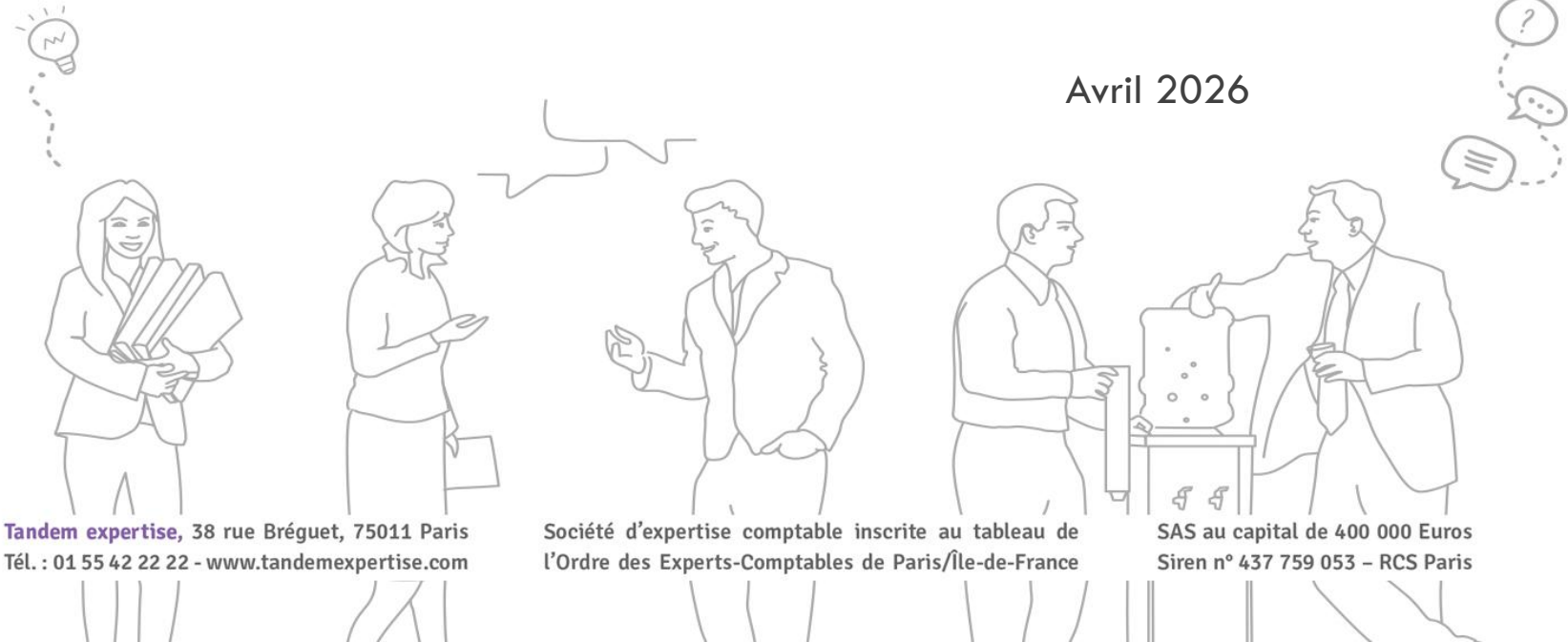


DIRECTIVE EUROPÉENNE SUR LA TRANSPARENCE DES SALAIRES

Avril 2026



Tandem expertise, 38 rue Bréguet, 75011 Paris
Tél. : 01 55 42 22 22 - www.tandemexpertise.com

Société d'expertise comptable inscrite au tableau de
l'Ordre des Experts-Comptables de Paris/Île-de-France

SAS au capital de 400 000 Euros
Siren n° 437 759 053 – RCS Paris

TANDEM EXPERTISE : NOS 4 ACTIVITÉS PRINCIPALES

- Expertises Risque Grave
- Expertises Projets Importants et nouvelles technologies
- Accord Égalité Professionnelle



Expertises en Santé, Sécurité et Conditions de travail

- 3 consultations annuelles
- Réorganisations (PSE, APC, RCC, APLD)
- Accompagnement Négociations accords



Expertises financières, économiques, sociales et stratégiques...et environnementales

- Établissements des états financiers
- Assistance comptable, Rapport de gestion
- Audit, conseil/Urssaf...



