

Alerte n°363 du 13 mai 2026

## Transparence des salaires : ce que la directive européenne va changer pour les employeurs

La directive européenne sur la transparence salariale, adoptée le 10 mai 2023, devra être obligatoirement transposée dans le droit français avant le 7 juin 2026.

Cette mesure vise notamment à lutter contre les inégalités de rémunération entre hommes et femmes, mais aussi à renforcer la transparence sur le marché du travail.

Objectifs :

- Permettre aux candidats de connaître la fourchette de rémunération avant de postuler.
- Réduire les écarts de salaire en incitant les employeurs à justifier leurs grilles de rémunération.

### 1. Des obligations dès le recrutement

La directive (UE) 2023/970 instaure la transparence salariale dès le processus de recrutement. Les entreprises devront indiquer dans les offres d'emploi, et avant le premier entretien, la rémunération proposée ou au moins une fourchette salariale. Le candidat pourra en outre obtenir des informations sur les dispositions pertinentes des conventions applicables.

Il sera également interdit de demander aux candidats la rémunération de leurs derniers postes, et les employeurs auront l'obligation de veiller au respect du droit à l'égalité des rémunérations.

- Champ d'application :
  - **Toutes les offres d'emploi** (internes ou externes), qu'elles soient publiées sur :
    - Un jobboard (LinkedIn, Indeed, etc...).
    - Un site corporate.
    - En interne (intranet, affichage en entreprise).
  - **Exclusions** : Les offres pour des stages ou des contrats d'apprentissage (sauf si le salaire est fixé par convention collective).
- Contenu de l'offre :
  - La fourchette de rémunération brute annuelle (ou horaire pour les temps partiels) doit être clairement indiquée.
  - Si la rémunération dépend de critères variables (ancienneté, performance, etc.), ceux-ci doivent être précisés.

# ALERTE JURIDIQUE PSL

## 2. Des obligations vis-à-vis des salariés en poste

La transparence salariale s'appliquera aussi en interne. L'employeur devra mettre à la disposition des salariés les critères utilisés pour déterminer la rémunération, les niveaux de rémunération et la progression salariale. Les employeurs devront se conformer au RGPD afin de protéger ces données.

À noter : les salariés n'auront pas le droit de demander des informations sur le salaire de leurs collègues.

## 3. Un reporting obligatoire modulé selon la taille de l'entreprise

Des reportings devront être réalisés selon des calendriers différents en fonction de la taille de l'entreprise :

- Les entreprises de moins de 100 salariés pourront, si elles le souhaitent, effectuer un reporting sans obligation de correction si l'écart dépasse 5 %.
- Les entreprises entre 100 et 249 salariés devront communiquer un rapport tous les 3 ans — dès 2027 pour celles entre 150 et 249 salariés, et dès 2031 pour celles de 100 à 149 salariés — avec une obligation de correction pour tout écart de rémunération supérieur à 5 %.
  - La directive européenne laisse aux Etats membres le choix de l'autorité compétente pour la réception des rapports. Il faudra donc attendre la loi de transposition pour la connaître.
- Les entreprises de plus de 250 salariés devront envoyer des rapports annuels à l'autorité nationale compétente, détaillant les salaires par genre et les critères de fixation des rémunérations. Elles devront également corriger tout écart supérieur à 5 %.

Un écart supérieur à 5 % pourra toutefois être admis s'il est justifié par des critères objectifs non sexistes et dépourvus de tout parti pris, tels que la compétence ou la performance.

## 4. Un renversement de la charge de la preuve

La directive prévoit un renversement de la charge de la preuve en matière de rémunération. Auparavant, le salarié devait prouver que l'employeur avait enfreint les règles. Une fois la directive transposée, c'est l'employeur qui devra démontrer le respect de ses obligations.

## 5. Des sanctions en cas de manquement

En cas d'infraction, l'employeur sera sanctionné d'une amende administrative proportionnelle à la masse salariale ou forfaitaire selon la gravité du manquement. Ces sanctions pourront également s'appliquer aux diffuseurs d'offres d'emploi.

Enfin, si l'absence de transparence cache des écarts de salaire injustifiés, l'employeur s'expose à des poursuites pour discrimination (article L. 1142-1 du Code du travail).

## 6. Ce que les entreprises doivent anticiper

Pour se préparer à cette transposition, les entreprises devront notamment mettre à jour leurs processus RH pour formaliser les critères d'évaluation, réviser leurs grilles de rémunération, adapter leurs outils RH et juridiques, et revoir leur communication interne et externe.

## 7. Conclusion

Ces nouveautés marquent un tournant pour les droits des travailleurs et les obligations des employeurs. Pour les employeurs, ces changements impliquent une adaptation rapide sous peine de sanctions. Pour les salariés, ils offrent de nouveaux leviers pour faire valoir leurs droits.

\*\*\*\*\*

**Référence juridique :** Directive (UE) 2023/370 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 par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit.