

Transparence salariale : l'échéance approche et les entreprises doivent dès à présent préparer leurs pratiques de rémunération

La directive (UE) 2023/970 du 10 mai 2023 relative à la transparence des rémunérations impose aux États membres de renforcer l'effectivité du principe « à travail égal, salaire égal ». Sa transposition devra intervenir au plus tard le 7 juin 2026.

En France, le processus est engagé : un avant-projet de loi a été transmis aux partenaires sociaux le 6 mars 2026. La réforme ne se limite pas à un ajustement des dispositifs existants, mais modifie les conditions dans lesquelles les entreprises devront **concevoir, structurer et justifier** leurs politiques de rémunération.

Au-delà de nouvelles obligations déclaratives, la directive introduit une transparence accrue qui rend les écarts de rémunération plus visibles, comparables et, par conséquent, plus facilement contestables. Les entreprises ont tout intérêt à anticiper leur mise en conformité.

Une réforme qui modifie la logique du droit de l'égalité salariale

La directive s'inscrit dans la continuité du **principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes**. Toutefois, les écarts persistants ont mis en évidence les limites du cadre existant, notamment en raison d'un manque de transparence et de difficultés probatoires.

La réforme repose sur une logique renouvelée : **rendre les écarts visibles afin de permettre leur contestation**. Elle transforme ainsi les conditions dans lesquelles les décisions salariales sont prises, documentées et défendues.

Des pratiques jusqu'ici tolérées (absence de traçabilité, critères implicites, logiques hétérogènes) deviennent des facteurs de risque juridique.

Une transparence qui s'impose dès le recrutement

La directive encadre désormais directement les pratiques précontractuelles.

Les employeurs devront communiquer aux candidats des informations sur la rémunération du poste : **fourchette salariale ou niveau initial de rémunération**, avant l'entretien. Il sera **interdit de demander l'historique de rémunération du candidat**.

La rémunération devra être déterminée sur la base de **critères objectifs, liés au poste et préalablement définis**.

Ces exigences impliquent une **révision des pratiques de recrutement**, qu'il s'agisse des offres d'emploi, des entretiens ou des modalités de négociation salariale.

Elles déplacent également le **risque contentieux en amont de la relation de travail** : une information insuffisante ou incohérente pourra constituer un point d'entrée pour une contestation ultérieure.

Pendant l'exécution du contrat : une exigence d'objectivation permanente

Les employeurs devront **définir et communiquer des critères objectifs et non sexistes de détermination des rémunérations et de leur évolution**.

Les salariés bénéficieront d'un **droit à l'information renforcé : droit d'accès à des données comparatives de rémunération, ventilées par sexe, pour des salariés accomplissant un travail identique ou de valeur égale**.

Les entreprises seront soumises à des obligations de mesure et de reporting des écarts.

L'enjeu est double :

- Identifier les écarts de manière fiable
- Être en mesure d'en justifier la pertinence

Une transposition française structurante : la notion de travail de valeur égale

L'avant-projet de loi du 6 mars 2026 prévoit une **refonte de l'index de l'égalité professionnelle**, désormais fondé sur sept indicateurs, dont un relatif aux écarts de rémunération entre salariés accomplissant un travail de valeur égale.

L'introduction de la notion de « travail de valeur égale » constitue l'un des apports les plus structurants de la réforme.

Cette notion s'appuie sur un **faisceau de critères** : compétences, responsabilités, efforts, conditions de travail, et dépasse la logique des postes strictement identiques.

Elle impose aux entreprises de s'interroger sur leurs classifications internes, leurs comparateurs et leur capacité à objectiver les différences de rémunération.

Un risque contentieux profondément renouvelé : identification des écarts, exigence de justification et sanctions renforcées

La réforme modifie les conditions dans lesquelles les écarts peuvent être identifiés, contestés et sanctionnés.

L'accès à des données comparatives facilite la contestation, y compris au-delà des situations individuelles. Les employeurs devront justifier leurs pratiques sur la base de **critères objectifs, non sexistes et effectivement appliqués**.

Le risque contentieux peut apparaître à tous les stades de la relation de travail :

- Dès le recrutement (information insuffisante ou incohérente)
- Pendant l'exécution du contrat (demandes d'information, contestations individuelles)
- **Dans un cadre collectif** (intervention du CSE, des organisations syndicales ou actions de groupe)

Les employeurs s'exposent ainsi à des risques cumulés :

- **Sanctions administratives** pouvant atteindre 1 % de la masse salariale
- **Condamnations à réparation intégrale** (rappels de salaire, primes, dommages-intérêts)
- **Exclusion des marchés publics** en cas de manquements graves ou répétés

Sur le plan procédural, le renversement de la charge de la preuve constitue un élément déterminant : il appartiendra à l'employeur de démontrer que les écarts sont justifiés.

La directive introduit également des évolutions importantes, notamment la prise en compte de la discrimination intersectionnelle et la **possibilité pour des organismes d'agir au nom des salariés**, favorisant le développement des **actions collectives**.

Anticiper la mise en conformité : un enjeu stratégique

La mise en conformité ne peut être envisagée comme un simple exercice déclaratif. Elle suppose un travail structurant sur les pratiques de rémunération.

La première étape consiste à **identifier les zones de risque**, ce qui implique **d'analyser les données de paie, de mesurer les écarts et d'en identifier les causes**.

Une fois ce diagnostic réalisé, l'enjeu est de **sécuriser les fondements des politiques salariales**.

Les entreprises doivent être en mesure de **justifier leurs écarts par des critères objectifs et non discriminatoires**, ce qui suppose une **structuration des classifications et une formalisation des règles de rémunération**.

Les processus RH doivent également être adaptés, notamment en matière de recrutement, afin d'intégrer les nouvelles exigences de transparence.

La réforme implique enfin d'anticiper les **obligations de reporting** et de préparer le dialogue social, en particulier avec le CSE.

Notre accompagnement

Coffra group accompagne les entreprises dans l'anticipation et la mise en conformité à travers :

1. L'audit des écarts de rémunération et l'analyse des données de paie
2. La définition de critères objectifs de rémunération et la structuration des classifications
3. La mise en conformité des processus de recrutement et des politiques RH
4. La mise en place de reporting et l'accompagnement du dialogue social
5. La prévention et la gestion du risque contentieux
6. Des formations opérationnelles adaptées aux équipes RH, juridiques et managériales

A l'approche de l'échéance de transposition, l'enjeu n'est donc pas seulement d'être en conformité, mais d'anticiper dès à présent les travaux nécessaires pour sécuriser durablement les pratiques salariales et maîtriser le risque contentieux.