Comptabilité des CSE

Formation

Économique et SSCT
15 sessions de formation
Formation sur-mesure
Présentiel/visio

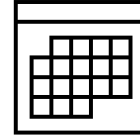


I. LA DIRECTIVE EUROPÉENNE SUR LA TRANSPARENCE DES SALAIRES

1. CONTEXTE ET OBJECTIFS DE LA DIRECTIVE



- La directive européenne 2023/970, adoptée le 10 mai 2023, vise à renforcer l'application du principe d'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur.
- Les États membres, y compris la France, doivent transposer cette directive en droit national d'ici le 7 juin 2026.
- Cette directive s'inscrit dans un contexte où l'écart salarial entre les sexes persiste malgré les avancées législatives antérieures.
- L'objectif principal est de garantir une équité salariale par la transparence des rémunérations et des mécanismes d'application du droit.
- *Pour mémoire : depuis 1967 et le traité de Rome, on a entériné le principe « travail égal, salaire égal »*



- Calendrier de déploiement :
 - 2026 : Les entreprises devront être prêtes.
 - Les premières entreprises concernées devront fournir des informations au plus tard le 7 juin 2027 au titre de l'année civile précédente (donc 2026 dans son ensemble)
- La ministre du travail de l'époque évoquait dès avril 2025 une transposition de la directive d'ici la fin de l'année 2026.
- Ce calendrier a toutefois pris du retard, en raison notamment de l'instabilité gouvernementale survenue au second semestre.
- Une première version du projet de loi a néanmoins été présentée aux partenaires sociaux le 6 mars 2026.
- Le texte s'articule par ailleurs avec l'index de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, en vigueur depuis 2018.



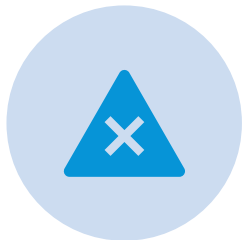
2. TRANSPARENCE DES RÉMUNÉRATIONS POUR LES TRAVAILLEURS DÈS L'EMBAUCHE



La directive impose aux employeurs (publics & privés) de fournir des informations sur la rémunération initiale ou la ***fourchette de rémunération*** dès le début du processus de recrutement, pour chaque poste concerné.



Cette obligation vise à garantir une négociation salariale plus éclairée et transparente, sans pour autant limiter le droit de négocier le salaire. Elle s'applique aux salariés et candidats au recrutement.



Pour éviter la perpétuation des inégalités salariales, les employeurs ne pourront plus demander aux candidats des informations sur leurs salaires antérieurs.



Cette mesure vise à rompre le cycle des écarts salariaux qui se reproduisent souvent d'un emploi à l'autre, notamment pour les femmes.

3. DROIT À L'INFORMATION POUR LES SALARIÉS ET LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL



Les CSE auront accès à des données salariales plus détaillées (exactitude confirmée après **consultation des représentants des travailleurs**)

Les représentants des travailleurs auront accès aux méthodes appliquées par l'employeur

Les salariés auront le droit de demander des informations sur leur niveau de rémunération et les écarts salariaux par sexe et catégorie de travailleurs.

notamment :

- les fourchettes de rémunération par fonction,
- les écarts de rémunération entre les sexes,
- et les critères objectifs utilisés pour déterminer les salaires.

Les informations à fournir au **salarié demandeur** dans un « délai raisonnable » (2 mois max)

Les employeurs devront fournir des informations globales sur les niveaux de rémunération pour des postes comparables, sans divulguer d'informations personnelles ou confidentielles.



1. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
2. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au niveau des composantes variables ou complémentaires ;
3. L'écart de rémunération médian entre les femmes et les hommes ;
4. L'écart de rémunération médian entre les femmes et les hommes au niveau des composantes variables ou complémentaires ;
5. La proportion de travailleurs féminins et de travailleurs masculins bénéficiant de composantes variables ou complémentaires ;
6. La proportion de travailleurs féminins et de travailleurs masculins dans chaque quartile ;
7. 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.

4. OBLIGATIONS POUR LES ENTREPRISES : 1ÈRES INFORMATIONS À FOURNIR EN JUIN 2027 SUR LES RÉMUNÉRATIONS 2026

Employeurs ≥ 250
travailleurs :

- infos à fournir annuellement, 1^{ère} échéance 7 juin 2027.

Employeurs 150–249
travailleurs :

- infos à fournir tous les 3 ans, 1^{ère} échéance 7 juin 2027.

Employeurs 100–149
travailleurs :

- infos à fournir tous les 3 ans, 1^{ère} échéance 7 juin 2031.

< 100 travailleurs :

- transmission infos possible volontairement.

