leur nombre ou leur caractère répétitif ou systématique." » Article 22 du projet de loi : « I - Les dispositions du titre II entrent en vigueur : 1° Pour les employeurs qui gèrent au moins cent cinquante agents un an après la date de promulgation de la présente loi. Les indicateurs calculés en 2028 porteront sur les années 2026 et 2027 ; 2° Pour les employeurs qui gèrent moins de cent cinquante agents, le 1^{er} juin 2030. »	- L'article 9, 9° : transposé par l'article L. 132-9-4, en ce qui concerne la communication des informations aux travailleurs et à leurs représentants ainsi qu'aux autorités mentionnées. L'article 9, 10° : transposé par l'article L.132-9-6. Il sera complété par des dispositions réglementaires.

l'article 29, paragraphe 3, point c). 9. Les employeurs fournissent les informations visées au paragraphe 1, point g), à tous leurs travailleurs et aux représentants des travailleurs de leurs travailleurs. Les employeurs fournissent les informations, sur demande, à l'inspection du travail et à l'organisme pour l'égalité de traitement. Les informations concernant les quatre années précédentes, si elles sont disponibles, sont également fournies sur demande. 10. Les travailleurs, les représentants des travailleurs, les inspections du travail et les organismes pour l'égalité de traitement ont le droit de demander aux employeurs des éclaircissements et des précisions supplémentaires sur toutes les données communiquées, y compris des explications concernant toute différence de rémunération constatée entre les femmes et				

les hommes. Les employeurs répondent à ces demandes dans un délai raisonnable en fournissant une réponse circonstanciée. Lorsque la différence de rémunération entre les femmes et les hommes n'est pas justifiée par des critères objectifs non sexistes, les employeurs remédient à la situation dans un délai raisonnable, en étroite coopération avec les représentants des travailleurs, l'inspection du travail et/ou l'organisme pour l'égalité de traitement.				
Article 10 : Évaluation conjointe des rémunérations 1. Les États membres prennent des mesures appropriées pour que les employeurs soumis à l'obligation de communication de données sur les rémunérations en vertu de l'article 9 procèdent, en coopération avec les représentants de leurs travailleurs, à une évaluation conjointe des rémunérations	Le droit de la fonction publique ne prévoit pas, en l'état, de dispositif général et structuré d'évaluation conjointe des rémunérations associant l'employeur et les représentants du personnel, déclenché en cas d'écart de rémunération non justifié. Si des mécanismes d'analyse des écarts et de négociation existent, notamment dans le cadre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle (articles L.132-1 à L. 132-4) et en cas de note inférieure à 75 dans le cadre du calcul de l'index des rémunérations, ils ne reposent pas sur une	Législative et réglementaire.	Article 9 du projet de loi : « Art. L. 132-9-7. – I. – Lorsque le résultat obtenu pour l'indicateur mentionné au premier alinéa du I de l'article L.132-9-3 révèle un écart moyen au sein d'une catégorie supérieur à un seuil défini par décret, l'employeur consulte le comité social compétent ou son équivalent sur les éléments permettant d'apprécier le caractère objectivement justifié de cet écart.	Le projet de loi introduit un dispositif structuré d'analyse des écarts et d'évaluation conjointe des rémunérations, assorti d'obligations de consultation, de mise en œuvre de mesures de correction (par le biais de la négociation avec les organisations

lorsque toutes les conditions suivantes sont réunies : a) les données communiquées concernant les rémunérations révèlent une différence de niveau de rémunération moyen d'au moins 5 % entre les travailleurs féminins et les travailleurs masculins quelle que soit la catégorie de travailleurs; b) l'employeur n'a pas justifié cette différence de niveau de rémunération moyen par des critères objectifs non sexistes; c) l'employeur n'a pas remédié à cette différence injustifiée de niveau de rémunération moyen dans un délai de six mois à compter de la date de communication des données sur les rémunérations. 2. L'évaluation conjointe des rémunérations est effectuée pour recenser, corriger et prévenir les différences de rémunération entre les travailleurs féminins et les	méthodologie encadrée et harmonisée d'évaluation conjointe des rémunérations.		« Si l'employeur n'est pas en mesure de justifier l'écart par des critères objectifs non fondés sur le sexe, il met en œuvre des mesures de correction et en informe sans délai le comité social compétent ou son équivalent. Il le consulte sur le nouveau résultat obtenu pour cet indicateur, dans un délai de six mois suivant la première consultation. Dans le cas où l'écart demeure supérieur au seuil mentionné au premier alinéa du présent article, le comité ou son équivalent examine les éléments permettant d'en apprécier le caractère objectivement justifié et se prononce, dans la négative, sur la mise en œuvre de la procédure d'évaluation conjointe prévue à l'article L. 132-9-8. « L'employeur peut toutefois consulter immédiatement le comité social compétent ou son équivalent sur la mise en œuvre d'une procédure d'évaluation	syndicale représentatives ou de façon unilatérale) et de suivi. Le projet de loi transpose l'article 10 de la directive comme suit : - L'article 10, 1° : transposé par l'article L.132-9-7 afin d'introduire un dispositif structuré d'analyse des écarts et de décision de mise en œuvre de l'évaluation conjointe des rémunérations. - L'article 10, 2° et 3° - sauf le 2°, f) : transposé par l'article L.132-9-8, afin de préciser la

travailleurs masculins qui ne sont pas justifiées par des critères objectifs non sexistes et comporte les éléments suivants : a) une analyse de la proportion de travailleurs féminins et de travailleurs masculins au sein de chaque catégorie de travailleurs; b) des informations sur les niveaux de rémunération moyens des travailleurs féminins et des travailleurs masculins et sur les composantes variables ou complémentaires pour chaque catégorie de travailleurs; c) toutes les différences de niveaux de rémunération moyens entre les travailleurs féminins et les travailleurs masculins pour chaque catégorie de travailleurs; d) les raisons de ces différences de niveaux de rémunération moyens fondées sur des critères objectifs non		conjointe, sans mettre en œuvre la procédure préalable prévue à l'alinéa précédent. « II. – Les dispositions du I du présent article ne sont pas applicables aux employeurs mentionnés au II de l'article L. 132-9-3. Dans l'hypothèse mentionnée au premier alinéa du même I, ces derniers mettent en œuvre la procédure de négociation dans les conditions prévues aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 132-9-9 ou, à défaut, arrêtent des mesures de correction par décision unilatérale dans un délai fixé par voie réglementaire et en informent le comité social compétent ou son équivalent. « Art. L. 132-9-8. – A l'issue des consultations prévues aux deuxième et dernier alinéas du I de l'article L. 132-9-7, l'employeur engage, en association avec le comité social compétent ou son équivalent, une procédure d'évaluation conjointe des rémunérations afin de corriger et de prévenir	procédure en cas de différences de rémunération s non justifiées par des critères objectifs non sexistes, et par l'article L. 132-9-5, en ce qui concerne l'envoi des évaluations conjointes à l'organisme de suivi. Cette disposition sera précisée par voie réglementaire . - L'article 10, 2° f) et 4° : transposé par l'article L.132-9-9, afin de préciser les modalités d'élaboration des mesures

sexistes, pour autant qu'il en existe, telles qu'elles ont été déterminées conjointement par les représentants des travailleurs et l'employeur; e) la proportion de travailleurs féminins et de travailleurs masculins qui ont bénéficié d'une augmentation de leur rémunération à la suite de leur retour d'un congé de maternité ou de paternité, d'un congé parental ou d'un congé d'aidant, si une telle augmentation est intervenue dans la catégorie de travailleurs concernée au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris; f) des mesures visant à remédier aux différences de rémunération si celles-ci ne sont pas justifiées par des critères objectifs non sexistes; g) une évaluation de l'efficacité des mesures résultant de précédentes évaluations conjointes des rémunérations.		les écarts non justifiés par des critères objectifs non fondés sur le sexe. « Un décret en Conseil d'Etat détermine : « 1° Le contenu et les modalités de la procédure d'évaluation, qui comporte notamment un rapport recensant et analysant les raisons des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ; « 2° Les conditions dans lesquelles le comité social compétent ou son équivalent est associé à la procédure ; « 3° Les modalités selon lesquelles les résultats de l'évaluation conjointe sont mis à la disposition des agents et communiqués au comité social compétent ou son équivalent. « Art. L. 132-9-9. – A l'issue de la procédure d'évaluation conjointe, l'employeur propose aux organisations syndicales représentatives d'engager une	des remédiation à l'issue de l'évaluation conjointe. Consultations : CCFP CNEN

