



## **Droit du travail et droit social allemand :** Loi sur la transparence des structures de rémunération entre les hommes et les femmes en Allemagne

« À travail égal, salaire égal ». L'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre ses salariés lorsqu'ils sont placés dans une situation identique.

Pour mettre en œuvre ce principe, l'Allemagne a adopté la loi sur la transparence des structures de rémunération entre les hommes et les femmes, entrée en vigueur le 6 juillet 2017 ([Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen](#)).

### **1) Objectif de la loi**

Le but de la loi est d'établir une égalité de rémunération entre les hommes et les femmes lorsque ceux-ci exercent un même travail ou un travail de même valeur.<sup>1</sup> Ainsi, la loi interdit à l'employeur d'exercer toute discrimination directe ou indirecte à l'encontre des salariés en raison de leur sexe pour la fixation de leur rémunération.<sup>2</sup>

### **2) Personnes protégées par la loi**

Les employés (*Beschäftigte*) concernés au sens de cette loi sont<sup>3</sup> :

- Les salariés
- Les fonctionnaires
- Les juges
- Les soldats
- Les personnes en formation
- Les personnes travaillant à domicile



### **Dr. Christophe Kühl**

**Avocat au Barreau de Paris  
Rechtsanwalt**

**Cologne**  
Konrad-Adenauer Ufer 71  
D-50668 Köln

kuehl [at] avocat.de  
Tél.: +49 (0) 221 13 99 69 60  
[www.avocat.de](http://www.avocat.de)

<sup>1</sup> Art. 1, 6, 7 de ladite loi.

<sup>2</sup> Art. 3 de ladite loi.

<sup>3</sup> Art. 5 de ladite loi.

### 3) Contenu de la loi

Ce que la loi prévoit **deux procédés** pour garantir la mise en œuvre de ce principe :

- Un procédé facultatif soumis à l'initiative du salarié<sup>4</sup>

Le salarié peut demander d'obtenir des renseignements, par écrit, sur le salaire brut mensuel moyen et sur deux éléments de rémunération d'une même activité, ou du moins une activité comparable (*individueller Auskunftsanspruch*).

Il faudra néanmoins attendre six mois après l'entrée en vigueur de cette loi pour que le salarié puisse exercer ce droit et ce droit pourra être exercé tous les deux ans.

Pour éviter une cascade de demande auprès de l'employeur, la loi prévoit que si une demande de renseignement a déjà été adressée au cours des trois premières années suivant l'entrée en vigueur de cette loi, le salarié devra exceptionnellement attendre trois ans avant d'exercer de nouveau ce droit.

Le temps d'attente de deux ans ne s'applique pas lorsque des changements de circonstances importants sont intervenus.

Les conditions d'exercice du droit à renseignement sont :

- Etre un « employé » (*Beschäftigter*) au sens de la loi (voir ci-dessus)
- L'entreprise ou le service public doit comporter plus de 200 « employés »
- La comparaison doit porter sur des employés du même groupe professionnel, exerçant une même activité, dans la même entreprise, et dans la même région
- Il doit y avoir au moins 6 personnes du sexe opposé permettant de comparer les rémunérations, de sorte à préserver les données personnelles de chacun.

Les informations délivrées comprennent les critères et les procédures de rémunération de la personne intéressée et des rémunérations qui ont servi pour la comparaison, ainsi que sur la rémunération elle-même en la forme d'un salaire annuel à temps plein.

Les employés s'adressent, prioritairement, au Comité d'entreprise (*Betriebsrat*). L'employeur peut s'adresser directement à l'employeur s'il n'existe pas de comité d'entreprise ou si l'employeur veut lui-même remplir ce rôle.

- Un procédé obligatoirement mis en œuvre par l'employeur<sup>5</sup>

La loi impose l'employeur une obligation de vérification du respect du principe d'égalité dans son entreprise. Il doit en informer



Le **cabinet Epp & Kühl** est votre partenaire sur le marché franco-allemand.

