Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 21 novembre 2026

Transparence des salaires : ce qui va changer



Service-Public.fr revient sur la directive européenne sur la transparence salariale qui t être obligatoirement transposée dans le droit français avant le 7 juin 2026. Elle vise principalement à améliorer la transparence en matière de rémunération afin de réduire les inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

Les entreprises tenues d'appliquer les dispositions de la directive (UE) 2023/970 doivent compter au moins 50 salariés. Il reste néanmoins possible pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés de mettre en œuvre les mesures prévues.

Les principales obligations de l'employeur

Les obligations avant l'embauche

La directive initie la transparence salariale dès le processus de recrutement de l'employeur. En effet, les entreprises devront indiquer dans les offres d'emploi et avant le premier entretien la rémunération proposée ou au moins une fourchette. De plus, le candidat pourra obtenir des informations sur les dispositions pertinentes des conventions applicables. Aussi, une fois la directive transposée, il sera également interdit de demander aux candidats la rémunération de leurs derniers postes et obligatoire de veiller au respect du droit à l'égalité des rémunérations.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 21 novembre 2026

Les obligations après l'embauche
La transparence salariale a aussi vocation à s'appliquer en interne, ce qui implique plusieurs changements.
L'employeur devra donc mettre à la disposition des salariés les critères utilisés pour déterminer :

- la rémunération ;
- les niveaux de rémunération ;
- la progression de la rémunération.

Les employeurs se conformeront au RGPD afin de protéger ces données salariales.

La mise en place de comptes rendus
Des reportings devront être réalisés, mais ces derniers sont soumis à des critères différents en fonction de la taille de l'entreprise :

- les entreprises entre 100 et 249 salariés devront communiquer un rapport tous les 3 ans (dès 2027 pour les entreprises entre 150 et 249 salariés et dès 2031 pour les entreprises de 100 à 149 salariés). Une obligation de correction sera imposée à ces entreprises pour tout écart de plus de 5 % ;
- les entreprises de plus de 250 salariés devront envoyer des rapports annuels à l'autorité nationale compétente avec le détail des salaires par genre en affichant les critères de fixation des rémunérations. De plus, elles devront également corriger tout écart de plus de 5 % entre les rémunérations.
- les entreprises de moins de 100 salariés pourront, si elles le souhaitent, effectuer un reporting sur les rémunérations sans obligation de correction si l'écart est supérieur à 5 % ;

Les conséquences pratiques pour les entreprises
Afin de se préparer à cette transposition, les entreprises devront mettre en place plusieurs changements :

- Mise à jour du processus interne des DRH afin de formaliser les critères d'évaluation ;
- révision des grilles de rémunérations détaillées pour justifier les différences de rémunération et les critères de progression ;
- outils RH et juridiques à adapter ;
- revoir la communication interne et externe afin d'informer les salariés et les candidats.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 21 novembre 2026

Le renversement de la charge de la preuve
La directive européenne prévoit un renversement de la charge de la preuve en matière de rémunération. Auparavant, le salarié devait prouver que l'employeur avait enfreint les règles concernant la transparence salariale. Lorsque la directive sera transposée, la charge de la preuve reviendra à l'employeur.

Les sanctions applicables
Des sanctions seront prévues en cas de non-respect de la transparence salariale. En effet, en cas d'infraction l'employeur sera sanctionné d'une amende administrative qui sera proportionnelle à la masse salariale ou forfaitaire en fonction de la gravité du manquement. Ces sanctions peuvent aussi être appliquées aux diffuseurs d'emploi.

Simplification du bulletin de paie : mesure repoussée au 1er janvier 2027

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 21 novembre 2026



Depuis le 1er juillet 2023, le montant net social a fait son apparition sur les bulletins de paie. Avec cette première modification, un nouveau modèle de bulletin dit simplifié est entré en vigueur. Toutefois, les employeurs peuvent utiliser le modèle du bulletin de paie dit adapté jusqu'au 1er janvier 2026. Cette tolérance vient d'être prolongée d'un an, soit jusqu'au 1er janvier 2027.

L'apparition de la mention du montant net social sur le bulletin de paie était la première étape d'un projet de simplification du bulletin de paie.

En savoir plus

Ce montant net social apparaît sur une ligne spécifique. Il correspond au revenu net après les déductions des prélèvements sociaux obligatoires (cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle à la charge du salarié). Cette nouvelle rubrique simplifie les démarches des employeurs et des salariés bénéficiaires de la prime d'activité, des aides pour le logement, etc. Avec la mise en avant du montant net social, un nouveau modèle de bulletin a été établi. Des modifications ont été apportées à certains libellés, à l'ordre de certaines rubriques qui, pour certaines, ont été regroupées.

A l'origine

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 21 novembre 2026

A l'origine, cette dérogation devait s'appliquer jusqu'au 1er janvier 2025. Elle a été prolongée dans un premier temps jusqu'au 1er janvier 2026. Mais un arrêté publié le 14 août 2025 proroge d'un an la possibilité d'établir des bulletins de paie selon modèle de bulletin dit adapté, soit jusqu'au 1er janvier 2027.