Les entreprises de plus de 100 salariés devront publier leurs écarts de salaire et résorber les écarts injustifiés.

Les états membres peuvent imposer des obligations aux employeurs de moins de 100 salariés selon droit national.

5. UNE ÉVALUATION CONJOINTE PEUT ÊTRE OBLIGATOIRE DANS CERTAINS CAS

**Une
évaluation
conjointe des
rémunérations
sera
nécessaire
dans certains
cas**

**Contenu de
l'évaluation
conjointe**

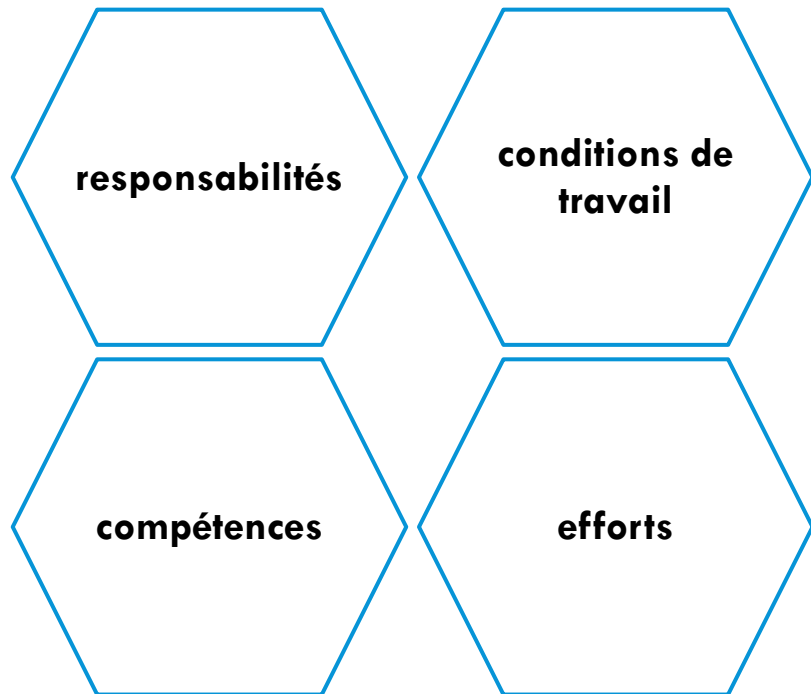
**Diffusion de
l'évaluation
conjointe**

- Écart ≥ 5 % entre femmes/hommes (dans chaque catégorie)
- Pas de justification par critères objectifs non sexistes
- Pas de correction dans les 6 mois après communication des données
- Répartition F/H par catégorie
- Rémunérations moyennes par catégorie + variables
- Écarts de rémunération F/H par catégorie
- Raisons objectives non sexistes (si existantes)
- Données sur augmentations post-congé maternité / paternité / parental / aidant
- Mesures correctives proposées
- Évaluation efficacité mesures antérieures
- Mise à disposition : travailleurs, représentants, organisme de suivi
- Sur demande : inspection du travail, organisme de contrôle égalité

6. LA PESÉE DES POSTES VA DEVENIR CENTRALE : TRAVAIL DE MÊME VALEUR OU MÊME TRAVAIL => MÊME SALAIRE

Les *critères objectifs non sexistes*

→ 4 facteurs sont cités



- Selon l'article 3 de la directive : **travail de même valeur si déterminé selon des critères non discriminatoires, objectifs et non sexistes.**
- Seuls les critères pertinents au regard du poste sont à retenir. Des **critères supplémentaires** peuvent également être pris en compte lorsqu'ils sont pertinents et justifiés, et convenus avec les représentants des travailleurs.
- Les rémunérations devraient permettre d'évaluer si des travailleurs se trouvent dans une situation comparable au regard de la valeur du travail en fonction de ces critères
- **Ainsi, des métiers n'appartenant pas à la même famille pourraient être considérés comme étant de même valeur au regard de ces critères.**

7. UN TRAVAIL PRÉPARATOIRE INDISPENSABLE



Un travail préparatoire semble nécessaire dans les entreprises pour envisager les étapes suivantes :

Mettre à la disposition de leurs travailleurs les critères utilisés pour déterminer la rémunération, les niveaux de rémunération et la progression de la rémunération ;

Répondre au droit à l'information des travailleurs

par écrit, sur leur niveau de rémunération individuel et sur les niveaux de rémunération moyens, ventilés par sexe, pour les catégories de travailleurs accomplissant le même travail qu'eux ou un travail de même valeur que le leur

Calculer l'indicateur 7) :

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

→ catégories de travailleurs déterminées en fonction de cette notion de « travail de même valeur ».