3. Les employeurs mettent l'évaluation conjointe des rémunérations à la disposition des travailleurs et des représentants des travailleurs et la communiquent à l'organisme de suivi conformément à l'article 29, paragraphe 3, point d). Ils la mettent sur demande à la disposition de l'inspection du travail et de l'organisme pour l'égalité de traitement. 4. Lorsqu'il met en œuvre les mesures résultant de l'évaluation conjointe des rémunérations, l'employeur remédie dans un délai raisonnable aux différences de rémunération injustifiées, en étroite coopération avec les représentants des travailleurs, conformément au droit national et/ou aux pratiques nationales. L'inspection du travail et/ou l'organisme pour l'égalité de traitement peut être invité à participer au processus. La mise en œuvre des mesures comprend notamment une analyse des			négociation en vue de l'élaboration de mesures de correction des écarts de rémunération non justifiés par des critères objectifs non fondés sur le sexe. Les dispositions du titre II du livre II sont applicables. A défaut d'accord dans un délai fixé par voie réglementaire, des mesures de correction sont arrêtées unilatéralement par l'employeur. « Lorsque l'employeur est tenu d'élaborer et de mettre en œuvre le plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévu à l'article L. 132-1, les mesures de correction y sont inscrites. En l'absence de nouvel accord, et si l'accord en vigueur comporte des stipulations relatives aux écarts de rémunération qui ne sont pas conformes aux mesures arrêtées unilatéralement par l'employeur, ces stipulations deviennent caduques.	

systèmes non sexistes d'évaluation et de classification des emplois existants ou la mise en place de tels systèmes afin d'exclure toute discrimination directe ou indirecte en matière de rémunération fondée sur le sexe.			« La durée maximale de validité des mesures de correction est de trois ans. Lorsqu'elles sont inscrites dans le plan d'action prévu à l'article L. 132-1, elles restent valides jusqu'à l'échéance du plan. « Durant la période de négociation et de validité des mesures de correction, l'employeur n'est pas tenu de mettre en œuvre les dispositions des articles L. 132-9-7 et L. 132-9-8 pour ce qui concerne les écarts auxquels ces mesures de correction remédient. Toutefois, il informe chaque année le comité social compétent ou son équivalent de la mise en œuvre des mesures de correction. »	
Article 11: Soutien aux employeurs dont les effectifs comptent moins de 250 travailleurs Les États membres apportent un soutien, sous la forme d'une assistance technique et d'une formation, aux employeurs dont les effectifs comptent	Sans objet.	Réglementaire.	Aucune disposition législative de transposition.	Le projet de loi ne crée pas de dispositif spécifique, la mise en œuvre relevant des outils existants ou à développer au niveau réglementaire ou infra-réglementaire.

moins de 250 travailleurs et aux représentants des travailleurs concernés, afin de faciliter le respect par ceux-ci des obligations énoncées dans la présente directive.				
Article 12 : Protection des données 1. Dans la mesure où les informations fournies au titre des mesures prises en vertu des articles 7, 9 et 10 impliquent le traitement de données à caractère personnel, elles sont communiquées conformément au règlement (UE) 2016/679. 2. Aucune donnée à caractère personnel traitée en application de l'article 7, 9 ou 10 de la présente directive n'est utilisée pour une finalité autre que l'application du principe de l'égalité des rémunérations. 3. Les États membres peuvent décider que, lorsque la divulgation d'informations en application des articles 7, 9 et	Le traitement des données à caractère personnel dans la fonction publique est encadré par le règlement (UE) 2016/679 (RGPD) ainsi que par les dispositions de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés. S'agissant de la communication des informations relatives aux rémunérations par les employeurs publics, les traitements mis en œuvre reposent sur une obligation légale au sens de l'article 6, paragraphe 1, point c), du RGPD. À ce titre, ils sont soumis à l'ensemble des garanties prévues par ce règlement, notamment les obligations d'information des personnes concernées, l'identification des destinataires des données ainsi que l'inscription du traitement dans le registre des activités de traitement lorsque cette obligation est applicable. Dans la mesure où la communication des données répond à une obligation légale, le droit d'opposition prévu par le RGPD n'a pas vocation à s'appliquer.	Législative et réglementaire.	Article 9 du projet de loi : « Art. L. 132-9-4. – (...) Toutefois, le résultat de l'indicateur mentionné au premier alinéa du I de l'article L. 132-9-3 n'est pas rendu public (...). Il est également mis à la disposition des agents si cette mise à disposition n'est pas susceptible d'entraîner, de manière directe ou indirecte, la divulgation de la rémunération d'un agent identifiable. » « Art. L. 132-9-6. – (...) Lorsque la divulgation des informations fournies entraînerait, de manière directe ou indirecte, la divulgation de la rémunération d'un agent identifiable : « 1° L'employeur informe l'agent de l'impossibilité de lui transmettre ces informations ;	Le projet de loi précise et complète ces garanties dans le cadre des dispositifs de transparence des rémunérations. Consultations : CCFP CNEN.

10 entraînerait, directement ou indirectement, la divulgation de la rémunération d'un travailleur identifiable, seuls les représentants des travailleurs, l'inspection du travail ou l'organisme pour l'égalité de traitement ont accès à ces informations. Les représentants des travailleurs ou l'organisme pour l'égalité de traitement conseillent les travailleurs sur la possibilité d'introduire un recours au titre de la présente directive, sans divulguer les niveaux de rémunération réels des différents travailleurs qui accomplissent le même travail ou un travail de même valeur. Aux fins du suivi prévu à l'article 29, les informations sont mises à disposition sans restriction.	Par ailleurs, les principes de minimisation des données et de protection des données à caractère personnel imposent que les modalités de communication ou de publication des informations relatives aux rémunérations tiennent compte des risques d'identification ou de réidentification des agents concernés. Conformément à l'article 12 de la directive (UE) 2023/970, certaines informations ne peuvent ainsi être communiquées directement aux agents lorsque leur divulgation est susceptible de conduire à identifier la rémunération d'un agent déterminé. Enfin, la diffusion par une autorité administrative de données relatives aux rémunérations doit également être conciliée avec les dispositions de l'article L. 312-1-2 du code des relations entre le public et l'administration, qui encadrent la diffusion publique de documents comportant des données à caractère personnel.	« 2° Les membres des comités sociaux compétents ou leurs équivalents sont tenus à une obligation de discrétion. » Article 12 du projet de loi : « Art. L. 716-2. – (...) » « L'agent ne peut utiliser les informations obtenues (...) à des fins autres que l'exercice de son droit à l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes. « (...) Lorsque leur communication est susceptible d'entraîner, de manière directe ou indirecte, la divulgation d'indications sur la rémunération d'un autre agent identifiable, notamment si le nombre d'agents d'au moins un des deux sexes dans la catégorie considérée, au sens du premier alinéa, est inférieur à un effectif minimum défini par décret, l'employeur ne transmet pas ces informations et en informe l'agent. (...) »	

Article 13 : Dialogue social Sans préjudice de l'autonomie des partenaires sociaux et conformément au droit national et aux pratiques nationales, les États membres prennent les mesures appropriées pour veiller à une participation effective des partenaires sociaux, en discutant des droits et obligations énoncés dans la présente directive, le cas échéant à la demande de ceux-ci. Sans préjudice de l'autonomie des partenaires sociaux et compte tenu de la diversité des pratiques nationales, les États membres prennent les mesures appropriées pour promouvoir le rôle des partenaires sociaux et encourager l'exercice du droit à la négociation collective sur les mesures visant à lutter contre la discrimination en matière de rémunération et ses effets négatifs sur l'évaluation des emplois occupés	Le droit de la fonction publique prévoit un cadre structuré de dialogue social, reposant notamment sur les organismes consultatifs compétents et les règles relatives à la négociation collective définies au titre II du livre II du code général de la fonction publique. Les employeurs publics sont soumis à des obligations de consultation et, le cas échéant, de négociation en matière d'égalité professionnelle, notamment dans le cadre des plans d'action prévus à l'article L. 132-1 qui comportent au moins des mesures visant à évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	Législative et réglementaire.	Article 9 du projet de loi : « Art. L. 132-9-4. – (...) Les résultats (...) (sont) présentés au comité social compétent ou son équivalent. Ils sont accompagnés d'une présentation des méthodes de calcul, permettant d'en assurer la compréhension. (...) (Le) résultat de l'indicateur mentionné au premier alinéa du I de l'article L. 132-9-3 (...) (est) communiqué au comité social compétent ou à son équivalent. » « Art. L. 132-9-6. – (...) les membres des comités sociaux compétents ou leurs équivalents peuvent demander (...) des explications supplémentaires sur les résultats des indicateurs (...). « Art. L. 132-9-7. – I. – (...) l'employeur consulte le comité social compétent ou son équivalent sur les éléments permettant d'apprécier le caractère objectivement justifié de cet écart.	Le projet de loi renforce l'association des représentants des agents à l'analyse des écarts de rémunération et à la définition des mesures correctives, en systématisant leur intervention dans les différentes étapes du dispositif. Consultations : CCFP CNEN

majoritairement par des travailleurs d'un seul sexe.			« Si l'employeur n'est pas en mesure de justifier l'écart (...), (il) en informe sans délai le comité social compétent ou son équivalent. Il le consulte sur le nouveau résultat obtenu pour cet indicateur, dans un délai de six mois suivant la première consultation. Dans le cas où l'écart demeure supérieur au seuil (...), le comité ou son équivalent examine les éléments permettant d'en apprécier le caractère objectivement justifié et se prononce, dans la négative, sur la mise en œuvre de la procédure d'évaluation conjointe (...). « L'employeur peut toutefois consulter immédiatement le comité social compétent ou son équivalent sur la mise en œuvre d'une procédure d'évaluation conjointe (...). « Il. (...) (les employeurs) mettent en œuvre la procédure de négociation dans les conditions prévues aux premier et	

			deuxième alinéas de l'article L. 132-9-9 (...). » « Art. L. 132-9-8. – (...) Un décret en Conseil d'Etat détermine (...) les conditions dans lesquelles le comité social compétent ou son équivalent est associé à la procédure (...). « Art. L. 132-9-9. – (...) l'employeur propose aux organisations syndicales représentatives d'engager une négociation (...). « Les dispositions du titre II du livre II sont applicables. »	
CHAPITRE III- VOIES DE RECOURS ET APPLICATION DU DROIT Article 14 : Défense des droits Les États membres veillent à ce que, après un éventuel recours à une conciliation, tous les travailleurs qui s'estiment lésés par un défaut d'application du principe de l'égalité des rémunérations aient accès à des procédures judiciaires	Les deux voies principales permettant à un agent public ou ancien agent public de contester devant les juridictions administratives une décision individuelle qui lui apparaît défavorable sont : - le recours pour excès de pouvoir (REP) devant le tribunal administratif, dans le délai de deux mois à compter de la notification de la décision (article R. 421-1 du code de justice administrative), tendant à l'annulation de la décision illégale ;	Sans objet.	Le droit interne satisfait déjà aux exigences de l'article 14 de la directive.	Sans objet.

