

# La France en retard en matière de transparence salariale



**La France dispose théoriquement jusqu'au 7 juin 2026 pour adopter une loi transposant la directive européenne sur la transparence salariale. Ce texte , précise [le Groupe SVP](#), est issu de la Stratégie égalité hommes-femmes portée par la Commission européenne. Il vise à permettre à tout salarié de connaître la rémunération moyenne pratiquée pour un travail 'de même valeur' que le sien, ainsi que les écarts de rémunération entre hommes et femmes au sein de son entreprise. Les entreprises se préparent déjà à ce bouleversement, mais dans un contexte juridique encore très incertain.**

« Il est désormais acté que la France ne respectera pas l'échéance du 7 juin, explique [le groupe de conseil SVP](#). Seul un avant-projet de loi a été soumis aux partenaires sociaux, qui suscite encore de fortes critiques. Le débat parlementaire est attendu à l'automne, et une mise en œuvre effective avant 2027 semble peu probable. Ce n'est pas la première fois que la France tarde à transposer une directive européenne mais l'incertitude qui en découle n'est pas sans risque pour les employeurs : en cas de litige sur une inégalité salariale, le juge pourrait interpréter le droit français à la lumière du droit européen. »



Ecrit par Echo du Mardi le 1 juin 2026

## Ce que la directive change concrètement

Quatre impacts majeurs sont à anticiper. Dès la phase de recrutement, les entreprises devront indiquer une fourchette de rémunération dans leurs offres d'emploi, et il leur sera interdit de demander l'historique salarial d'un candidat. L'objectif étant de permettre une libre négociation, sans reconduire mécaniquement une sous-rémunération d'un poste à l'autre.

Pour les salariés en poste, un véritable droit à l'information est créé. Chaque collaborateur pourra demander par écrit, directement ou via ses représentants du personnel, les niveaux de rémunération moyens, ventilés par sexe, pour les salariés accomplissant le même travail ou un travail de même valeur. Les clauses de non-divulgateion du salaire seront par ailleurs interdites. Précision importante : il s'agit de données moyennes, et non des salaires individuels de collègues identifiés.

L'index égalité professionnelle sera également refondu: les cinq indicateurs actuels remplacés par sept nouveaux et une obligation d'analyse conjointe avec les représentants du personnel en cas d'écart non justifié ou corrigé dans un délai de six mois. Enfin, le cadre répressif sera significativement durci, avec des sanctions financières dissuasives et, surtout, une inversion de la charge de la preuve : en cas de discrimination présumée ou de manquement à l'obligation d'information, c'est à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination. « On passe d'une culture du secret et d'une rémunération déterminée au cas par cas, à une véritable politique salariale objectivée et justifiée, explique [Laura Siméon](#), experte RH pour le Groupe SVP. C'est un changement de culture autant que de pratique RH. »

« La majorité des salariés envisage déjà d'exercer ce droit à l'information. »

*Laura Siméon, experte RH pour le Groupe SVP*

## La notion de 'travail de même valeur' : le principal écueil

C'est la notion centrale du dispositif, et la plus délicate à appréhender. Si la comparaison entre salariés occupant un même poste ne pose guère de difficultés, celle entre salariés accomplissant un « travail de même valeur » est autrement plus complexe. La directive renvoie à des critères tels que les compétences, les efforts, les responsabilités et les conditions de travail sans pour autant fournir de méthode. L'avant-projet envisage d'y ajouter les 'compétences non techniques', une notion dont la subjectivité potentielle devra être rigoureusement encadrée.

Les salariés, de leur côté, devront être vigilants : ne pas s'arrêter au seul intitulé de poste, inclure dans la comparaison tous les éléments de rémunération (primes, avantages en nature) et rester attentifs aux critères flous ou potentiellement discriminatoires.

## Comment les entreprises peuvent-elles se préparer ?

« Malgré les freins réels (impact organisationnel et financier, données à consolider, interrogations du management, risque de tensions sociales), l'anticipation est indispensable, estiment les experts de SVP. Trois étapes s'imposent : cartographier les postes existants ; définir des critères objectifs et non sexistes



Ecrit par Echo du Mardi le 1 juin 2026

pour constituer les catégories de comparaison, par voie de négociation ou unilatéralement ; former et accompagner le management, relais clé de la politique salariale. »

« La majorité des salariés envisage déjà d'exercer ce droit à l'information, rappelle Laura Siméon. Les entreprises qui ne s'y seront pas préparées devront justifier leur politique de rémunération dans l'urgence avec, en cas de manquement, la charge de la preuve qui pèse désormais sur elles. »

Les branches professionnelles auront également un rôle structurant à jouer, notamment auprès des PME. Celles qui n'ont pas revu leurs classifications depuis plus de cinq ans ont tout intérêt à engager dès maintenant ce chantier : une révision des classifications s'accompagnant souvent, in fine, d'une révision salariale.

L.G.