Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 24 novembre 2026

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. »

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 24 novembre 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-divulgation 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 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

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 24 novembre 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.

Transparence des salaires : ce qui va changer



Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 24 novembre 2026

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 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

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 24 novembre 2026

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.

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.