visant à faire appliquer les droits et obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations. Ces procédures sont facilement accessibles aux travailleurs et aux personnes qui agissent en leur nom, même après la fin de la relation de travail dans laquelle la discrimination est présumée s'être produite.	- le recours de plein contentieux pour les litiges en matière de rémunération, de responsabilité ou de contrats. S'agissant des recours de plein contentieux en matière de discrimination, l'article L 131-13 du CGFP prévoit que : « <i>L'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination subie par un agent public se prescrit par cinq ans à compter de la révélation de la discrimination. Ce délai n'est pas susceptible d'aménagement conventionnel.</i> <i>Les dommages et intérêts réparent l'entier préjudice résultant de la discrimination, pendant toute sa durée. »</i> Ainsi, le droit de la fonction publique ouvre la possibilité pour un agent public s'estimant victime d'une discrimination salariale d'agir à l'encontre de son employeur, afin d'obtenir notamment l'indemnisation du préjudice né de la discrimination s'il est reconnu établi par une juridiction. Un ancien agent public a la possibilité de solliciter la réparation de son préjudice après la cessation de ses fonctions. Il en résulte qu'aucune disposition de droit interne n'est requise pour assurer la transposition de l'article 14.			

Article 15 : Procédures au nom ou à l'appui des travailleurs Les États membres veillent à ce que les associations, organisations, organismes pour l'égalité de traitement et représentants des travailleurs ou autres entités juridiques ayant, conformément aux critères prévus dans le droit national, un intérêt légitime à garantir l'égalité entre les femmes et les hommes puissent engager toute procédure administrative ou judiciaire concernant une violation présumée des droits ou obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations. Ils peuvent agir au nom ou à l'appui d'un travailleur victime présumée d'une violation des droits ou obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations, avec l'approbation de cette personne.	Pour les organisations syndicales : en l'état du droit, l'article L. 113-2 du code général de la fonction publique (CGFP) dispose que : <i>« Les organisations syndicales représentant les agents publics peuvent ester en justice. Elles peuvent se pourvoir devant les juridictions compétentes contre les actes réglementaires concernant le statut du personnel et contre les décisions individuelles portant atteinte aux intérêts collectifs des agents publics. »</i>. De plus, les articles L. 216-1 à L. 216-3 du CGFP reconnaissent aux organisations syndicales la capacité d'assister les agents publics dans l'exercice de leurs recours administratifs. En revanche, aucune disposition ne reconnaît expressément un tel droit pour l'exercice des recours contentieux. Si un arrêt du Conseil d'État du 9 novembre 1954, Synd. du personnel civil de l'administration centrale du secrétariat d'État à la guerre (CGT), n° 19009, semble reconnaître la qualité pour les organisations syndicales de présenter des recours contre des décisions individuelles si elles ont reçu mandat des fonctionnaires intéressés pour agir en leur nom, la portée de cette décision, relativement ancienne, est faible et ne trouve pas d'échos en jurisprudence alors que les dispositions du code de justice administrative (articles R.	Législative.	Article 10 du projet de loi : « Art. L. 216-4. – Les agents publics peuvent être représentés ou se faire assister par l'organisation syndicale de leur choix ou par une association régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans et se proposant, par ses statuts, de lutter contre les discriminations, dans l'exercice des recours administratifs ou contentieux concernant une violation présumée des droits ou obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations. »	Au regard du cadre en vigueur, il est nécessaire de prendre des mesures de transposition pour accorder expressément : - un droit d'agir en justice aux organisations syndicales au nom d'un agent public victime présumée d'une violation des droits ou obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations ; - un droit d'agir en justice aux associations régulièrement déclarées depuis au moins cinq ans ayant un objet social en lien avec la lutte contre les discriminations au nom d'un agent public victime présumée d'une violation des droits ou obligations relatifs

	431-2 à R. 431-10-1) listent limitativement les mandataires pouvant agir devant les tribunaux administratifs, parmi lesquels ne se trouvent pas les organisations syndicales. Pour les associations : en l'état du droit, les dispositions de l'article R. 779-9 du code de justice administrative disposent que : « <i>Les associations régulièrement déclarées depuis au moins cinq ans et se proposant, par leurs statuts, de lutter contre les discriminations peuvent exercer les actions en justice qui naissent de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 en faveur de la victime d'une discrimination. L'association doit justifier avoir obtenu l'accord écrit de l'intéressé après avoir porté à sa connaissance les informations suivantes : 1° La nature et l'objet de l'action envisagée ; 2° Le fait que l'action sera conduite par l'association qui pourra exercer elle-même les voies de recours ; 3° Le fait que l'intéressé pourra, à tout moment, intervenir dans l'instance engagée par l'association ou y mettre fin.</i> ». Si le champ d'application de ces dispositions paraît bien recouvrir le champ d'application de la directive précitée, le droit d'agir en justice octroyé à l'association ne paraît pas satisfaire à l'exigence prévue à l'article 15			au principe de l'égalité des rémunérations. Consultations : CCFP CNEN

	susmentionné. En effet, l'article R. 779-9 du code de justice administrative octroie aux associations un droit d'agir en justice en faveur d'une victime et non en son nom. L'action conçue ici est celle d'une action de substitution exercée par l'association en son nom propre mais au bénéfice de la victime alors que l'article 15 de la directive exige la capacité pour d'une association d'agir en justice au nom d'un travailleur victime présumée.			
Article 16 : Droit à indemnisation 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	Le droit de la fonction publique reconnaît le droit à réparation intégrale du préjudice subi en cas de discrimination en matière de rémunération. En effet, conformément à l'article L. 131-13 du CGFP (« <i>L'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination subie par un agent public se prescrit par cinq ans à compter de la révélation de la discrimination. Ce délai n'est pas susceptible d'aménagement conventionnel. Les dommages et intérêts réparent l'entier préjudice résultant de la discrimination, pendant toute sa durée</i> »), les dommages et intérêts réparent l'entier préjudice résultant de la discrimination, pendant toute sa durée. Aussi, si un agent public sollicite l'indemnisation d'un préjudice dans le cadre d'un recours contentieux	Sans objet.	Le droit interne satisfait déjà aux exigences prévues à l'article 16 de la directive.	Le projet de loi ne modifie pas les règles relatives à l'indemnisation, le cadre existant permettant déjà d'assurer une réparation intégrale, effective et proportionnée des préjudices.

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 serait trouvé s'il n'avait pas fait l'objet d'une discrimination fondée sur le sexe ou s'il n'y avait eu aucune violation des droits ou obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations. Les États membres veillent à ce que l'indemnisation ou la réparation comprenne le recouvrement intégral des arriérés de salaire et des primes ou paiements en nature qui y sont liés, une indemnisation pour les opportunités manquées, le préjudice moral, tout préjudice causé par d'autres facteurs pertinents, dont peut notamment faire partie la discrimination intersectionnelle, ainsi que des intérêts de retard.	formulé auprès du juge administratif, ce dernier peut condamner l'administration au paiement d'une indemnité en réparation du dommage causé par la discrimination. Il peut ordonner la reconstitution de carrière, le versement des rappels de traitement et des accessoires de rémunération, ainsi que l'indemnisation des préjudices subis. Par ailleurs, les règles relatives à la preuve aménagée en matière de discrimination, codifiées à l'article L. 132-9-13 du code général de la fonction publique dans sa rédaction issue du projet de loi, contribueront à garantir l'effectivité du droit à indemnisation.			