Article L. 3221-4 du Code du travail :

Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse



8. LA NOTION DE « RÉMUNÉRATION » DEVRA ÊTRE DÉFINIE PAR LES DIFFÉRENTS ÉTATS MEMBRES

Definition de la rémunération :

- Salaire ou traitement ordinaire de base ou minima et tout autre avantage, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature (composantes variables ou complémentaires).

Ainsi, la rémunération devrait englober :

= Salaire de base + composantes complémentaires ou variables



Un champ large :

- Les primes,
- La compensation des heures supplémentaires,
- L'indemnisation des déplacements,
- Les indemnités de logement et de repas,
- L'indemnisation de la participation à des formations,
- Les indemnités en cas de licenciement,
- Les indemnités légales de maladie,
- Les indemnités légales obligatoires et les pensions professionnelles.



La notion de « rémunération » devrait inclure tous les éléments de la rémunération requis par la loi, par les conventions collectives et/ou par les pratiques de chaque État membre.

Chaque État membre devra préciser chacune de ces composantes.

9. COMPENSATION ET RENVERSEMENT DE LA CHARGE DE LA PREUVE



La directive prévoit des compensations pour les victimes de discrimination salariale, incluant le recouvrement intégral des arriérés de salaire et des bonus ou paiements en nature.



En cas de litige, concernant une discrimination présumée directe ou indirecte en matière de rémunération, si l'employeur est accusé de ne pas s'être conformé aux obligations de transparence des rémunérations, l'employeur devra prouver **qu'il n'y a pas eu discrimination**.



La directive intègre les besoins spécifiques des travailleurs en situation de handicap et inclut la discrimination intersectionnelle dans son champ d'application.



Cela signifie que les entreprises devront prendre en compte les multiples formes de discrimination, telles que celles basées sur le genre et l'ethnicité.



Des sanctions, incluant des amendes, seront mises en place pour les employeurs qui ne respectent pas les nouvelles règles de transparence salariale (par exemple, % du CA ou de la masse salariale). Les états membres devront veiller à la bonne application de la directive et mettre en place des mécanismes de contrôle efficaces. On pourrait aussi trouver des exclusions de marchés publics

II. PROJET DE LOI DE TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE EUROPÉENNE EN DROIT FRANÇAIS

LA MISE EN ŒUVRE DE LA DIRECTIVE SUR LA TRANSPARENCE SALARIALE APPELLE UN TRAVAIL PRÉALABLE QUI REPRÉSENTE UNE OPPORTUNITÉ

- **Définition de la rémunération de référence**
 - Déterminer les éléments de rémunération et les indicateurs à utiliser pour réaliser le travail de comparaison
 - Définir le salaire de comparaison (médian, moyen ?)
- **Travail sur la politique salariale**
 - Remise à plat de l'ensemble des primes et éléments de rémunération en vigueur et des règles de fonctionnement et d'attribution du variable.
- **Définition du travail de même valeur**
 - Catégoriser les effectifs en groupes homogènes : les salariés exerçant un « travail de même valeur ».
- **Travail sur les écarts constatés**
 - Identification des éventuels critères objectifs justifiant cet écart
 - Chiffrer le budget nécessaire aux ajustements salariaux et définir les modalités de ce rattrapage
 - Rôle des IRP
- **Méthode de travail**
 - S'assurer de la qualité des données disponibles pour réaliser ce travail de comparaison



