

La transparence des rémunérations : Anticiper les nouvelles obligations

La directive (UE) 2023/970 du 10 mai 2023 sur la transparence des rémunérations¹ doit être transposée d'ici le 7 juin 2026.

Elle établit des exigences minimales en vue de garantir l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur.

Voici un récapitulatif pour vous aider à anticiper les futures exigences légales 📌

La Directive s'applique à **tous les employeurs** publics et privés, et leur impose **deux obligations principales** :

1. Transparence sur les critères de rémunération :

- Les employeurs devront communiquer clairement, de manière accessible, **les critères objectifs et non sexistes** utilisés pour fixer et faire progresser les salaires.
- Exemples de critères : **les compétences, les efforts, les responsabilités, et les conditions de travail**. Tout autre facteur pertinent pour le poste concerné pourra être utilisé.

2. Droit renforcé à l'information des travailleurs :

- Tout travailleur pourra demander et recevoir par écrit des informations sur :
 - son niveau de rémunération ;
 - la rémunération moyenne (ventilée par sexe) des travailleurs effectuant le même travail ou un travail de valeur équivalente.
- L'employeur devra répondre dans un **délai raisonnable**, fixé par la Directive à 2 mois au maximum.
- L'employeur devra informer chaque année les travailleurs de leurs droits à l'information sur les rémunérations.

📖 **À noter** : Les travailleurs pourront obtenir ces informations par l'intermédiaire de leurs représentants ou d'un organisme pour l'égalité de traitement.

¹ Directive (UE) 2023/970 du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit.

Autres obligations :

💡 Obligation d'information des candidats à l'emploi

Les candidats à un emploi auront le droit de recevoir, de l'employeur potentiel, des informations relatives à :

- la rémunération initiale ou la fourchette de rémunération initiale ;
- les dispositions pertinentes de la **convention collective** appliquée (prime de vacances, 13^{ème} mois, avantages liés à l'ancienneté, etc.).

📄 Informations qui peuvent par exemple être communiquées dans l'annonce avant l'entretien d'embauche.

💡 Calcul et communication d'indicateurs

Les employeurs doivent fournir et/ou publier les indicateurs suivants :

1. Écart de rémunération moyen femmes/hommes
2. Écart moyen femmes/hommes sur les composantes variables ou complémentaires
3. Écart de rémunération médian femmes/hommes
4. Écart de rémunération médian femmes/hommes au niveau des rémunérations variables ou complémentaires
5. Répartition femmes/hommes dans les **quartiles salariaux**
6. Proportion de bénéficiaires de rémunérations variables ou complémentaires selon le sexe
7. Écart des rémunérations femmes/hommes par **catégorie de travailleurs**

Obligation initiale et fréquence de communication des indicateurs selon la taille de l'entreprise :

- **≥ 250 travailleurs** : annuellement dès **2027**.
- **150–249 travailleurs** : tous les **3 ans** dès **2027**.
- **100–149 travailleurs** : tous les **3 ans** dès **2031**.
- **< 100 travailleurs** : transmission **facultative**

📄 **À noter** : L'UE permet aux Etats membres d'abaisser le plafond de 100 travailleurs lors de la transposition de la Directive.

💡 Evaluation conjointe des rémunérations

En cas d'écart de rémunération moyen égal ou supérieur à 5 % **non justifié** par des critères objectifs et non sexistes, l'employeur devra :

- lancer une **évaluation conjointe** avec les représentants du personnel ;
- identifier les causes et mettre en place des **mesures correctives** (délai raisonnable) ;
- transmettre l'évaluation aux travailleurs, leurs représentants, et à l'organisme de suivi et la mettre à disposition de l'**inspection du travail** et de l'**organisme pour l'égalité de traitement** sur demande.

💡 Sanctions

Les États membres devront prévoir des **sanctions effectives, proportionnées et dissuasives pour les cas de violation des droits et obligations du principe de l'égalité des rémunérations. Des exemples sont donnés par la Directive :**

- Amendes calculées sur la **base du chiffre d'affaires** ou de la **masse salariale**.
- Exclusion de tout appel d'offre public en cas de **violations répétées**.

Besoin d'aide pour vous mettre en conformité ?

Nous nous tenons naturellement à votre disposition pour appréhender ce sujet.

Gabrielle Ménard

Avocat - Counsel

gmenard@sofradec.fr



Fanny Vançon Ziad

Avocat - Counsel

fvancon@soffal.fr



Stéphanie Mabilde

Directrice Pôle Social

smabilde@sofradec.fr



Emilie Campbell

Directrice Adj. Pôle Social

ecampbell@sofradec.fr



Nicolas Ehlert

Juriste en droit social

nehlert@sofradec.fr



Oumar Diallo

Juriste en droit social

odiallo@sofradec.fr

