

Info-Flash

Social

Mardi 09 juin 2026
Numéro 2026 – SOC 24

⇒ **Transparence salariale : où en sommes-nous ?**

La **directive européenne 2023/970 du 10 mai 2023** impose de **nouvelles exigences fortes de transparence salariale** aux entreprises d'au moins 100 salariés. Elle devait être transposée en droit français au plus tard le 7 juin 2026.

À ce jour, peu d'Etats membres ont achevé complètement la transposition, et la France en est au stade d'une seconde version d'un projet de loi communiquée aux partenaires sociaux le 4 juin. Le projet de loi devrait être transmis au Conseil d'Etat prochainement, avec l'objectif d'une adoption "avant la fin de l'année".

Important : la directive n'a, par principe, pas d'effet direct (c'est-à-dire qu'un salarié ne peut pas l'invoquer directement auprès de son employeur), et ne peut, par elle-même, créer d'obligations aux employeurs. **Tant que la loi et ses décrets ne sont pas adoptés, les nouvelles obligations ne sont pas applicables** aux employeurs, mais le cadre à venir est désormais bien dessiné.

Les principales dispositions du projet de loi sont les suivantes :

1. **Indicateurs relatifs aux écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes**

Obligation de déclaration

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur doit déclarer **chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes** selon des modalités définies par décret. La nature des indicateurs ainsi que les éléments de rémunération pris en compte pour leur calcul seront définis par décret.

A noter : La directive liste 7 indicateurs (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 complémentaires, la proportion de travailleurs féminins et de travailleurs masculins dans chaque quartile, 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).

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**. Cet indicateur devra être déclaré **tous les trois ans dans les entreprises de 50 à 249 salariés et chaque année dans celles comptant au moins 250 salariés**.

Les résultats de cet indicateur seront transmis aux salariés (sauf lorsque les effectifs de la catégorie concernée sont trop faibles) et au CSE.

Les indicateurs seront **publiés sur le site du ministère du Travail** et pourront également être diffusés sur celui de l'entreprise. Toutefois, l'indicateur relatif aux écarts de rémunération par catégorie de travailleurs sera transmis à l'administration mais ne fera pas l'objet d'une information publique.

Le projet prévoit un dispositif de **sanctions** administratives en cas de manquement aux obligations déclaratives. L'amende pourra atteindre **1 % de la masse salariale**. En cas de récidive dans les 5 années suivant une première sanction, le montant pourra être porté à 2 % des rémunérations versées.

Info-Flash

Social

Mardi 09 juin 2026
Numéro 2026 – SOC 24

⇒ **Transparence salariale : où en sommes-nous ? (suite)**

Obligations spécifiques en fonction de la taille de l'entreprise

Dans les entreprises de 50 à 99 salariés, lorsqu'un écart de rémunération moyen supérieur à un seuil fixé par décret est constaté, l'employeur devra engager une **négociation sur l'égalité professionnelle** afin d'y remédier. A défaut d'accord, les mesures correctrices seront intégrées dans un plan d'action.

A partir de 100 salariés, les salariés, les représentants du personnel ou les délégués syndicaux pourront demander des explications sur les écarts constatés. L'employeur devra répondre de manière motivée. Toutefois, "l'employeur n'est pas tenu de donner suite aux demandes abusives, en particulier par leur nombre ou leur caractère répétitif ou systématique". Lorsque les écarts constatés ne pourront être justifiés par des critères objectifs indépendants du sexe, l'employeur devra mettre en œuvre des **mesures correctrices dans un délai de 6 mois**.

Dans tous les cas, le CSE devra être informé (et consulté dans les entreprises à partir de 100 salariés) sur les données utilisées, les modalités de calcul et les résultats des indicateurs.

2. Droit d'information des salariés

Les salariés pourront **demandeur à leur employeur, directement ou par l'intermédiaire de leurs représentants, des informations sur leur niveau de rémunération et sur les niveaux de rémunération moyens, ventilés par sexe, des salariés relevant de la même catégorie professionnelle**. L'employeur devra répondre par écrit selon un délai et des modalités fixées par décret. Toutefois, lorsque les effectifs de la catégorie concernée seront en deçà d'un seuil déterminé par décret, l'employeur ne transmettra pas ces informations et en informera le salarié.