Préconisations

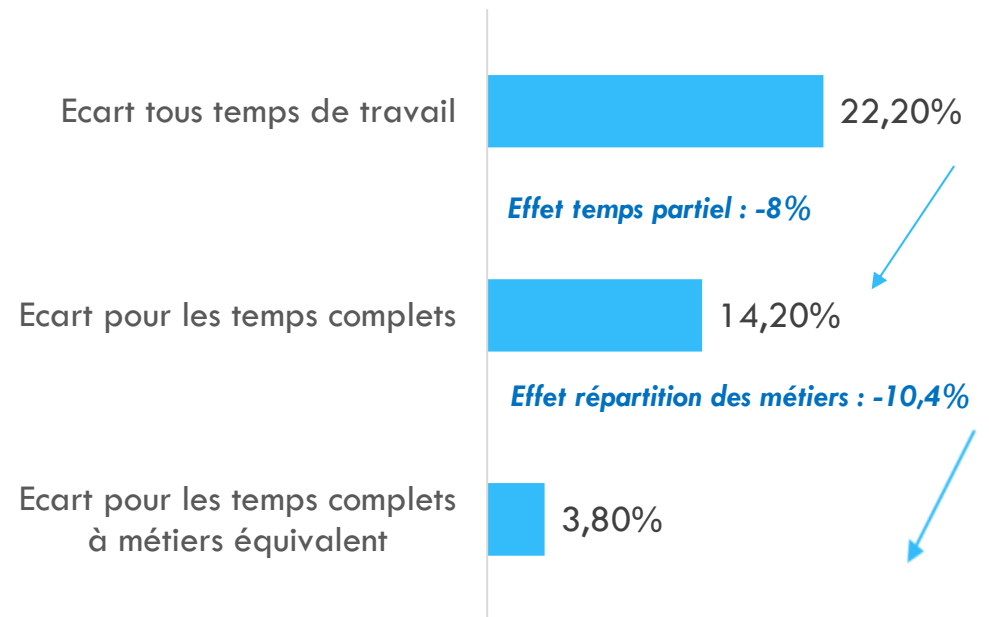
- Il peut être souhaitable et conforme à la réglementation d'informer et consulter le CSE aux différentes phases de mise en œuvre de la directive, l'article L 2312-8 du Code du travail prévoit que « le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur [...] les conditions d'emploi ». Un travail aussi structurant sur la politique salariale nous paraît effectivement relever des conditions d'emploi.
- Plus largement, intégrer des représentants du personnel dans les groupes de travail sur la transparence salariale nous paraîtrait également bienvenu.

VERS UNE TRANSPOSITION EN DROIT FRANÇAIS

CADRE ET ORIENTATIONS GÉNÉRALES

- **Des écarts de revenus entre les femmes et les hommes qui persistent.**
- Avec un index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes jugé incomplet.
- Car il offre une note globale sans mesurer précisément les écarts à travail de valeur égale.

Les différences de salaires entre femmes et hommes en France (2023)



Trois orientations majeures :

- Renforcer les mécanismes de correction des écarts
- Accroître la transparence et le droit à l'information des salariés
- Préciser les sanctions et les voies de recours.

VERS UNE TRANSPOSITION EN DROIT FRANÇAIS

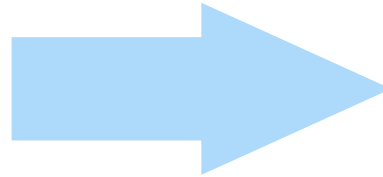
LA VALEUR ÉGALE DU TRAVAIL

La Définition de la "Valeur Égale"

- Le projet de loi modifie l'article L. 3221-4 pour élargir les critères d'évaluation **de la valeur d'un travail**.
- La catégorisation des travailleurs doit être définie par accord d'entreprise ou de branche.
- À défaut, l'employeur décide unilatéralement pour une durée triennale après consultation du CSE

Critères classiques :

- Titres,
- Diplômes,
- Pratique professionnelle,
- Expérience,
- Responsabilités



Nouveaux critères :

- Compétences non techniques (soft skills)
- Conditions de travail.

Points de vigilance



- **Pouvoir unilatéral** : Le risque de voir l'employeur définir seul les catégories en l'absence d'accord pourrait affaiblir le dialogue social.

La liste exacte sera fixée par décret, mais le projet confirme **sept indicateurs** alignés sur la directive **en lieu et place de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**.

1. **Écart de rémunération moyen (F/H)**
2. **Écart de rémunération moyen (F/H) sur les composantes variables/complémentaires**
3. **Écart de rémunération médian (F/H)** (*Hypothèse, dans l'attente du décret*)
4. **Écart de rémunération médian (F/H) sur les composantes variables/complémentaires**
5. **Proportion de bénéficiaires de composantes variables ou complémentaires (F/H)**
6. **Répartition par quartiles de rémunération (F/H)**
7. **Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie rassemblant des salariés accomplissant un travail égal ou de valeur égale (nouvel indicateur)**

VERS UNE TRANSPOSITION EN DROIT FRANÇAIS

PUBLICITÉ, PÉRIODICITÉ ET RÔLE DU CSE

○ **Publicité :**

- 6 indicateurs sur 7 seront publics (site du Ministère et de l'entreprise).
- L'indicateur n°7 (par catégorie) n'est pas public. Il est transmis uniquement aux salariés, CSE et à l'administration.
- ➔ En cas de risque d'identification d'un salarié, communication limitée au CSE.

