



Réglementation sur la transparence des salaires applicable dès le 7 juin 2026

Webinaire | 21 avril 2026 | 9h15 – 10h15



PROGRAMME

- **Quelles sont les obligations ?**
- **Pour quels types d'entreprises ?**
- **Comment traiter les sujets en interne ?**
- **Quelles sanctions encourues en cas de non-respect des obligations ?**

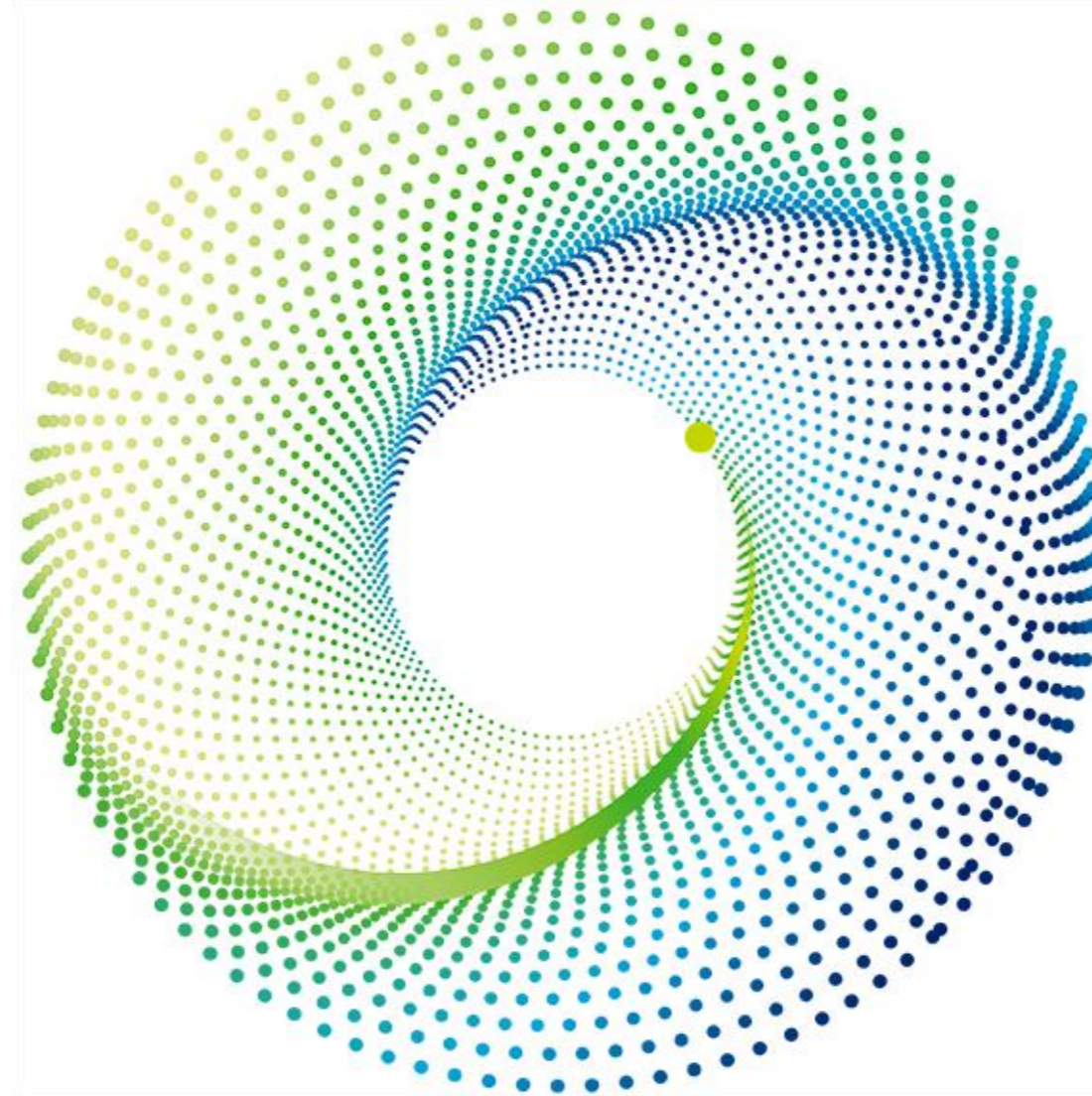
N'hésitez pas à intervenir dans la conversation pendant le webinaire !

Intervenante



Sophie LAZARO
Associée
Human Capital
Spécialiste Rewards

Deloitte.



