



Directive « transparence des rémunérations » sur le lieu de travail

Le 10 mai 2023, la **directive européenne sur la transparence des rémunérations** (UE 2023/970) a été adoptée. Les États membres, dont la Belgique, doivent la transposer en **mesures concrètes** au plus tard pour le 7 juin 2026. Avec un écart salarial entre les femmes et les hommes de 7 %, contre une moyenne européenne de 12 %, il reste encore du travail à faire en Belgique. La directive européenne constitue donc une avancée bienvenue, et surtout nécessaire, vers davantage d'égalité. Quelles **actions** et quelles **étapes concrètes** la directive prévoit-elle au niveau de l'entreprise ? Et qu'est-ce que cela signifie pour vos droits en tant que travailleur ?

Voici huit actions concrètes que vous pouvez déjà mettre en œuvre.

Concrètement, la directive repose sur les trois piliers suivants :

- le renforcement du principe d'égalité de rémunération pour un travail de même valeur ;
- l'introduction de mesures de transparence en matière de rémunérations ;
- des mécanismes contraignants en cas d'inégalité.

Pour votre entreprise, cela signifie : adapter les offres d'emploi, rendre les structures salariales plus transparentes, améliorer le reporting, etc.

Vos droits en tant que travailleur sont eux aussi renforcés. Vous pouvez ainsi plus facilement demander des informations et mieux dénoncer les inégalités.

Actions concrètes pour les entreprises

1. Veiller à des intitulés de fonction neutres sur le plan du genre

Toutes les offres d'emploi et les titres de fonctions doivent être neutres du point de vue du genre. S'il n'existe pas de terme neutre, il faut au minimum indiquer qu'il s'agit d'une fonction « h/f/x ».

Action : vérifiez systématiquement tous les titres de fonctions et demandez aux RH de s'engager formellement à ne diffuser que des offres d'emploi neutres sur le plan du genre.

2. Mentionner directement les informations salariales dans l'offre d'emploi

Les employeurs doivent communiquer aux candidats, en amont, le salaire proposé ou la fourchette salariale : c'est une condition indispensable pour garantir des négociations équitables.

Action : veillez à ce que chaque offre d'emploi mentionne une indication salariale claire. Celle-ci doit être réaliste. Une fourchette trop large est à éviter.

3. Éviter les questions sur les rémunérations antérieures

Les employeurs potentiels ne sont plus autorisés à interroger les candidats sur leur salaire actuel ou antérieur. Cela permet d'éviter que des inégalités existantes ne soient transférées d'un emploi à l'autre.

Action : faites confirmer explicitement par les RH que ces questions ne sont plus posées lors des procédures de recrutement.

4. Appliquer une politique salariale transparente et objective

Les salaires doivent reposer sur des critères objectifs et neutres du point de vue du genre, comme les compétences, les responsabilités et les conditions de travail.

Action : demandez des explications claires sur la manière dont la rémunération est fixée pour certaines

fonctions et sur quel type de structure salariale elle repose. Vérifiez également si celle-ci respecte les accords et règles applicables dans votre secteur.

5. Fixer des délais clairs pour les questions complémentaires et les demandes de clarification

Les travailleurs ont droit à des informations salariales transparentes et à des explications complémentaires. Les employeurs doivent y répondre dans un délai raisonnable.

Action : convenez que les réponses aux questions complémentaires soient fournies dans un délai maximal de deux mois.

6. Rendre le droit à l'information accessible

Les travailleurs doivent pouvoir exercer facilement et en toute sécurité leur droit à l'information.

Action : élaborer une procédure claire et accessible pour demander des informations. Veillez à ce qu'elle offre une protection suffisante contre les représailles.

7. Assurer un reporting clair sur l'écart salarial

La directive européenne oblige les entreprises à rapporter de manière systématique les écarts de rémunération entre femmes et hommes.

Action : commencez à préparer ce reporting à temps. Veillez aussi à l'articuler avec les obligations de reporting déjà existantes.

8. Assurer le suivi et la justification

Les employeurs doivent pouvoir répondre aux éventuelles questions concernant les rapports et les écarts de rémunération, et les justifier. Gardez cela à l'esprit lors de l'élaboration du reporting.

Action : ici aussi, il est préférable de prévoir un délai de réponse maximal, de préférence dans les deux mois.

VOS DROITS

✓ Informations salariales

Vous pouvez demander des informations sur votre salaire et sur le salaire moyen, ventilé par genre, de collègues occupant des fonctions comparables.

✓ Transparence à l'embauche

En tant que candidat, vous avez droit à des informations sur le salaire ou la fourchette salariale du poste spécifique avant l'entretien d'embauche.

✓ Transparence salariale entre collègues

En tant que travailleur, vous pouvez partager des informations sur votre salaire avec vos collègues. Les clauses qui l'interdisent ne sont pas admises.

✓ Explication en cas d'inégalité

Vous constatez des écarts salariaux ? Votre employeur doit alors pouvoir les justifier au moyen de critères objectifs.



Une bonne étape vers davantage d'égalité

La directive sur la transparence des rémunérations constitue une étape importante vers davantage d'égalité sur le lieu de travail, et donc aussi en dehors. Les entreprises devront rendre leur politique salariale plus transparente et plus objective. En imposant davantage de justifications, cette politique devient aussi réellement contrôlable.

Pour les travailleurs et leurs représentants, c'est une occasion idéale de passer les inégalités au crible et d'obtenir des améliorations en s'appuyant sur ces leviers. La mise en œuvre exige toutefois une approche proactive des entreprises elles-mêmes. En tant que délégué au Comité pour la prévention et la protection au travail, au Conseil d'entreprise ou dans la délégation syndicale, vous pouvez déjà vous y atteler dès aujourd'hui. Vous contribuez ainsi concrètement à davantage d'égalité (h/f/x) sur votre lieu de travail.