○ **Périodicité et Seuils de Déclaration :**

- **Entreprises de 50 à 249 salariés :** Déclaration annuelle, sauf pour l'indicateur n°7 qui est triennal.
- **Entreprises ≥ 250 salariés :** Déclaration annuelle de tous les indicateurs.

○ **Rôle du CSE :**

- **Entreprises de 50 à 99 salariés :** Le CSE est informé sur les données, la méthode de calcul et les résultats
 - En cas d'écart supérieur à un seuil fixé par décret (> 5 % selon le droit européen) :
 - L'employeur doit intégrer des mesures de correction dans la négociation obligatoire ou le plan d'action ;
 - Et doit justifier cet écart par des raisons objectives et non sexistes devant le CSE.
- **Entreprises ≥ 100 salariés :** Le CSE est informé et consulté
 - Les salariés et le CSE disposent d'un droit de demande de justifications motivées sur l'indicateur par catégorie ;
 - Un mécanisme de remédiation sous 6 mois est imposé si l'écart dépasse le seuil légal et une évaluation approfondie doit être menée avec le CSE pour définir des mesures correctives.

VERS UNE TRANSPOSITION EN DROIT FRANÇAIS

NOUVEAUX DROITS INDIVIDUELS ET CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE

○ **Transparence au Recrutement**

- L'employeur ne peut plus interroger un candidat sur ses rémunérations passées.
- Les offres d'emploi (ou un document avant entretien) doivent mentionner une fourchette de rémunération initiale et les dispositions conventionnelles applicables.

○ **Droit à l'information en cours de contrat**

- Tout salarié peut demander le niveau de rémunération moyen, ventilé par sexe, des salariés de sa catégorie.
 - L'employeur dispose d'un délai, fixé par décret, pour y répondre.
 - Les modalités de calcul et de transmission de ces données, notamment les éléments de rémunération retenus, sont déterminées par décret.
- Chaque année, l'employeur doit informer les salariés de l'existence de ce droit
- Les clauses de confidentialité interdisant de discuter de son salaire sont désormais nulles et interdites

○ **Calendrier de mise en œuvre**

- **Promulgation** : Prévus courant 2026.
- **1^{ère} déclaration** : 1 an après la loi.
- **Indicateur n°7 (Catégories)** : Différé possible au 1^{er} juin 2030 pour les entreprises de moins de 150 salariés.
- **Négociations de branche** : Doivent s'engager avant le 31 décembre 2026 sur la pesée des postes ou la définition des critères pour déterminer la valeur des postes.

VERS UNE TRANSPOSITION EN DROIT FRANÇAIS

RISQUES ET SANCTIONS

○ Risques juridiques élargis

- **Renversement de la charge de la preuve** : Si un salarié allègue une discrimination et que l'employeur n'a pas respecté ses obligations de transparence, c'est à l'employeur de prouver l'absence de discrimination.
- **Champ de comparaison élargi** : Un salarié peut comparer sa rémunération avec celle d'un salarié d'un employeur distinct (dans le périmètre si les conditions sont fixées par un accord de groupe ou d'UES)

○ Sanctions administratives

- **Défaut de déclaration/rapport/négociation/plan d'action/consultation du CSE** : Jusqu'à 1 % de la masse salariale
 - Après une mise en demeure de l'autorité administrative, l'employeur doit remédier à la situation selon un calendrier et des modalités fixés par décret.
- **Récidive (sous 5 ans)** : Jusqu'à 2 % de la masse salariale
- **Défaut d'information ou de réponse salarié/CSE/candidats (y compris travailleurs handicapés)** : Amende de 450 € par manquement
- **Commande publique** : Interdiction de soumissionner aux marchés publics en cas de manquement grave.

POUR NOUS CONTACTER, NOUS SUIVRE...

Tandem
conseil & formation

Tandem
expertise

Nos actualités, nos webinaires, nos formations...

Retrouvez-nous sur :

Notre site

Notre compte LinkedIn



Le blog : <http://www.tandemexpertise.com/blog>

La chaîne YouTube : Tandem Expertise

Pour agir dans l'intérêt des salariés : 01 55 42 22 22

@ contact@tandemexpertise.com

www.tandemexpertise.com

38 rue Breguet 75 011 Paris

tandemexpertise.com/blog

linkedin.com/company/tandemexpertise

twitter.com/TandemExperts