Fort d'une équipe comprenant plus de 35 professionnels (Avocats et Rechtsanwälte) bilingues, répartis dans 6 bureaux (Cologne, Lyon, Paris, Strasbourg, Baden-Baden et Sarreguemines), il est le premier cabinet d'avocats spécialisé dans le droit franco-allemand.

Il accompagne les entreprises allemandes, autrichiennes et suisses et leurs filiales françaises dans tous les aspects juridiques de leurs activités en France. De même, il assiste les sociétés françaises en Allemagne.

 **Epp & Kühl**

Deutsch-Französische Rechtsanwaltskanzlei  
Cabinet d'Avocats Franco-Allemand

<sup>4</sup> Art. 10 et suivants de ladite loi.

<sup>5</sup> Art. 17 et suivants de ladite loi.

les salariés et leurs représentants<sup>6</sup> et doit prendre les mesures nécessaires pour faire cesser l'inégalité<sup>7</sup>.

Pour justifier les différences de rémunération, la loi distingue entre celles qui ne relèvent pas d'une grille tarifaire, et celles qui en relèvent<sup>8</sup>. Pour ces dernières, lorsque l'activité exercée par les deux salariés ne relèvent pas du même niveau de tarification, la loi présume que la différence de rémunération est justifiée (*Angemessenheitsvermutung*), sauf à démontrer la violation d'une règle de droit supérieur.

En outre, la loi pose une obligation pour les entreprises de plus de 500 employés de rédiger un rapport faisant état de l'égalité et des rémunérations homme/femme dans l'entreprise<sup>9</sup>.

Les employeurs soumis à une convention collective doivent rédiger un tel rapport tous les 5 ans, ceux qui ne le sont pas tous les 3 ans.

Cette obligation devra être mise en œuvre en 2018 et reprendre toute l'activité depuis 2016.

Quant au contenu de ce rapport, il devra reprendre toutes les mesures visant à promouvoir l'égalité homme/femme et l'égalité des salaires, ainsi que leurs effets.

#### 4) Sanctions

Si l'employeur prend des mesures contraires au principe d'égalité entre les hommes et les femmes, celles-ci seront nulles<sup>10</sup>.

La loi opère un renversement de la charge de la preuve au détriment des employeurs qui ne sont pas soumis à une convention collective en cas de non-respect de leur obligation de renseignement auprès des salariés ou de leurs représentants<sup>11</sup>. Ce n'est pas aux salariés de prouver que l'employeur a violé ses obligations, mais bien à l'employeur de prouver qu'il les a respectés. Ce dernier doit donc veiller à bien mettre en œuvre son obligation de renseignement auprès des salariés et d'en aménager les preuves.

<sup>6</sup> Art. 17 et 20 de ladite loi.

<sup>7</sup> Art. 19 de ladite loi.

<sup>8</sup> Art. 4 de ladite loi.

<sup>9</sup> Art. 21, 22, 25 de ladite loi.

<sup>10</sup> Art. 8 de ladite loi.

<sup>11</sup> Art. 14 de ladite loi.

Informations sur les prochaines manifestations :

**19 septembre 2017 - Séminaire: Ressources Humaines en Allemagne**

| 9:00 - 17:00h - Le Méridien à Paris |

**16 octobre 2017 - Webinaire: Comment organiser votre business en Allemagne**

Vous trouverez de plus amples informations sur nos manifestations à l'adresse [www.avocat.de](http://www.avocat.de).



Köln Paris Lyon Strasbourg Baden-Baden Sarreguemines Bordeaux



Deutsch-Französische Rechtsanwaltskanzlei  
Cabinet d'Avocats Franco-Allemand

Cet article est publié à titre informatif et ne saurait remplacer un rendez-vous avec l'un de nos conseillers. Nous déclinons toute responsabilité à cet égard. Cet article ne donne pas lieu à la conclusion d'un contrat de mandat. Nous déclinons toute responsabilité quant à son contenu.