4. L'indemnisation ou la réparation n'est pas limitée par la fixation préalable d'un plafond.				
Article 17 : Autres mesures correctives 1. Les États membres veillent à ce que, en cas de violation des droits ou obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations, les autorités compétentes ou les juridictions nationales puissent, conformément au droit national, émettre, à la demande du plaignant et aux frais du défendeur : a) une injonction de mettre fin à la violation; b) une injonction de prendre des mesures pour garantir l'application des droits ou obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations. 2. Lorsqu'un défendeur ne se conforme pas aux injonctions émises conformément au	Le droit applicable aux agents publics permet déjà au juge administratif de prononcer des mesures propres à faire cesser une illégalité et à en assurer l'exécution. Les articles L. 911-1 et L. 911-2 du code de justice administrative permettent au juge d'adresser des injonctions à l'administration, notamment de prendre une mesure déterminée ou de réexaminer une situation. Par ailleurs, l'article L. 911-3 du même code permet d'assortir ces injonctions d'une astreinte afin d'en garantir l'exécution. Ces dispositions sont pleinement mobilisables en matière d'égalité de rémunération et de lutte contre les discriminations.	Sans objet.	Le droit en vigueur satisfait déjà aux exigences de l'article 17 de la directive.	Le projet de loi ne modifie pas le cadre en vigueur, les outils juridictionnels existants permettant déjà d'assurer la cessation des violations et l'exécution des mesures correctives.

paragraphe 1, les États membres s'assurent que leurs autorités compétentes ou leurs juridictions nationales sont en mesure, le cas échéant, d'émettre une astreinte visant à en assurer l'exécution.				
Article 18 : Renversement de la charge de preuve 1. Les États membres prennent les mesures appropriées, conformément à leur système judiciaire national, afin que, dès lors qu'un travailleur s'estime lésé par un défaut d'application, à son égard, du principe de l'égalité des rémunérations et établi, devant une autorité compétente ou une juridiction nationale, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination directe ou indirecte en matière de rémunération.	Le droit de la fonction publique prévoit un aménagement de la charge de la preuve en matière de discrimination. Aux termes de l'article L. 131-3 du code général de la fonction publique, lorsque l'agent présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, il incombe à l'administration de démontrer que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Ce mécanisme, applicable en matière d'égalité de rémunération, vise à garantir l'effectivité du recours en tenant compte des difficultés probatoires propres à ce contentieux.	Législative.	« Art. L. 132-9-14. – Lorsqu'un candidat à un emploi public ou un agent public estime être victime d'une atteinte à l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes, il lui appartient de présenter devant l'administration ou le juge des éléments de fait laissant présumer l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à l'employeur d'établir que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe. « Toutefois, lorsque le candidat à un emploi public ou l'agent public démontre l'existence d'un manquement aux obligations de transparence des rémunérations prévues à	Le projet de loi complète le dispositif existant, en prévoyant que le non-respect des obligations de transparence des rémunérations emporte un renversement et non plus seulement un aménagement de la charge de la preuve pesant sur l'employeur, sauf en cas de manquement manifestement non intentionnel et de portée mineure. De plus, l'article L. 132-9-14 est applicable aux candidats à un emploi public et pas seulement aux agents publics.

2. Les États membres veillent à ce que, dans le cadre de procédures administratives ou judiciaires concernant une discrimination présumée directe ou indirecte en matière de rémunération, lorsqu'un employeur ne s'est pas conformé aux obligations de transparence des rémunérations énoncées aux articles 5, 6, 7, 9 et 10, il lui incombe de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination. Le premier alinéa du présent paragraphe ne s'applique pas lorsque l'employeur prouve que la violation des obligations énoncées aux articles 5, 6, 7, 9 et 10 était manifestement non intentionnelle et avait un caractère mineur. 3. La présente directive n'empêche pas les États membres d'introduire des modalités de preuve plus favorables à un travailleur qui engage une procédure administrative ou judiciaire concernant une violation			l'article L. 115-7 pour ce qui concerne les informations relatives à la rémunération, à l'article L. 131-2 en tant qu'il s'applique aux candidats à un emploi public, au premier alinéa de l'article L. 131-4, aux articles L. 132-9-3 à L. 132-9-10, L. 311-2-1, L. 311-2-2, L. 716-2 et L. 716-3, il n'a pas à apporter les éléments de fait mentionnés au premier alinéa. Il appartient alors à l'employeur d'établir que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe. « Les dispositions de l'alinéa précédent ne sont pas applicables lorsque l'employeur prouve que le manquement est manifestement non intentionnel et présente un caractère mineur. »	

présumée des droits ou obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations. 4. Les États membres ne sont pas tenus d'appliquer le paragraphe 1 aux procédures dans lesquelles l'instruction des faits incombe à l'autorité compétente ou à la juridiction nationale. 5. Le présent article ne s'applique pas aux procédures pénales, sauf disposition contraire du droit national.				
Article 19 : Éléments de preuve attestant d'un même travail ou d'un travail de même valeur 1. Lorsqu'il s'agit d'apprécier si des travailleurs féminins et des travailleurs masculins accomplissent un même travail ou un travail de même valeur, l'évaluation visant à déterminer si des travailleurs se trouvent dans une situation comparable ne se limite pas aux situations dans lesquelles les travailleurs féminins et les travailleurs masculins	Sur les éléments de preuve, le Conseil d'État (Ass., 30 oct. /2009, n° 298348; 7-2 SSR, 22 fév. 2012, n° 343410) a jugé, en matière de discrimination, que : « De manière générale, il appartient au juge administratif, dans la conduite de la procédure inquisitoire, de demander aux parties de lui fournir tous les éléments d'appréciation de nature à établir sa conviction » ; « que, s'il appartient au requérant qui s'estime lésé par une telle mesure de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer une atteinte à ce dernier principe, il incombe au défendeur de produire tous ceux permettant d'établir que la décision	Sans objet.	Le droit en vigueur satisfait déjà aux exigences de l'article 19 de la directive.	Le projet de loi ne modifie pas le cadre en vigueur, les règles existantes de preuve et d'appréciation des situations comparables permettant déjà de satisfaire aux exigences de la directive.

travaillent pour le même employeur, mais est étendue à une source unique établissant les conditions de rémunération. Il existe une source unique lorsque celle-ci précise les éléments de rémunération pertinents pour la comparaison des travailleurs. 2. L'évaluation visant à déterminer si des travailleurs se trouvent dans une situation comparable ne se limite pas aux travailleurs employés en même temps que le travailleur concerné. 3. Lorsqu'aucune personne de référence réelle ne peut être trouvée, tout autre élément de preuve peut être utilisé pour attester de la discrimination présumée en matière de rémunération, y compris des statistiques ou une comparaison avec la manière dont un travailleur serait traité dans une situation comparable.	attaquée repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; « que la conviction du juge, à qui il revient d'apprécier si la décision contestée devant lui a été ou non prise pour des motifs entachés de discrimination, se détermine au vu de ces échanges contradictoires ; qu'en cas de doute, il lui appartient de compléter ces échanges en ordonnant toute mesure d'instruction utile ». Ainsi, le juge administratif admet une approche large des éléments de preuve en matière de discrimination, permettant notamment de recourir à des faisceaux d'indices, à des données statistiques ou à des comparaisons de situations pour établir une présomption de discrimination.			

Article 20 : Accès aux preuves 1. Les États membres veillent à ce que, dans les procédures concernant un recours lié à l'égalité des rémunérations, les autorités compétentes ou les juridictions nationales soient en mesure d'ordonner au défendeur de produire toute preuve pertinente se trouvant en sa possession, conformément au droit national et aux pratiques nationales. 2. Les États membres veillent à ce que les autorités compétentes ou les juridictions nationales soient habilitées à ordonner la production de preuves contenant des informations confidentielles lorsqu'elles le jugent utile dans le cadre du recours lié à l'égalité des rémunérations. Lorsque la production de telles informations est ordonnée, les États membres veillent à ce que les autorités compétentes ou les juridictions nationales	Le droit applicable aux agents publics permet déjà au juge administratif d'ordonner la production de pièces utiles à la résolution du litige. Les dispositions du code de justice administrative, notamment les articles R. 611-1 et suivants, permettent au juge de prescrire toute mesure d'instruction utile, y compris la communication de documents détenus par l'administration. Par ailleurs, le juge peut organiser la production de pièces contenant des informations sensibles ou confidentielles, en conciliant le respect du contradictoire avec les exigences de protection de ces informations.	Sans objet.	Le droit en vigueur satisfait déjà aux exigences de l'article 20 de la directive.	Le projet de loi ne modifie pas le cadre en vigueur, les règles existantes permettant déjà d'assurer un accès effectif aux éléments de preuve dans les contentieux relatifs à l'égalité de rémunération.

disposent de moyens efficaces pour protéger ces informations, conformément aux règles de procédure nationales.				
3. Le présent article n'empêche pas les États membres de maintenir ou d'introduire des règles plus favorables aux plaignants.				
Article 21 : Délais de prescription 1. Les États membres veillent à ce que les règles nationales applicables aux délais de prescription pour introduire un recours en matière d'égalité des rémunérations déterminent quand ce délai commence à courir, sa durée et les circonstances dans lesquelles il peut être suspendu ou interrompu. Les délais de prescription ne commencent pas à courir avant que le plaignant n'ait pris connaissance de la violation ou qu'il puisse raisonnablement être supposé en avoir connaissance. Les États	Sur le 1. : en matière contentieuse, les règles de recevabilité et de délais de recours sont encadrées par le code de justice administrative. Ces règles permettent de déterminer le point de départ, la durée et les cas d'interruption ou de suspension des délais applicables. En matière de discrimination, l'article L 131-13 du CGFP dispose que : <i>« L'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination subie par un agent public se prescrit par cinq ans à compter de la révélation de la discrimination. Ce délai n'est pas susceptible d'aménagement conventionnel. (...). »</i> Sur le 2. : l'article 2241 du code civil dispose que : <i>« La demande en justice, même en</i>	Sans objet.	Le régime général de la prescription existant en droit interne satisfait déjà aux exigences de l'article 21 de la directive.	Le projet de loi ne modifie pas les règles existantes, le droit interne prévoyant déjà des délais de prescription au moins équivalents au minimum de trois ans fixé par la directive et leur interruption en cas de recours de l'agent devant le juge.

