

TRANSPARENCE SALARIALE : CE QUI VA CHANGER EN JUIN

Par Damien CONZELMANN et Olivier BAUER
| Cabinet d'avocats BAUER – MOUTON & Associés

Transposée en droit français d'ici au 7 juin 2026, la directive européenne sur la transparence salariale va métamorphoser la culture de la rémunération en Europe.

La directive européenne (UE) 2023/970 de mai 2023, dont la transposition en droit français est désormais imminente, impose des obligations inédites en matière de transparence des rémunérations. Le texte doit être intégré au Code du travail au plus tard le 7 juin 2026.

Les partenaires sociaux ont repris les négociations début janvier 2026, après une interruption de plusieurs mois, faute au contexte politique, devant déboucher sur un projet de loi le 29 janvier 2026.

UNE OBLIGATION D'INFORMATION RENFORCÉE : AVANT ET APRÈS L'EMBAUCHE

→ **Avant** : La directive européenne impose à l'employeur de communiquer au candidat, au plus tard avant le premier entretien d'embauche, la rémunération initiale ou une fourchette de rémunération. Les premières discussions ministérielles évoquent même une obligation de communication dès la publication de l'offre d'emploi.

Parallèlement, il sera interdit de demander au candidat son salaire antérieur ou actuel.

→ **Pendant** : Au cours de la relation de travail, le salarié pourra, sur demande écrite, obtenir des informations sur les niveaux moyens de rémunération dans l'entreprise, ventilés par sexe, **des salariés effectuant un travail équivalent ou de même valeur**. L'employeur aura un délai maximal de deux mois pour répondre, et devra, chaque année, rappeler ce droit aux salariés.

Ainsi, contrairement à certaines craintes exprimées, les salariés n'auront pas accès aux rémunérations nominatives de leurs collègues : seules seront communiquées des moyennes anonymisées par groupes d'emplois comparables.

En conséquence, les données transmises devront être anonymisées et agrégées, afin d'éviter toute identification directe ou indirecte d'un salarié, notamment dans les catégories d'effectif réduit. L'accès aux informations sensibles pourra être limité aux représentants du personnel ou à l'inspection du travail lorsque la divulgation risquerait de porter atteinte à la vie privée d'un ou de plusieurs salariés.

UN DROIT COLLECTIF À L'INFORMATION ET UN DEVOIR DE PUBLICATION

Au-delà du droit individuel d'information, tout employeur devra mettre à disposition de l'ensemble des salariés les critères servant à déterminer la rémunération, les niveaux de rémunération et les critères d'augmentation.

« Ces exigences concernent toutes les structures, y compris les plus petites TPE, et supposent une formalisation claire des pratiques salariales souvent implicites »

La directive introduira également un devoir de *reporting* des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, tous les ans et dès 2027 pour les entreprises de plus de 250 salariés ; tous les trois ans et à partir de 2027 pour les entreprises de plus de 150 salariés,

à compter de 2031 pour les entreprises de plus de 100 salariés.

Lorsque les écarts dépasseront 5 % sans justification, l'employeur devra engager, avec les représentants du personnel, une étude des causes et définir des mesures correctives.

SANCTIONS ET OBLIGATIONS PRATIQUES

D'après les discussions en cours avec les organisations professionnelles, des sanctions administratives pourront être appliquées en cas de manquement aux obligations précitées. Ces sanctions pourraient prendre la forme d'amendes forfaitaires pour chaque manquement et, pour les obligations de publication des écarts ventilés par sexe, l'employeur pourra subir une amende pouvant atteindre 1 % de la masse salariale.

AU CONTENTIEUX : UN RENVERSEMENT DE LA CHARGE DE LA PREUVE

Surtout, la directive inverse la charge de la preuve : en cas de litige, l'existence d'un écart révélée par les données communiquées suffira à faire naître une présomption d'inégalité de traitement : il appartiendra alors à l'employeur de démontrer que la différence repose sur des critères objectifs, pertinents et appliqués de façon uniforme.

Qualifiée de « *révolution culturelle* » par Catherine Vautrin, alors Ministre du Travail, cette réforme aura ainsi de lourdes conséquences pour les entreprises. Cette évolution rejoint néanmoins les attentes exprimées par la majorité des salariés, et notamment les cadres : selon l'APEC, 64 % d'entre eux estiment désormais que les salaires devraient être connus de tous dans l'entreprise, et cette proportion atteint 71 % chez les moins de 35 ans.