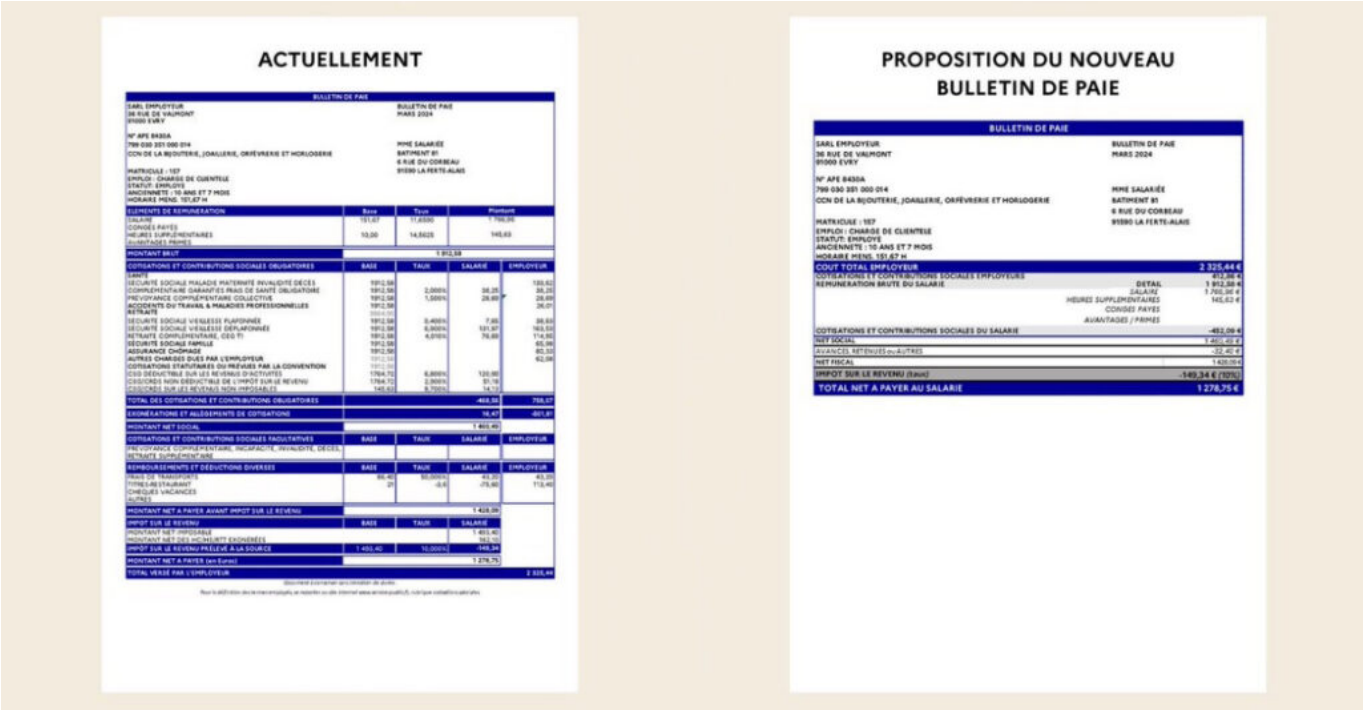
Un bulletin de paie simplifié applicable dès maintenant
Sachez que même si l'obligation d'utiliser le nouveau bulletin de paie simplifié est reportée, vous avez tout à fait la faculté de l'appliquer librement puisque celui devrait, en principe, devenir obligation après le 1er janvier 2027. Pour toutes vos questions sur l'établissement du bulletin de paie, les Editions Tissot vous conseillent leur documentation « Responsable et gestionnaire paie ». Arrêté du 11 août 2025 modifiant l'arrêté du 31 janvier 2023 modifiant l'arrêté du 25 février 2016 fixant les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie mentionnées à l'article R. 3243-2 du code du travail, Jo du 14.

Source : Isabelle Vénuat. Juriste en droit social et rédactrice au sein des Editions Tissot.
Texte choisi et mis en ligne par Mireille Hurlin

Bulletin de salaire : vers une simplification ou une dissimulation ?

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 21 novembre 2026



La lourdeur administrative est dans notre pays un véritable fléau auquel nous sommes tous un jour confronté. Malheureusement, la numérisation de la paperasse et des procédures n'a pas aidé sur ce point. Nombre de gouvernements qui se sont attelés à vouloir simplifier pour « libérer les énergies » ont échoué. Bercy repart à la charge avec un projet de loi sur la simplification. Il contient une cinquantaine de mesures dont la simplification des bulletins de salaire. Enfin ?