Webinar - Transparence salariale

Deloitte – 21 avril 2026

Votre intervenante



Sophie Lazaro
Associée Capital Humain
Rewards & Talent
Deloitte Conseil

Agenda

1. La Directive Européenne Pay Transparency

2. Les enjeux stratégiques & opérationnels

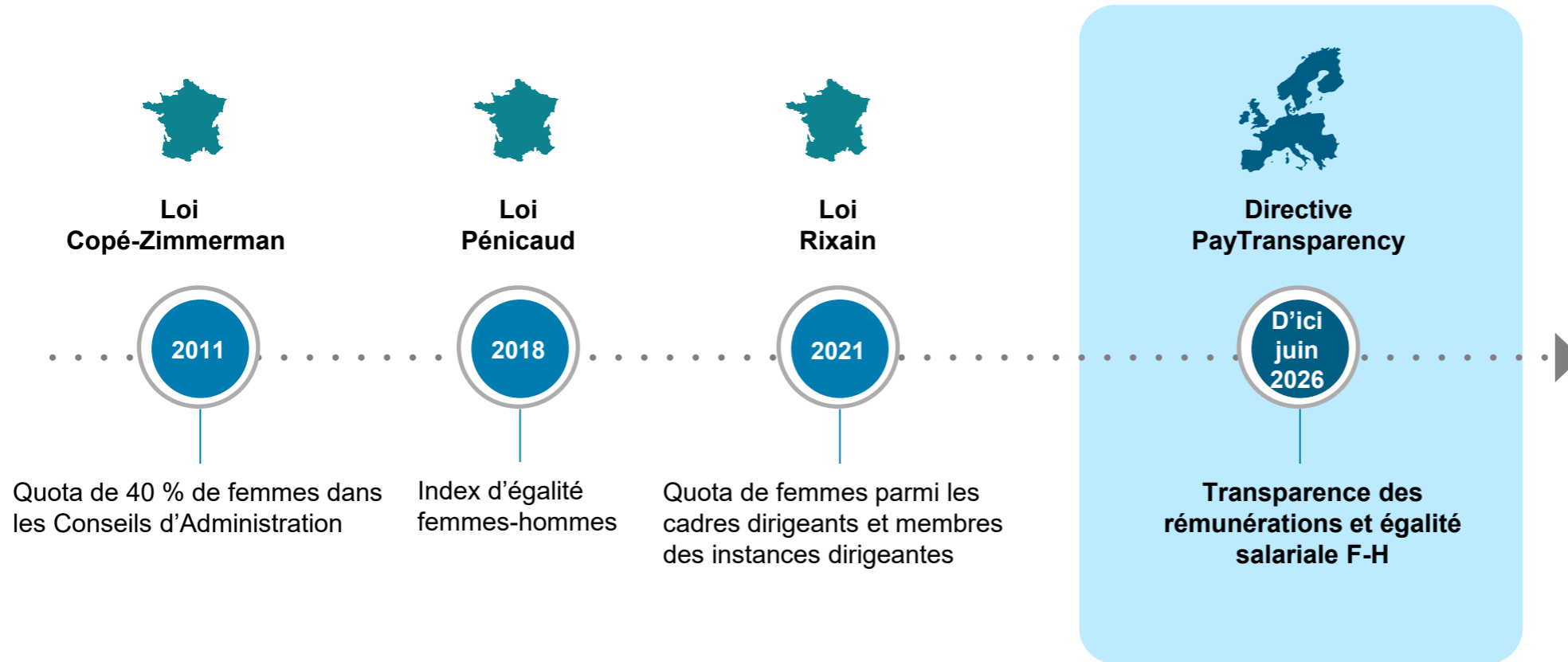
3. Nos retours d'expérience clients

La Directive Européenne Pay Transparency



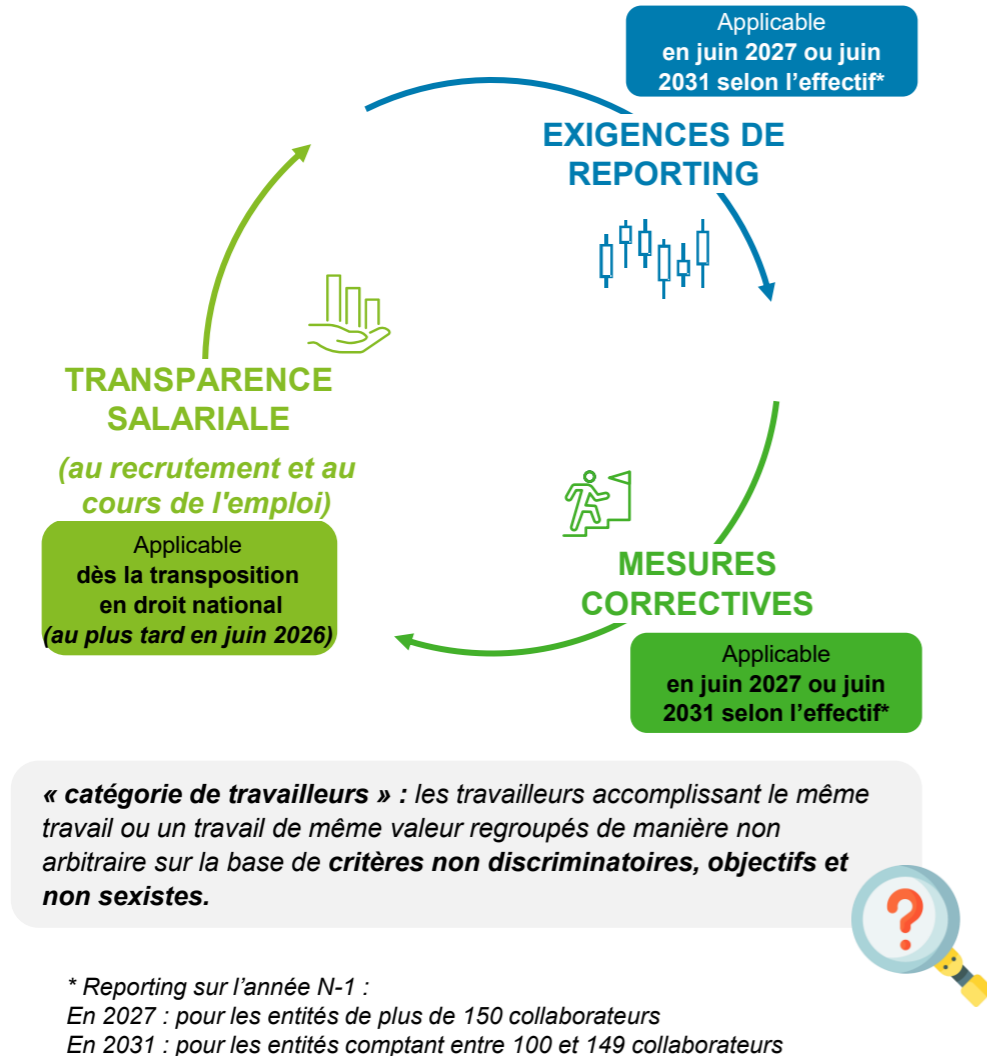
De nouvelles mesures de reporting et de transparence

Dans un contexte de renforcement législatif en faveur de l'égalité professionnelle



De nouvelles mesures de reporting et de transparence

La Pay Transparency initie un nouveau paradigme de la transparence et de l'information pour les entreprises



- 1 Fournir des informations sur la **rémunération personnelle des travailleurs** ainsi que sur les **niveaux de rémunération moyens, par sexe**, pour la **catégorie de travailleurs** à laquelle ils appartiennent (à leur demande).
- 2 Etre transparent sur les **critères utilisés** pour déterminer la rémunération, les niveaux de rémunération et la progression de la rémunération auprès des travailleurs.
- 3 **Communiquer aux candidats des informations sur la rémunération initiale ou la fourchette de rémunération applicable** pour leur permettre de négocier leur rémunération de manière transparente et en connaissance de cause (dans l'offre d'emploi ou avant l'embauche).
- 4 **Ne plus poser de questions aux candidats sur leur historique salarial** (y compris demander leurs fiches de paie précédentes).
- 5 Rendre compte (annuellement) au gouvernement, aux représentants du personnel et aux travailleurs, des **écarts de rémunération F-H au global** ainsi qu'au sein de chaque **catégorie de travailleurs** (8 indicateurs de reporting).
- 6 Réaliser une **évaluation conjointe des rémunérations** avec les **représentants du personnel** pour **tout écart de rémunération F-H de plus de 5 %** quelle que soit la **catégorie de travailleurs**, qui ne peut être justifié par des critères objectifs et qui n'a pas été corrigé dans les 6 mois.