L'employeur devra informer chaque salarié, chaque année, de l'existence de ce droit. Le non-respect de cette obligation pourra être sanctionné par une amende pouvant atteindre 450 euros.

3. Transparence lors de l'embauche

Les employeurs ne pourront **plus demander aux candidats des informations sur leur historique de rémunération**.

Les **offres d'emploi** devront mentionner une **estimation du salaire proposé** ainsi que les **dispositions conventionnelles applicables à sa détermination**. Lorsque le recrutement ne passe pas par une offre d'emploi formalisée, ces informations devront être communiquées par écrit avant ou pendant l'entretien de recrutement.

4. Définition du "travail de valeur égale"

Seront considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un **ensemble comparable 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 découlant de l'expérience acquise, les compétences non techniques, les responsabilités, les conditions de travail et la charge physique ou nerveuse**.

Les catégories de salariés exerçant un travail de valeur égale devront être définies par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord de branche. En l'absence d'accord, l'employeur pourra procéder à cette classification par décision unilatérale après consultation du CSE, pour une durée maximale de 3 ans.

Info-Flash

Social

Mardi 09 juin 2026
Numéro 2026 – SOC 24

⇒ **Transparence salariale : où en sommes-nous ? (suite)**

5. Charge de la preuve renforcée en matière de discrimination

Le projet de loi renforce également les règles probatoires dans les contentieux liés à la transparence salariale.

Lorsqu'un salarié invoquera une discrimination fondée sur le non-respect des nouvelles obligations, il **reviendra à l'employeur de démontrer que sa décision repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.**

Entrée en vigueur

Les principales dispositions entreront en vigueur à une date fixée par décret et au plus tard 1 an suivant la promulgation de la loi.

Certaines obligations bénéficieront toutefois de délais supplémentaires :

- **La déclaration du nouvel indicateur relatif aux écarts de rémunération entre salariés exerçant un travail de valeur égale** pourra être **reportée jusqu'à 3 ans pour les entreprises de 100 à 149 salariés et jusqu'à 6 ans pour celles de 50 à 99 salariés.**
- **Le droit à l'information des salariés s'appliquera à compter de la date d'entrée en vigueur des accords ou de la décision unilatérale de l'employeur (catégorisation), et au plus tard à une date fixée par décret.**

Que faire dès maintenant dans vos entreprises ?

Même si le texte peut encore évoluer au Parlement, la trajectoire d'ensemble est claire : plus de transparence sur les critères de rémunération, un droit accru à l'information pour les salariés, des reporting plus fins par catégories d'emplois, et une responsabilité renforcée des employeurs en cas de contentieux. Il est donc conseillé d'anticiper, sans sur-réagir tant que la loi et les décrets ne sont pas publiés.

Concrètement, il est recommandé de commencer à :

- cartographier vos emplois et réfléchir à des catégories de « travail de valeur égale » cohérentes avec vos classifications ;
- formaliser et documenter les critères objectifs de rémunération et d'évolution salariale (fixe, variables, primes, promotions, mobilités, etc.) ;
- revoir vos pratiques de recrutement (contenu des offres, conduite des entretiens) pour intégrer la communication d'une fourchette de rémunération et bannir toute question sur les salaires antérieurs ;
- évaluer la qualité de vos données sociales (DSN, SIRH) et la capacité à produire les indicateurs demandés ;
- former ou sensibiliser managers et fonctions RH aux enjeux d'égalité salariale, de justification objective des écarts et de gestion des demandes d'information individuelles.

Nous reviendrons vers vous dès que possible, afin de préciser le contenu définitif des obligations par taille d'entreprise et les échéances applicables. D'ici là, un audit de vos pratiques actuelles de rémunération et de vos outils de données sociales constitue le meilleur moyen d'aborder sereinement ce futur cadre de transparence salariale.