membres peuvent décider que les délais de prescription ne commencent pas à courir alors que la violation est en cours ni avant la fin du contrat de travail ou de la relation de travail. Ces délais de prescription ne sont pas inférieurs à trois ans. 2. Les États membres veillent à ce qu'un délai de prescription soit suspendu ou, selon le droit national, interrompu dès qu'un plaignant engage une action en introduisant une plainte à l'attention de l'employeur ou en engageant une procédure devant une juridiction, directement ou par l'intermédiaire des représentants des travailleurs, de l'inspection du travail ou de l'organisme pour l'égalité de traitement. 3. Le présent article ne s'applique pas aux règles relatives aux délais de forclusion.	<i>référé, interrompt le délai de prescription ainsi que le délai de forclusion ».</i> Le Conseil d'État (CE, 1^{er} juillet 2021, n° 434665, publié au recueil Lebon) juge que : « Il résulte des principes dont s'inspirent les dispositions des articles 2241 et 2242 du code civil, tels qu'applicables aux rapports entre une personne publique et un de ses agents, qu'un recours juridictionnel, quel que soit l'auteur du recours, interrompt le délai de prescription et que l'interruption du délai de prescription par cette demande en justice produit ses effets jusqu'à l'extinction de l'instance.			

Article 22 : Frais de justice Les États membres veillent à ce que, lorsqu'un défendeur obtient gain de cause dans une procédure portant sur un recours pour discrimination en matière de rémunération, les juridictions nationales puissent apprécier, conformément au droit national, si le plaignant n'ayant pas obtenu gain de cause avait des motifs raisonnables pour saisir la justice et, dans l'affirmative, s'il y a lieu de ne pas exiger du plaignant qu'il supporte les frais de la procédure.	En contentieux administratif, les frais liés au litige sont régis notamment par l'article L. 761-1 du code de justice administrative, qui permet au juge de mettre à la charge de la partie perdante tout ou partie des frais exposés par l'autre partie, ou de décider qu'il n'y a pas lieu à condamnation au regard de l'équité ou de la situation de la partie concernée. Par ailleurs, les règles relatives aux dépens et à l'aide juridictionnelle permettent d'assurer un accès effectif au juge, y compris lorsque le requérant n'obtient pas gain de cause. Ce cadre permet au juge d'apprécier, au cas par cas, l'opportunité de mettre les frais à la charge du requérant, notamment lorsqu'il disposait de motifs raisonnables pour agir.	Sans objet.	Le droit en vigueur satisfait déjà aux exigences de l'article 22 de la directive.	Sans objet.
Article 23 : Sanctions 1. Les États membres déterminent le régime des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives applicables en cas de violation des droits et obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations. Les États membres prennent toutes les	Le droit de la fonction publique prévoit déjà des mécanismes de responsabilité de l'administration et des sanctions en cas de méconnaissance des obligations légales, notamment en matière d'égalité professionnelle (articles L.132-3 à L.132-9-5 du code général de la fonction publique).	Législative et réglementaire	Article 9 du projet de loi : « Art. L132-9-11. – I – Les employeurs sont susceptibles de se voir infliger par les autorités mentionnées à l'article L. 132-9-5 une pénalité financière dans les cas suivants : « 1° S'ils ne respectent pas l'une au moins des obligations de	Au regard des droits et obligations prévus dans la directive, le projet de loi modifie le régime de sanctions administratives spécifique destiné à assurer le caractère effectif, proportionné et

mesures nécessaires pour assurer la mise en œuvre de ces règles et informent sans tarder la Commission de ces règles et mesures, ainsi que de toute modification qui leur est apportée ultérieurement. 2. Les États membres veillent à ce que les sanctions visées au paragraphe 1 garantissent un effet dissuasif réel en cas de violation des droits et obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations. Ces sanctions comprennent des amendes fixées sur la base du droit national. 3. Les sanctions visées au paragraphe 1 tiennent compte de toute circonstance aggravante ou atténuante pertinente applicable aux circonstances de la violation, dont peut notamment faire partie la discrimination intersectionnelle. 4. Les États membres veillent à ce que des sanctions spécifiques s'appliquent en cas		calcul, de présentation, de mise à disposition, de communication et de publication prévues par les articles L. 132-9-3 et L. 132-9-4 et les dispositions réglementaires prises pour leur application ; « 2° S'ils ne respectent pas l'obligation de transmission prévue par les articles L. 132-9-5 et L. 132-9-10 ; « 3° En l'absence de réponse à une demande présentée en application des dispositions de l'article L. 132-9-6 ; « 4° S'ils ne respectent pas l'une au moins des obligations de consultation, de détermination de mesures de correction et d'information prévues par l'article L. 132-9-7 et les dispositions réglementaires prises pour son application ; « 5° En cas de mise en œuvre de la procédure d'évaluation conjointe prévue à l'article L. 132-9-8, s'ils ne respectent pas les obligations	dissuasif des obligations prévues en matière d'égalité de rémunération. Ainsi, le projet de loi prévoit, pour transposer les 1° à 3° de l'article 23 de la directive, un régime de sanctions gradué distinguant les manquements aux obligations structurelles de transparence et de correction des écarts de rémunération des manquements aux obligations individuelles, d'information et de transparence. Les manquements aux obligations de calcul, de publication, de transmission des indicateurs, de mise en œuvre des mesures correctrices ou d'évaluation

de violations répétées des droits et obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations. 5. Les États membres prennent toutes les mesures nécessaires pour que les sanctions prévues par le présent article soient effectivement appliquées dans la pratique.		fixées par voie réglementaire pour son application, ou s'ils ne déterminent pas de mesures de correction dans les conditions prévues par l'article L. 132-9-9 et les mesures réglementaires prises pour son application ; « 6° En cas de non-respect des obligations prévues par l'article L. 115-7 pour ce qui concerne les informations relatives à la rémunération, à l'article L. 131-2 en tant qu'il s'applique aux candidats à un emploi public, au premier alinéa de l'article L. 131-4, aux articles L. 311-2-1 et L. 311-2-2 et par les dispositions réglementaires prises pour leur application ; « 7° En cas de méconnaissance des dispositions de l'article L. 716-2 et des dispositions réglementaires prises pour son application ; « 8° En cas de non-respect de l'interdiction posée par l'article L. 716-3.	conjointe peuvent donner lieu à une pénalité proportionnelle plafonnée à 1 % de la rémunération brute annuelle globale des personnels pris en compte pour le calcul des indicateurs. Les manquements aux obligations individuelles d'information et de transparence peuvent quant à eux donner lieu à une pénalité forfaitaire plafonnée à 450 euros par manquement. En cas de récidive (4° de l'article 23 de la directive) dans les cinq ans pour un manquement de même nature, les plafonds des sanctions peuvent être doublés.

			« II. – Les autorités mentionnées à l'article L. 132-9-5 ne peuvent sanctionner les manquements mentionnés aux 1°, 2°, 4° et 5° du I du présent article qu'après mise en demeure restée sans effet. Elles ne peuvent être saisies des manquements mentionnés aux 3° et 6° à 8° du même I qu'après que l'employeur concerné a été saisi d'un recours administratif tendant à ce qu'il remédie aux manquements allégués. « Art. L. 132-9-12. – Le montant maximal de la pénalité encourue en application des dispositions de l'article L. 132-9-10 est : « 1° De 450 euros, par manquement, en cas de non-respect des obligations fixées à l'article L. 115-7 pour ce qui concerne les informations relatives à la rémunération, à l'article L. 131-2 en tant qu'il s'applique aux candidats à un emploi public, au premier alinéa de l'article L. 131-4, aux articles L. 132-9-6, L. 311-2-1 à L. 311-2-2, L. 716-2 et L. 716-3 ainsi que par les	Pour le 5° de l'article 23 de la directive, le projet de loi liste, pour l'ensemble des employeurs publics, les autorités chargées d'infliger les pénalités financières. De plus, il vient créer deux mécanismes : 1) un mécanisme de mise en demeure préalable des employeurs publics par les autorités compétentes précitées pour les manquements aux obligations de calcul, de publication, de transmission des indicateurs et de correction. Ainsi, avant le prononcé d'une éventuelle pénalité, l'employeur public se verra notifier les manquements reprochés et sera mis en demeure d'y