La Directive Pay Transparency

Avancée du projet de loi en France



Le ministre du travail a envoyé le 6 mars 2026 une première version de son projet de loi pour échange lors d'une réunion avec les organisations patronales et celles des salariés le 19 mars. **Les éléments mentionnés ci-dessous sont des dispositions susceptibles d'évoluer.**



Remplacement de l'index

- Fin de l'Index de l'égalité professionnelle remplacé par les 7 **indicateurs annuels** d'écart de rémunération F/H
- Indicateur 7 par catégorie :
 - tous les 3 ans** (50–249 salariés)
 - tous les ans** (≥ 250 salariés)
- Indicateurs (hors par catégorie) publiés sur le **site du ministère** (et éventuellement sur le **site de l'entreprise**).
- Applicable aux entreprises de **plus de 50 salariés** et aux **employeurs publics**



Droit à l'information

- Chaque salarié peut demander par écrit son niveau de rémunération et le **niveau moyen par sexe** dans sa catégorie de « travail de valeur égale »
- L'employeur doit : répondre **dans un délai fixé par décret**, informer annuellement les salariés de ce droit, garantir l'accessibilité aux personnes handicapées.
- **Catégories à faibles effectifs** : possible refus de communication au salarié (risque d'identification), mais **transmission au CSE** dans un cadre confidentiel.



Transparence au recrutement

- **Nullité** de toute clause empêchant un salarié de divulguer sa rémunération
- Interdiction de demander à un candidat son **historique de rémunération** (présent ou passé)
- Obligation d'indiquer la **fourchette de rémunération** et la **classification / grille de salaire dans les offres d'emploi**
- En l'absence d'offre publiée : ces informations doivent être communiquées **par écrit avant ou pendant l'entretien**



« Travail de même valeur »

- **Définition du code du travail** à laquelle sont ajoutés « compétences non techniques (soft skills) et « conditions de travail »
- Obligation de l'employeur de définir une catégorisation des salariés effectuant un travail de valeur égale :
 - en priorité par **accord d'entreprise**
 - à défaut par **accord de branche**
 - à défaut, par **décision unilatérale** de l'employeur tous les 3 ans, après consultation du CSE.



Correction des écarts

- Si l'écart par catégorie > seuil fixé par décret :**
- 50-99 salariés : intégrer la correction dans la **négociation obligatoire sur l'égalité pro ou plan d'action**
 - >100 salariés : **information/consultation renforcée** du CSE, possibilité de **demande des justifications**, obligation de corriger sous 6 mois si les écarts ne sont pas objectivement justifiés, puis, en cas de persistance injustifiée, mise en place d'une **évaluation conjointe et d'un accord/plan d'action spécifique**.



