



Observations formelles du CEPD sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'exécution

1. Introduction et contexte

- Le 4 mars 2021, la Commission a adopté une proposition de directive du Parlement européen et du Conseil visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'exécution (ci-après la «proposition»)¹.
- La proposition vise à remédier à l'inadéquation persistante observée dans l'application du droit fondamental à l'égalité de rémunération et à garantir le respect de ce droit dans l'ensemble de l'UE, en établissant des normes en matière de transparence des rémunérations afin de permettre aux travailleurs de faire valoir leur droit à l'égalité de rémunération². Dans ce contexte, la proposition introduit notamment les mesures suivantes:
 - instaurer la transparence des rémunérations au sein des organisations;
 - faciliter l'application des concepts clés relatifs à l'égalité de rémunération, notamment ceux de «rémunération» et de «travail de même valeur»; et
 - renforcer les mécanismes d'exécution.
- Les présentes observations sont fournies en réponse à la demande de consultation législative sur la proposition publiée le 4 mars 2021 par la Commission, conformément à l'article 42, paragraphe 1, du règlement (UE) n° 2018/1725 (ci-après le «RPDUE»)³. Les observations présentées ci-dessous se limitent aux dispositions de la proposition qui sont pertinentes en matière de protection des données.
- Le CEPD apprécie d'avoir été consulté de manière informelle par la Commission et d'avoir eu ainsi la possibilité de formuler des observations au premier stade de l'élaboration de la proposition.

¹ Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'exécution [COM(2021) 93 final du 4.3.2021].

² Voir exposé des motifs, page 2.

³ Règlement (UE) 2018/1725 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2018 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel par les institutions, organes, organismes et agences de l'Union et à la libre circulation de ces données, et abrogeant le règlement (CE) n° 45/2001 et la décision n° 1247/2002/CE (texte présentant de l'intérêt pour l'EEE) (JO L 295 du 21.11.2018, p. 39).

2. Observations

- Le CEPD note que, comme énoncé à l'article 1^{er}, la proposition établit « *des exigences minimales en vue de renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur consacré à l'article 157 du TFUE et de l'interdiction de toute discrimination énoncée à l'article 4 de la directive 2006/54/CE*⁴, notamment par la transparence des rémunérations et le renforcement des mécanismes d'exécution ».
- Le CEPD note que l'article 5, en son paragraphe 2⁵, contient une disposition qui protège les candidats à un emploi de manière générale, mais aussi, conformément au principe de minimisation des données traitées, en ce qui a trait à leurs droits fondamentaux au respect de la vie privée et à la protection des données à caractère personnel.
- L'article 7, relatif au droit du travailleur à recevoir des informations sur son niveau de rémunération individuel et sur le niveau de rémunération moyen, ne semble pas porter indûment atteinte au droit à la protection des données à caractère personnel des autres travailleurs (travaillant pour le même employeur). D'autres garanties sont prévues à cet égard au paragraphe 6⁶, qui définit strictement la finalité du droit à l'information, ainsi qu'à l'article 10, paragraphes 2 et 3.
- Le CEPD se félicite de l'article 10, paragraphe 1, qui dispose que « [d]ans la mesure où les informations fournies au titre des mesures prises en vertu des articles 7, 8 et 9 impliquent le traitement de données à caractère personnel, elles sont communiquées conformément au règlement (UE) 2016/679 ». Le CEPD note et salue le fait que la finalité du traitement des données prévu aux articles 7, 8 ou 9 est clairement précisée à l'article 10, paragraphe 2⁷.
- Le CEPD se félicite également de l'article 10, paragraphe 3, qui précise que « [l]es États membres peuvent décider que, lorsque la divulgation d'informations en application des articles 7, 8 et 9 entraînerait, directement ou indirectement, la divulgation de la rémunération d'un cotravailleur identifiable, seuls les représentants des travailleurs ou l'organisme pour l'égalité de traitement ont accès à ces informations. Les représentants

⁴ 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 (refonte) (JO L 204 du 26.7.2006, p. 23).

⁵ L'article 5, paragraphe 2, de la proposition dispose: « *L'employeur ne demande pas aux candidats, que ce soit oralement ou par écrit, personnellement ou par l'intermédiaire d'un représentant, leurs antécédents en matière de rémunération au cours de leurs relations de travail antérieures.* »

⁶ L'article 7, paragraphe 6, de la proposition dispose: « *Les employeurs peuvent exiger que tout travailleur ayant obtenu des informations en application du présent article ne les utilise pas à d'autres fins que la défense de son droit à l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur et qu'il ne les diffuse pas autrement.* »

⁷ L'article 10, paragraphe 2, de la proposition dispose ce qui suit: « *Aucune donnée à caractère personnel collectée par les employeurs en application des articles 7, 8 ou 9 ne sera utilisée pour une finalité autre que la mise en œuvre du principe d'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur.* »

des travailleurs ou l'organisme pour l'égalité de traitement conseillent les travailleurs sur une éventuelle réclamation au titre de la directive, sans divulguer les niveaux de rémunération réels des différents travailleurs qui accomplissent le même travail ou un travail de même valeur. L'organisme de suivi visé à l'article 26 a accès, sans restriction, à ces informations».

- Le CEPD note également que le considérant 30 précise que [caractères gras ajoutés] «*[t]out traitement ou publication d'informations au titre de la présente directive doit être conforme au règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil. Il convient **d'ajouter des garde-fous spécifiques pour empêcher la divulgation directe ou indirecte d'informations concernant d'un cotravailleur identifiable.** Par ailleurs, il convient de ne pas empêcher les travailleurs de divulguer volontairement leur rémunération aux fins de l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail auquel est attribuée une même valeur*».
- À cet égard, le CEPD recommande d'ajouter dans les dispositions de fond de la **proposition, en tant que paragraphe distinct sous l'article 10**, la précision contenue dans le considérant 30 (à savoir que des garanties spécifiques doivent être instaurées pour empêcher la divulgation directe ou indirecte d'informations concernant un travailleur identifiable). Le CEPD recommande également d'ajouter que de telles garanties seront notamment instaurées à l'égard des informations qui seront compilées et rendues publiques en application de l'article 8, paragraphe 4⁸.

⁸ L'article 8, paragraphe 4, de la proposition dispose ce qui suit: «*Les États membres peuvent décider de compiler eux-mêmes les informations visées au paragraphe 1, points a) à f), 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 au paragraphe 6.*»

3. Conclusions

- Le CEPD estime que la proposition ne suscite pas de préoccupations majeures en matière de protection des données. Il recommande cependant de renforcer les garanties pour empêcher la divulgation directe ou indirecte d'informations concernant un travailleur identifiable.

Bruxelles, le 27 avril 2021

Wojciech Rafał WIEWIÓROWSKI
(signature électronique)