			dispositions réglementaires prises pour leur application ; « 2° De 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels de l'employeur concerné pris en compte pour le calcul des indicateurs mentionnés à l'article L. 132-9-3 au cours de la période au titre de laquelle il ne respecte pas l'une au moins des obligations fixées par les articles L. 132-9-3 à L. 132-9-5 et L. 132-9-7 à L. 132-9-10 et les dispositions réglementaires prises pour leur application. L'employeur ne peut se voir appliquer sur ce fondement qu'une seule pénalité au titre d'un même exercice, même s'il commet plusieurs manquements. « Art. L. 132-9-13. – Le montant maximal de la pénalité prévu au 1° de l'article L. 132-9-12 est doublé et celui prévu au 2° est porté à 2 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels de l'employeur pris en compte pour le calcul des indicateurs	remédier dans le délai que l'autorité compétente détermine. Si les manquements de l'employeur se poursuivent, l'autorité compétente lui notifiera le montant de la pénalité. Ce montant sera fixé par cette autorité en tenant compte des circonstances particulières de la situation. Par ailleurs, cet article prévoit le doublement de ce plafond (pénalité forfaitaire doublée ou 2 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels de l'employeur) lorsque les manquements constatés

			mentionnés à l'article L. 132-9-3, lorsque l'employeur a déjà été sanctionné au cours des cinq années précédentes en raison d'un manquement de même nature. »	concernent plusieurs agents publics et lorsque l'employeur a déjà été sanctionné d'une pénalité au cours des cinq années précédentes. 2) un recours administratif préalable formé par le candidat à un emploi public, par l'agent public ou par une organisation syndicale auprès de l'employeur pour les obligations individuelles d'information. Ainsi, et sans préjudice d'un éventuel recours porté directement devant la juridiction administrative, les personnes ou organismes précités devront saisir l'employeur auteur présumé du manquement à une obligation individuelle

				d'information afin d'obtenir, par exemple, les informations sur la rémunération avant l'embauche. L'employeur disposera alors d'un délai de deux mois à compter de sa saisine pour répondre au recours administratif et, en cas de réponse insatisfaisante, il appartiendra aux personnes ou organismes précités de saisir les autorités de contrôle. Celles-ci notifieront à l'employeur les manquements allégués et pourront infliger une pénalité forfaitaire d'un montant maximum de 450 euros par manquement. Ce montant pourra également être doublé lorsque l'employeur a déjà

				été sanctionné d'une pénalité au cours des cinq années précédentes au titre d'un manquement de même nature. Consultations : CCFP CNEN.
Article 24 : Égalité des rémunérations dans le cadre des marchés publics et des concessions 1. Les mesures appropriées prises par les États membres en vertu de l'article 30, paragraphe 3, de la directive 2014/23/UE, de l'article 18, paragraphe 2, de la directive 2014/24/UE et de l'article 36, paragraphe 2, de la directive 2014/25/UE comprennent des mesures visant à garantir que, dans le cadre de l'exécution de marchés publics ou de contrats de concession, les opérateurs économiques respectent leurs obligations	2. : Sanctions et conditions de résiliation Le code de la commande publique prévoit déjà eux hypothèses de résiliation du contrat lorsque le titulaire est placé, au cours de l'exécution du marché, dans l'un des cas d'exclusion prévu par le code (L. 2195-4 et L. 3136-4) ou en cas de faute d'une gravité suffisante du cocontractant qui peut, le cas échéant, être constituée en cas de non-respect des obligations. 2 : Interdiction de soumissionner Le code de la commande publique distingue des motifs d'exclusions de plein droit et de motifs d'exclusions facultatives. Les premières visent les personnes qui ont fait l'objet de condamnations pénales pour un certain nombre d'infractions prévues	Législative.	Article 19 : « Le code de la commande publique est ainsi modifié : 1° Après l'article L. 2141-7-2, il est inséré un article L. 2141-7-3 ainsi rédigé : « L'acheteur peut exclure de la procédure de passation d'un marché, les personnes soumises aux articles L. 1142-8-4 à L. 1142-8-12 du code du travail qui ont été sanctionnées pour l'un des manquements prévus au 1° de l'article L. 1142-10-2, aux 2° et 3° de l'article L. 1142 10-3 et aux 1° à 3° de l'article L. 1142-10-4 du même code.	Pour transposer le nouveau dispositif issu de l'article 24 de la directive, il est créé un nouvel article L. 2141-7-3 du code de la commande publique visant les marchés publics et un nouvel article L. 3123-7-3 du même code visant les contrats de concession introduisant les motifs d'exclusion. Consultation : CNEN.

relatives au principe de l'égalité des rémunérations. 2. Les États membres examinent la possibilité de demander aux pouvoirs adjudicateurs d'introduire, s'il y a lieu, des sanctions et des conditions de résiliation afin de garantir le respect du principe de l'égalité des rémunérations dans le cadre de l'exécution de marchés publics et de contrats de concession. Lorsque les autorités des États membres agissent conformément à l'article 38, paragraphe 7, point a), de la directive 2014/23/UE, à l'article 57, paragraphe 4, point a), de la directive 2014/24/UE ou à l'article 80, paragraphe 1, de la directive 2014/25/UE en liaison avec l'article 57, paragraphe 4, point a), de la directive 2014/24/UE, les pouvoirs adjudicateurs peuvent exclure ou être obligés par les États membres d'exclure tout opérateur économique de la participation à une procédure	par le code pénal ou le code général des impôts (L. 2141-1 et L. 3123-1), ont violé des obligations en matière fiscale ou sociale (L. 2141-2 et L. 3123-2), font l'objet de procédures de liquidation ou de redressement judiciaire (L. 2141-3 et L. 3123-3) ou ont été sanctionnées pour méconnaissance d'obligations prévues par le code du travail ou le code pénal (L. 2141-4 et L. 2141-5 ; L. 3123-4 et L. 3123-5). Ces exclusions poursuivent un objectif général de moralisation de la commande publique à laquelle ne peuvent accéder des opérateurs économiques reconnus coupables de tels manquements et qui n'ont pas été en mesure de démontrer, par des preuves suffisantes, le rétablissement de leur fiabilité. Les secondes visent un manquement grave ou persistant à des obligations au cours de l'exécution d'un contrat de la commande publique antérieur (L. 2141-7 et L. 3123-7), l'absence d'établissement d'un plan de vigilance et de publication des informations en matière de durabilité (L. 2141-7-1 et L. 3123-7-1), l'absence d'établissement d'un bilan d'émission de gaz à effet de serre (L.2141-7-2 et L. 3123-7-2) la tentative d'influence sur un processus de sélection et d'accès à des informations privilégiées dans le cadre de la préparation		« L'acheteur peut également exclure les personnes soumises aux dispositions du I de l'article L. 132-9-3 du code général de la fonction publique qui ont été sanctionnées au titre du 1° de l'article L. 132-9-11 du même code pour un manquement à l'obligation de publication ou au titre du 5° du même article pour un manquement à l'obligation de détermination des mesures de correction. “L'exclusion prévue au présent article s'applique pour une durée d'un an à compter de la date du prononcé de la sanction.” 2° Après l'article L. 3123-7-2, il est inséré un article L. 3123-7-3 ainsi rédigé : “L'autorité concédante peut exclure de la procédure d'un contrat de concession, les personnes soumises aux articles L. 1142-8-4 à L. 1142-8-12 du code du travail qui ont été sanctionnées pour l'un des manquements prévus au 1° de	

de passation de marché lorsqu'ils peuvent démontrer, par tout moyen approprié, une violation des obligations visées au paragraphe 1 du présent article, liée au non-respect des obligations en matière de transparence des rémunérations ou à un écart de rémunération de plus de 5 % pour n'importe quelle catégorie de travailleurs, que l'employeur ne peut justifier sur la base de critères objectifs non sexistes. Cette disposition est sans préjudice de tout autre droit ou obligation prévu par les directives 2014/23/UE, 2014/24/UE ou 2014/25/UE.	d'un contrat (L. 2141-8 et L. 3123-8), des indices graves, sérieux et concordants de l'existence d'une entente (L. 2141-9 et L. 3123-9) ou une situation de conflit d'intérêts (L. 2141-10 et L. 3123-10). Ces causes d'exclusion laissées à l'appréciation de l'acheteur ou de l'autorité concédante, à qui il appartient de déterminer si la mesure d'exclusion envisagée est proportionnée à la gravité des faits reprochés et justifiée, au regard des éléments à sa disposition et des mesures correctrices qui ont pu être prises par l'opérateur, présentent un lien direct avec la procédure de passation du marché ou du contrat de concession.		l'article L. 1142-10-2, aux 2° et 3° de l'article L. 1142-10-3 et aux 1° à 3° de l'article L. 1142-10-4 du même code. « L'autorité concédante peut également exclure les personnes soumises au I de l'article L. 132-9-3 du code général de la fonction publique qui ont été sanctionnées au titre du 1° de l'article L. 132-9-11 du même code pour un manquement à l'obligation de publication des indicateurs ou au titre du 5° du même article pour un manquement à l'obligation de détermination des mesures de correction. « L'exclusion prévue au présent article s'applique pour une durée d'un an à compter de la date du prononcé de la sanction. » Afin d'assurer une transposition effective des exigences de la directive sur l'ensemble du territoire national, le I de l'article 20 du projet de loi confirme l'application du	