En fait on ne simplifie pas les bulletins de salaire on simplifie leur présentation. Nuance importante. En l'espèce il ne s'agit pas de simplifier les choses mais de masquer qu'elles sont compliquées. Le projet porté par Bruno Lemaire vise à supprimer un certain nombre de lignes de ce bulletin qui au fil des décennies a pris un sacré embonpoint. Ainsi, on passerait de 50 à 15 lignes. Waooh un vrai choc de simplification. Il s'agit « d'améliorer la lisibilité » dixit le ministre. Dans les lignes supprimées, sont concernés les détails des calculs des cotisations sociales. Pour nombre de représentations salariales le risque de ne plus savoir avec précision combien on cotise pour sa protection sociale ou sa retraite est assez clair, et en particulier sur les évolutions futures. Circulez il y a rien à voir !

Tout est affaire de communication, d'éléments de langage

Cet histoire pourrait rester anecdotique et sans grand importance si elle n'était pas révélatrice d'un mode de gouvernance qui, aujourd'hui, privilégie la réaction sur l'action. « Affichons que c'est simple et l'on pensera que c'est simple ». Tout est affaire de communication, d'éléments de langage, comme on dit

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

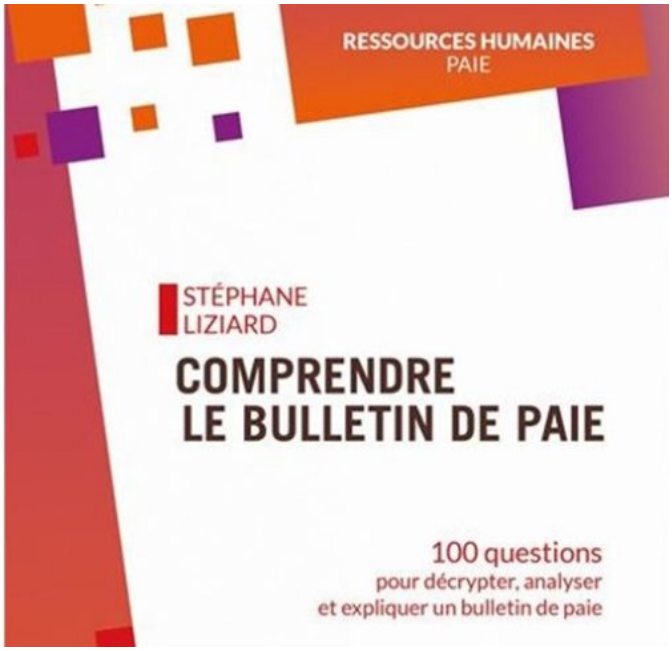
Ecrit par le 21 novembre 2026

aujourd'hui. Mais on ne simplifiera rien pour autant. Ici la simplification rime avec la perte de transparence. Mais le salarié pourra toujours demander à son employeur le détail du calcul de ses cotisations vous répondra-t-on. Imaginez les entreprises qui devront faire du sur-mesure pour chaque employé : « je vous met les retraites ou pas ? ». Offrir cette possibilité c'est au fond reconnaître que c'est complexe et surtout qu'on peut rien faire, à part vous en écarter car vous n'êtes pas en capacité de comprendre. Pauvres manants.

Dans d'autres temps, le sociologue Pierre Bourdieu expliquait que notre organisation sociale reposait sur un rapport de force entre dominants dominés. On ne peut que constater que cette vision de la société qui pourrait apparaître comme simpliste et dépassée dans un monde globalisé n'est peut-être pas aussi crétine que cela. Dormez braves gens on s'occupe de tout…

Géréso éditions : Décrypter, analyser et expliquer le bulletin de paie





Décrypter
100 questions pour décrypter, analyser et expliquer un bulletin de paie. Éléments de rémunération, primes et indemnités, durée du travail, absences, indemnités journalières de Sécurité sociale,

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 21 novembre 2026

prélèvement à la source… une réglementation en constante évolution caractérise la paie des salariés en France !

Comprendre
Malgré un nouveau bulletin de paie simplifié, sa lecture reste toujours complexe et peut provoquer incompréhension ou confusion. Alors, comment mieux se repérer à travers ce labyrinthe, comprendre tous les calculs et, au final, les tenants et les aboutissants du bulletin de paie ?

Méthodique
100 % actualisé et opérationnel, à jour de la loi de finances et de la loi de financement de la Sécurité sociale 2021, cet ouvrage permettra à tout salarié de décrypter et mieux comprendre son bulletin de paie, sous forme de questions-réponses simples et chronologiques.

Pour les DRH
Également destiné aux DRH (directeurs des ressources humaines), managers et gestionnaires de la paie, ce livre leur permettra de répondre de manière claire et précise aux interrogations de leurs collaborateurs.

L'auteur
Stéphane Liziard est consultant-formateur en paie et administration du personnel. Il accompagne et conseille les professionnels des RH et de la paie sur les thèmes de la masse salariale, de la gestion sociale, des actualités paie et de l'administration du personnel.

Les infos pratiques
Comprendre le bulletin de paie. 23€. Géréso éditions. 227 pages. Sommaire complet ici.