

DROIT DU TRAVAIL

TRANSPARENCE SALARIALE ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

DIRECTIVE (UE) 2023/970 SUR LA TRANSPARENCE SALARIALE : QUELLES OBLIGATIONS POUR LES EMPLOYEURS ET QUEL CALENDRIER DE TRANSPOSITION EN DROIT FRANÇAIS ?

La directive européenne sur la transparence salariale ([directive \(UE\) 2023/970](#)) s'impose comme un tournant majeur pour les employeurs. Son objectif est clair : rendre pleinement effectif le principe « à travail égal, salaire égal ». En France, la loi de transposition de cette directive n'est pas encore adoptée à ce jour, mais la trajectoire est tracée.

1/ Calendrier de transposition

La directive de l'Union européenne n° 2023/970 du 10 mai 2023, dite « directive transparence salariale », impose aux États membres de renforcer l'effectivité du principe « à travail égal, salaire égal » et d'outiller les salariés (et leurs représentants) pour accéder à des informations comparatives sur les rémunérations. La date limite de transposition en droit interne est fixée au 7 juin 2026.

Côté français, le gouvernement a engagé des travaux préparatoires et une concertation multilatérale, un projet de loi ayant été présenté aux partenaires sociaux le 6 mars dernier avant d'être publié par le Gouvernement le 19 mars 2026. Le calendrier « cible » communiqué par le Ministère du Travail s'articule, à ce stade, autour des jalons suivants :

- Consultations obligatoires et saisine du Conseil d'État en avril / mai 2026 ;
- Dépôt du projet de loi au Parlement fin mai 2026.

2/ Nouvelles obligations pour les entreprises

À ce jour, le projet de loi présenté par le gouvernement s'articule autour de quatre leviers clés :

- **Droit renforcé à l'information des salariés sur les rémunérations** (à la fois sur leur niveau de rémunération et les niveaux de rémunération moyens, ventilés par sexe, des salariés relevant de la même catégorie), impliquant une mise à disposition par les employeurs des critères objectifs permettant de déterminer les rémunérations, entendues au sens large. Une exception serait prévue pour les catégories professionnelles dont l'effectif serait inférieur à un seuil fixé par décret ;
- **Refonte de l'index de l'égalité homme / femme**, avec 7 nouveaux indicateurs à déclarer chaque année (ou, dans certains cas, tous les trois ans) et des actions correctives à mener en cas d'écarts constatés, en fonction de l'effectif de l'entreprise, avec une forte implication des représentants du personnel ;
- **Transparence salariale dès l'embauche**, avec une information structurée sur la rémunération proposée et une sécurisation des pratiques (avec une interdiction pour l'employeur de demander à un candidat des informations relatives à son historique de rémunération et une interdiction de prévoir toute clause interdisant au salarié de divulguer des informations relatives à sa rémunération) ;
- **Nouveaux critères d'appréciation d'un « travail de valeur égale »**, avec l'obligation pour l'employeur d'établir une catégorisation des salariés réalisant un travail de valeur égale : cette catégorisation sera la pierre angulaire de la transparence car c'est au niveau des catégories que s'appréciera l'égalité des rémunérations et s'exercera le droit à l'information des salariés.

Afin d'assurer l'effectivité des nouvelles obligations mises à la charge des entreprises, le projet de loi envisage un renversement de la charge de la preuve en faveur des salariés ainsi que la mise en place de nouvelles sanctions administratives.

3/ Préparer et anticiper les changements

Même en l'absence de texte définitif, plusieurs actions structurantes peuvent être engagées sans attendre :

- **Réaliser un état des lieux par catégories d'emplois comparables** afin d'identifier les situations de « travail de valeur égale » sur la base de critères objectifs (notamment les critères annoncés par la directive : compétences, efforts, responsabilités, conditions de travail, mais aussi les autres critères pertinents pouvant être retenus par les entreprises) ;
- **Auditer les éléments de rémunération** (fixe, variable, avantages) pour en vérifier la cohérence et la justification au regard de ces critères objectifs ;
- **Identifier les écarts les plus sensibles**, afin d'anticiper les obligations de correction ;
- **Structurer un dispositif de calcul des écarts**, de ventilation par catégorie et de revue régulière ;
- **Formaliser les critères de détermination des rémunérations**, qui devront être accessibles, transparents et opposables aux salariés ;
- **Prévoir un canal de demandes individuelles d'information** avec responsables identifiés ;
- **Adapter les processus RH et de recrutement.**

Le cabinet CHASSANY WATRELOT ASSOCIES vous accompagne dans cette transition et son anticipation et organise :

- un webinaire dédié au sujet de la transparence salariale, qui se tiendra le lundi 18 mai 2026 de 11 h ou 12h, pour décrypter les obligations à venir et partager des solutions opérationnelles concrètes : le lien d'inscription figure ci-dessous :

[INSCRIPTION](#)

- des formations sur mesure pour vos équipes RH, paie et managers.