			nouveau dispositif d'interdiction de soumissionner aux pays et territoires d'outre-mer.	
Article 25 : Mesures de rétorsion et protection contre un traitement moins favorable 1. Les travailleurs et leurs représentants ne sont pas traités moins favorablement au motif qu'ils ont exercé leurs droits en matière d'égalité des rémunérations ou qu'ils ont agi en soutien d'une autre personne pour protéger ses droits. 2. Les États membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs, y compris ceux qui sont des représentants des travailleurs, contre tout licenciement ou tout autre traitement défavorable par un employeur en réaction à une	Le droit de la fonction publique prévoit déjà une protection des agents contre les mesures discriminatoires ou défavorables prises en réaction à l'exercice de leurs droits, notamment en matière de discrimination. L'article L. 135-4 du code général de la fonction publique prohibe les mesures défavorables prises à l'encontre d'un agent ayant témoigné de faits de discrimination ou les ayant relatés.	Législative.	Article 9 du projet de loi : « Art. L.132-9-15. – Aucun agent public ne peut faire l'objet des mesures mentionnées au premier alinéa de l'article L. 135-4 pour avoir formé un recours administratif ou engagé une action en justice visant à faire respecter les droits et obligations prévus à l'article L. 115-7 pour ce qui concerne les informations relatives à la rémunération, au premier alinéa de l'article L. 131-4, aux articles L. 132-9-3 à L. 132-9-10, L. 311-2-1 à L. 311-2-2 et L. 716-2 et L. 716 3.	Le projet de loi renforce le dispositif en étendant explicitement la protection aux agents exerçant leurs droits en matière d'égalité de rémunération ou agissant en soutien d'autres agents. Consultation : CCFP CNEN.

plainte formulée au niveau de l'organisation de l'employeur ou à une procédure administrative ou judiciaire visant à l'application des droits et obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations.				
Article 26 : Relation avec la directive 2006/54/CE Le chapitre III de la présente directive s'applique aux procédures concernant tous droits ou obligations relatives au principe de l'égalité des rémunérations énoncé à l'article 4 de la directive 2006/54/CE.	Le droit interne assure déjà la transposition de la directive 2006/54/CE, notamment via les dispositions du code du travail relatives à l'égalité de rémunération (articles L.3221-1 à L.3222-2) et à la non-discrimination (articles L.1132-1 à L.1132-4), applicables aux agents publics, ainsi que via les principes équivalents prévus par le code général de la fonction publique (articles L.131-2 à L.131-4 et articles L.132-1 à L.132-11)	Sans objet.	Sans objet.	Le projet de loi s'inscrit dans le cadre en vigueur, en complétant les règles existantes.
CHAPITRE IV- DISPOSITIONS HORIZONTALES Article 27 : Niveau de protection 1. Les États membres peuvent introduire ou conserver des dispositions qui sont plus favorables aux travailleurs que celles prévues par la présente directive.	Le droit interne garantit déjà un niveau élevé de protection contre les discriminations fondées sur le sexe. Les articles L. 131-1 et L. 131-2 du code général de la fonction publique prohibent toute discrimination entre les agents publics, tandis que les dispositions des articles L. 3221-2 à L. 3221-7 du code du travail relatives à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes sont applicables aux agents publics en vertu de l'article L. 3221-1 du même code . Ces garanties sont complétées par les dispositifs de	Législative.	Article 9 du projet de loi : « Art. L. 132-9-3. – II. – Les dispositions du premier alinéa et du 2° du I sont applicables aux établissements publics de l'Etat, aux collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants ainsi qu'aux établissements publics mentionnés à l'article L. 5 lorsqu'ils gèrent entre cinquante	Le projet de loi s'inscrit dans le cadre en vigueur, en renforçant les garanties existantes, sans entraîner de diminution du niveau de protection. A cet égard, il crée des obligations de calcul des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre

2. La mise en œuvre de la présente directive ne peut en aucun cas constituer un motif d'abaissement du niveau de protection dans les domaines qu'elle régit.	signalement prévus à l'article L. 135-6 du code général de la fonction publique ainsi que par les obligations de suivi et de publication de données relatives à l'égalité professionnelle - index (articles L. 132-9-3 à L. 132-9-5). L'index concerne des employeurs publics gérant entre 50 et 99 agents. L'Etat et ses établissements publics administratifs, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants ainsi que les autres établissements publics mentionnés à l'article L. 5 du code général de la fonction publique élaborent et mettent en œuvre des plans d'actions pluriannuels en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (désormais prévus aux articles L. 132-1 à L. 132-4 et R. 132-1 à R. 132-12 du code général de la fonction publique), d'une durée maximale de trois ans renouvelables.		et quatre-vingt-dix-neuf agents. » « Art. L. 132-9-7. – II. – Les dispositions du I du présent article ne sont pas applicables aux employeurs publics mentionnés au III de l'article L. 132-9-3. Dans l'hypothèse mentionnée au premier alinéa du même I, ces derniers mettent en œuvre la procédure de négociation dans les conditions prévues aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 132-9-9 ou, à défaut, arrêtent des mesures de correction par décision unilatérale dans un délai fixé par voie réglementaire et en informent le comité social compétent ou son équivalent. »	les femmes et les hommes à destination des établissements publics de l'Etat, les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants ainsi que les établissements publics mentionnés à l'article L. 5 qui gèrent entre cinquante et quatre-vingt-dix-neuf agents (article L. 132-9-3). Il complète ces obligations pour les employeurs de ce même périmètre par l'obligation de prendre des mesures de remédiation en cas d'écart de rémunération supérieur à un seuil fixé par décret.

Article 28 : Organismes pour l'égalité de traitement 1. Sans préjudice de la compétence des inspections du travail ou d'autres organismes chargés de faire respecter les droits des travailleurs, y compris les partenaires sociaux, les organismes pour l'égalité de traitement sont compétents pour les questions relevant du champ d'application de la présente directive. 2. Les États membres prennent, conformément au droit national et aux pratiques nationales, des mesures actives pour garantir une coopération et une coordination étroites entre les inspections du travail, les organismes pour l'égalité de traitement et, le cas échéant, les partenaires sociaux en ce qui concerne le principe de l'égalité des rémunérations. 3. Les États membres dotent leurs organismes pour l'égalité de traitement des ressources	Le droit interne prévoit déjà l'intervention d'acteurs concourant à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations. Le Défenseur des droits est ainsi compétent pour connaître des réclamations individuelles et formuler des recommandations en matière d'égalité de traitement, y compris en matière de rémunération. Une extension de ses missions ou de ses prérogatives nécessiterait toutefois, le cas échéant, une modification de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits. Par ailleurs, les organisations syndicales représentatives et les instances de dialogue social disposent déjà d'attributions importantes en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elles sont notamment associées à l'examen des rapports sociaux uniques ainsi qu'au suivi des plans d'action en faveur de l'égalité professionnelle qu'elles négocient.	Législative et réglementaire.	Article 9 du projet de loi : « Art. L. 132-9-4. – (...) les résultats (...) (sont) présentés au comité social compétent ou son équivalent. Ils sont accompagnés d'une présentation des méthodes de calcul, permettant d'en assurer la compréhension. (...) (Le) résultat de l'indicateur mentionné au premier alinéa du I de l'article L. 132-9-3 (...) (est) communiqué au comité social compétent ou à son équivalent. « Art. L. 132-9-6. – (...) les membres des comités sociaux compétents ou leurs équivalents peuvent demander (...) des éléments d'explication supplémentaires sur les résultats des indicateurs (...). « Art. L. 132-9-7. – I. (...) l'employeur consulte le comité social compétent ou son équivalent sur les éléments permettant d'apprécier le caractère objectivement justifié de cet écart.	• Le projet de loi renforce les prérogatives reconnues aux partenaires sociaux en les associant à plusieurs étapes essentielles du dispositif, notamment dans le cadre de l'information et de la consultation sur les indicateurs, de l'évaluation conjointe des écarts de rémunération, de l'élaboration et du suivi des mesures correctrices destinées à

nécessaires à l'exercice effectif de leurs fonctions d'application du droit à l'égalité des rémunérations.		« Si l'employeur n'est pas en mesure de justifier l'écart (...), (il) en informe sans délai le comité social compétent ou son équivalent. Il le consulte sur le nouveau résultat obtenu pour cet indicateur, dans un délai de six mois suivant la première consultation. Dans le cas où l'écart est supérieur au seuil (...), le comité ou son équivalent examine les éléments permettant d'en apprécier le caractère objectivement justifié et se prononce, dans la négative, sur la mise en œuvre de la procédure d'évaluation conjointe (...). « L'employeur peut toutefois consulter immédiatement le comité social compétent ou son équivalent sur la mise en œuvre d'une procédure d'évaluation conjointe (...). « II. (...) (les employeurs) mettent en œuvre la procédure de négociation dans les conditions prévues aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 132-9-9 (...). »	assurer le respect du principe d'égalité de rémunération .

