

Transparence salariale : vers une véritable avancée ou un nouveau casse-tête

Le 10 mai 2023, l'Union européenne a franchi une étape majeure dans la lutte contre les inégalités salariales entre les femmes et les hommes avec l'adoption de la directive 2023/970. La directive impose de nouvelles obligations aux employeurs, tant lors du recrutement des salariés que pendant la durée du contrat de travail, afin de renforcer la transparence salariale et mieux lutter contre les inégalités.

Ce qui va changer concrètement pour les employeurs

Lors du recrutement

- ✓ L'employeur devra désormais fournir une **information claire dans ses offres d'emploi** : le montant de la rémunération initiale ou une fourchette de rémunération initiale sur la base de critères objectifs et non sexistes, ainsi que les dispositions pertinentes prévues par la convention collective (avantages, primes, minimas conventionnels, etc.).
- ✗ L'employeur ne pourra plus prévoir dans ses offres d'emploi que « *la rémunération sera fixée en fonction du profil du candidat* ». Il ne pourra plus interroger les candidats sur leur historique ou prétentions salariales.
- ✗ L'employeur ne pourra plus demander aux candidats leur historique salariale, notamment la rémunération relative au dernier poste occupé, ni leurs prétentions salariales.

Pendant l'emploi

- ✓ L'employeur devra **mettre à disposition des salariés** les critères objectifs et non-sexistes de fixation de la rémunération, les niveaux de rémunérations et la progression de la rémunération.
- ✓ Les salariés pourront **demandeur des informations sur le niveau individuel de rémunération**, et sur les niveaux de rémunération moyens, ventilés par sexe, pour les catégories de salariés accomplissant le même travail que lui ou un travail de même valeur que le sien. L'employeur aura **2 mois** pour répondre, par **écrit** et ce **droit devra être rappelé annuellement**.

Les employeurs devront veiller à fournir aux salariés des réponses complètes et précises afin de limiter les demandes d'informations complémentaires — notamment *via* les représentants du personnel — et prévenir tout risque de contentieux.

Rapport sur les écarts de rémunération



L'index égalité femmes-hommes est mort, vive l'instauration de **nouveaux critères** pour mesurer les écarts de rémunération ! Les 5 indicateurs actuels seront remplacés par les 7 suivants :

1. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
2. L'écart de rémunération au niveau des composantes variables ou complémentaires ;
3. L'écart de rémunération médian
4. L'écart de rémunération médian sur les composantes variables et complémentaires ;
5. La proportion de travailleurs bénéficiant de composantes variables et complémentaires ;
6. La proportion de travailleurs féminins et masculins dans chaque quartile ;

Ces 6 critères devront être publiés par l'employeur sur son site internet ou mis à disposition du public d'une autre manière. Ils seront automatisables et calculables à partir de la DSN.

7. Le classement des travailleurs par catégorie d'emplois jugés de valeur égale.

Ce dernier critère ne sera diffusé qu'aux salariés et représentants du personnel, et sur demande à l'inspection du travail et à l'organisme pour l'égalité de traitement. Il est non automatisable en ce qu'il implique que l'employeur classe les travailleurs par catégories d'emplois jugés de valeurs égales, il devrait être déclaré à une fréquence modulée en fonction de la taille de l'entreprise.



Si un **écart supérieur à 5 % est constaté sans justification objective**, l'employeur devra prendre des mesures correctives dans un délai raisonnable avec les représentants du personnel voire l'inspection du travail ou l'organisme pour l'égalité de traitement.

Il sera nécessaire de mettre en place des **outils d'évaluation et de classification des emplois** permettant de comparer la valeur de travail et d'évaluer si les salariés se trouvent dans une situation comparable. La directive suppose d'établir des grilles de rémunération comprenant l'ensemble de la rémunération en regroupant les emplois de valeur équivalente.

Il est fort probable que les branches professionnelles soient tenues de revoir leurs classifications, une nouvelle fois pour certaines.

La directive intègre, pour la première fois, la notion de **discrimination intersectionnelle**, issue des travaux de Kimberley Crenshaw. Cela permet de reconnaître les discriminations multiples (par exemple, fondées sur le sexe et l'origine ethnique) qui peuvent s'additionner. Elle sera sans doute complexe à appréhender en pratique.

Les employeurs doivent anticiper dès à présent la mise en conformité, qui suppose une phase d'audit préalable importante.

Quand ?

La France a jusqu'au **7 juin 2026** pour transposer la directive. Un projet de loi de transposition devrait être présenté courant **septembre 2025 et une adoption à la fin de l'année.**

Sanctions et contrôles



La directive impose aux États membres de prévoir des sanctions **effectives, proportionnées et dissuasives**. Les sanctions doivent tenir compte de toute circonstance aggravante ou atténuante pertinente applicable aux circonstances de la violation, dont peut notamment faire partie la discrimination intersectionnelle.

Cette directive ouvre des perspectives contentieuses inédites :

- la **charge de la preuve est inversée** : c'est à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination. L'indemnisation devra couvrir l'intégralité du préjudice (arriérés de salaire, préjudice moral, etc.) ;
- les associations, syndicats ou organismes pour l'égalité de traitement pourront exercer des recours au nom ou en soutien de salariés. La directive impose d'aménager les règles nationales pour permettre ces recours, ce qui pourrait conduire, en France à une **extension du champ des actions de groupe** en droit du travail (notamment pour la discrimination salariale) et un rôle accru des représentants du personnel dans les actions contentieuses collectives.

Par ailleurs, un « **organisme pour l'égalité de traitement** » devra être institué pour contrôler et coordonner l'application de la directive, en coopération avec les inspections du travail et les partenaires sociaux. Il nous semble pertinent que cette mission soit confiée au Défenseur des droits, mais cela pourrait également être un organisme nouvellement créé.

Comment se préparer

Pour les entreprises, il est urgent d'anticiper :

- L'audit de la politique de rémunération actuelle, identifier les éventuels écarts de rémunération ainsi que leurs origines et mesurer les conséquences financières ;
- La formation des RH et des managers ;
- La détermination des catégories de travailleurs exerçant le même travail ou un travail de même valeur ;
- La mise en place des grilles de rémunération par catégorie de travailleurs incluant les différents éléments de rémunérations et les critères objectifs et non sexistes ;
- Le processus de détermination de la rémunération au moment de l'embauche ;
- Les éléments de langage de la nouvelle politique de rémunération.

Delphine BRETAGNOLLE, Brice BRIEL, Anna MILLERET-GODET, Philippe PACOTTE, avocats associés