			« Art. L. 132-9-8. – (...) Un décret en Conseil d'Etat détermine (...) les conditions dans lesquelles le comité social compétent ou son équivalent est associé à la procédure. (...) » « Art. L. 132-9-9. – (...) l'employeur propose aux organisations syndicales représentatives d'engager une négociation (...). Les dispositions du titre II du livre II sont applicables. »	
Article 29 : Suivi et sensibilisation 1. Les États membres veillent au suivi et au soutien cohérents et coordonnés de l'application du principe de l'égalité des rémunérations ainsi qu'à l'application de toutes les voies de recours disponibles. 2. Chaque État membre désigne un organisme chargé de suivre et de soutenir la mise en œuvre des mesures nationales mettant en œuvre la présente directive (ci-après dénommé "organisme de	Le droit interne prévoit déjà des dispositifs de suivi des politiques d'égalité professionnelle, reposant notamment sur les administrations centrales, en particulier la direction générale de l'administration et de la fonction publique, ainsi que sur des outils de collecte et d'analyse des données. Toutefois, ce cadre ne prévoit pas, à ce stade, de désignation explicite d'un organisme de suivi au sens de la directive, ni de formalisation complète de l'ensemble des missions qui lui sont associées. Le rôle de sensibilisation prévu par la directive ne nécessite pas de mesure de transposition.	Législative et réglementaire.	Article 9 du projet de loi : « Art. L. 132-9-5. – Les résultats obtenus pour les indicateurs, ainsi que la justification du respect des obligations de présentation au comité social compétent ou à son équivalent, de publicité, de mise à disposition et de communication prévues à l'article L. 132-9-4, sont transmis aux autorités administratives relevant de l'Etat désignées par décret en Conseil d'Etat. Les conditions de cette transmission ainsi que les	Le projet de loi renforce le dispositif en vigueur, en organisant la transmission des données aux autorités administratives relevant de l'Etat, lesquelles seront désignées par décret en Conseil d'Etat. Consultation : CCFP.

suivi") et prévu par les dispositions nécessaires à son bon fonctionnement. L'organisme de suivi peut faire partie d'un organisme ou d'une structure existants au niveau national. Les États membres peuvent désigner plus d'un organisme à des fins de sensibilisation et de collecte de données, à condition que les fonctions de suivi et d'analyse prévues au paragraphe 3, points b), c) et e), soient assurées par un organisme central. 3. Les États membres veillent à ce que l'organisme de suivi ait notamment pour tâches: a) la sensibilisation des entreprises et organisations publiques et privées, des partenaires sociaux et du public à la question de la promotion du principe de l'égalité des rémunérations et du droit à la transparence des rémunérations, y compris en luttant contre la discrimination intersectionnelle en matière			modalités de collecte et de publication de ces données sont précisées par décret. » « Art. L. 132-9-10. – Les avis mentionnés au I de l'article L. 132-9-7, les mesures de correction mentionnées au II du même article assorties de la justification de l'information du comité social compétent ou son équivalent, les rapports relatifs aux évaluations conjointes mises en œuvre en application des dispositions de l'article L. 132-9-8 ainsi que les mesures de correction mentionnées à l'article L. 132-9-9 sont transmis, dans des conditions précisées par décret, aux autorités administratives relevant de l'Etat mentionnées à l'article L. 132-9-5. »	CNEN

d'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur; b) l'analyse des causes de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et la mise au point des outils destinés à aider à évaluer les inégalités en matière de rémunération, en s'appuyant, en particulier, sur les travaux et les outils d'analyse de l'EIGE; c) la collecte des données reçues des employeurs en application de l'article 9, paragraphe 7, la publication rapide des données visées à l'article 9, paragraphe 1, points a) à f), d'une manière facilement accessible et conviviale, permettant une comparaison entre les employeurs, les secteurs et les régions de l'État membre concerné, et l'assurance que les données des quatre années précédentes sont accessibles, si elles sont disponibles;				

d) la collecte des rapports d'évaluation conjointe des rémunérations en vertu de l'article 10, paragraphe 3; e) l'agrégation des données sur le nombre et les types de plaintes pour discrimination en matière de rémunération introduites devant les autorités compétentes, y compris les organismes pour l'égalité de traitement, et de recours portés devant les juridictions nationales. 4. Au plus tard le 7 juin 2028 et tous les deux ans par la suite, les États membres transmettent à la Commission, en une seule fois, les données visées au paragraphe 3, points c), d) et e).				
Article 30 : Négociation et actions collectives La présente directive est sans aucun préjudice du droit de négocier, de conclure et d'appliquer des conventions collectives ou de mener des actions collectives	Le droit de la fonction publique reconnaît et encadre la négociation collective et l'action collective, notamment au titre II du livre II du code général de la fonction publique.	Sans objet.	Sans objet.	Le projet de loi s'inscrit dans le cadre existant, sans en modifier les principes.

conformément au droit national ou aux pratiques nationales.				
Article 31 : Statistiques Les États membres fournissent chaque année à la Commission (Eurostat) des données nationales actualisées pour le calcul de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes sous une forme non ajustée. Ces statistiques sont ventilées selon le sexe, le secteur économique, le temps de travail (temps plein/temps partiel), le contrôle économique (public/privé) et l'âge, et sont calculées selon une périodicité annuelle. Les données visées au premier alinéa sont transmises à partir du 31 janvier 2028 pour l'année de référence 2026.	La production et la transmission de statistiques relatives aux rémunérations relèvent déjà des dispositifs nationaux de statistique publique, notamment de l'INSEE et des services statistiques ministériels, qui contribuent à l'alimentation des données transmises à Eurostat. Des données relatives aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont déjà produites et publiées, selon des méthodologies harmonisées au niveau européen.	Sans objet.	Sans objet.	Le projet de loi ne modifie pas le cadre en vigueur, la production et la transmission des statistiques relevant des dispositifs existants de statistique publique.
Article 32 : Diffusion des informations Les États membres prennent des mesures actives pour que les dispositions qu'ils adoptent	Le droit interne prévoit déjà des obligations de publicité et d'information des agents, en particulier à travers la publication des textes. Des actions de communication sont menées par les administrations qui s'appuient sur leurs référents Egalité. Les	Sans objet	Sans objet.	La mise en œuvre de cet article ne nécessite pas de disposition de transposition.

en application de la présente directive ainsi que celles qui sont déjà en vigueur dans ce domaine soient portées à la connaissance des personnes concernées, par tous moyens appropriés, sur l'ensemble de leur territoire.	dispositions statutaires et indemnitaires relatives à la rémunération des agents publics sont publiées par décret et arrêté.			
Article 33 : Mise en œuvre Les États membres peuvent confier la mise en œuvre de la présente directive aux partenaires sociaux, conformément au droit national et/ou aux pratiques nationales relatifs au rôle des partenaires sociaux, à condition de prendre toutes les mesures nécessaires pour que les résultats recherchés par la présente directive soient garantis à tout moment. Les tâches de mise en œuvre confiées aux partenaires sociaux peuvent comprendre : a) la mise au point d'outils ou de méthodes analytiques visés à l'article 4, paragraphe 2;	Le droit de la fonction publique associe étroitement les partenaires sociaux à la mise en œuvre des politiques d'égalité professionnelle, notamment à travers la négociation collective et leur participation aux organismes consultatifs. La mise en œuvre des obligations prévues repose sur l'employeur public, dans un cadre qui garantit l'implication effective des partenaires sociaux par la consultation et la négociation.	Sans objet.	Sans objet.	Le projet de loi s'inscrit dans cette logique en renforçant l'association des partenaires sociaux à l'ensemble des étapes du dispositif.

b) des sanctions financières équivalant à des amendes, pour autant qu'elles soient effectives, proportionnées et dissuasives.				
Article 34 : Transposition 1. Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 7 juin 2026. Ils en informent immédiatement la Commission. Lorsqu'ils informent la Commission, ils lui fournissent également un résumé des conclusions d'une évaluation de l'incidence de leurs mesures de transposition sur les travailleurs et les employeurs dont les effectifs comptent moins de 250 travailleurs, ainsi que les références de publication de cette évaluation. 2. Lorsque les États membres adoptent les dispositions	Sans objet.	Sans objet.	Sans objet.	La France notifiera les dispositions de transposition à la Commission européenne conformément à l'article 34 de la directive. De plus, le titre du projet de loi et de l'étude d'impact comportera des références à la directive.

visées au paragraphe 1, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.				
Article 35 : Rapport et réexamen 1. Au plus tard le 7 juin 2031, les États membres informent la Commission de la mise en œuvre de la présente directive et de ses effets dans la pratique. 2. Au plus tard le 7 juin 2033, la Commission présente au Parlement européen et au Conseil un rapport sur la mise en œuvre de la présente directive. Dans le rapport sont examinés, entre autres, les seuils prévus aux articles 9 et 10 concernant les employeurs, ainsi que le seuil de 5 % pour l'évaluation conjointe des rémunérations, prévue à l'article 10, paragraphe 1. La	Sans objet.	Sans objet.	Sans objet.	Sans objet.

Commission propose, le cas échéant, toute modification législative qu'elle considère nécessaire sur la base de ce rapport.				
Article 36 : Entrée en vigueur La présente directive entre en vigueur le vingtième jour suivant celui de sa publication au Journal officiel de l'Union européenne.	Les règles relatives à l'entrée en vigueur des directives ne nécessitent pas de transposition en droit interne.	Sans objet.	Sans objet.	Sans objet.
Article 37 Destinataires Les États membres sont destinataires de la présente directive.	Sans objet.	Sans objet.	Sans objet.	Sans objet.