Charge de la preuve

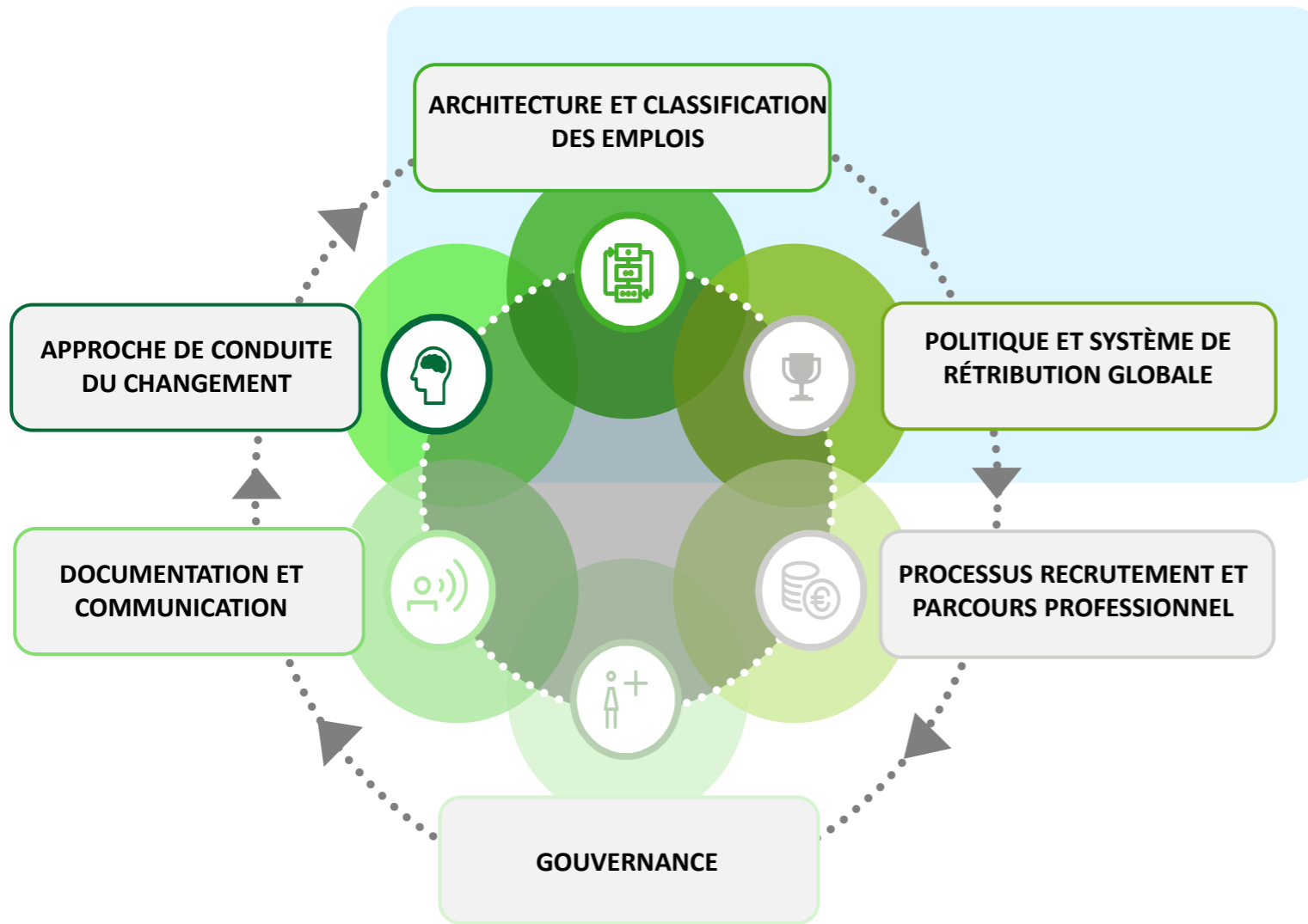
- **Discrimination salariale** : Le salaire ou le candidat fournira des **éléments qui laissent supposer une discrimination** et l'employeur devra prouver que sa décision est **liée à des éléments objectifs**.
- **Non-respect des obligations de transparence** : charge de la preuve entièrement renversée au détriment de l'employeur : l'employeur doit **démontrer qu'il n'y a pas eu discrimination**.

Les enjeux stratégiques & opérationnels



Des enjeux stratégiques et opérationnels

De nouvelles obligations qui impactent l'ensemble des pratiques et processus RH



Disposer d'une méthodologie de classification renforcée et de hiérarchisation des emplois lisible et cohérente afin de créer des groupes d'emplois comparables et alignés avec les critères requis par la directive sur la transparence des rémunérations.

Disposer d'une politique et d'un système de rétribution globale formalisés sur lequel baser les analyses de l'équité salariale, en lien avec les nouvelles exigences réglementaires et les attentes des parties prenantes.

Une analyse des écarts salariaux Femmes-Hommes alignée avec les directives réglementaires et, au-delà de ces dernières, une analyse robuste, fiable et objective.

Des enjeux stratégiques et opérationnels...

...ainsi que des opportunités de transformation



Une approche holistique

- Des enjeux et ambitions à **appréhender conjointement** (CSRD et PTD).
- Des **process RH** (architecture des emplois, classification, système de rémunération...) **objectifs et formalisés** comme prérequis.
- Une **centralisation** et une **harmonisation des données RH** comme facilitateurs.
- Des enjeux Capital Humain **au-delà du C&B** (talent, juridique, dialogue social, data, finance, ...).



Une approche glo-cale, agile et personnalisée

- Une approche « **glo-cale** » permettant de s'adapter aux spécificités de chaque pays tout en gardant un contrôle au niveau corporate.
- Un outil de suivi et de pilotage **personnalisé et agile**, co-construit avec chaque organisation.
- Une **gouvernance claire, formalisée et adaptée** à chaque organisation.



Une approche durable

- Un projet porté par le **Top management** avec un alignement et un accompagnement de **l'ensemble des parties prenantes** (Direction, RH, ligne managériale, ...).
- Une meilleure **équité salariale sans renoncer à la différenciation**, fondée sur des critères objectifs.
- Un levier de **transformation et de performance**, porté par la conduite du changement.

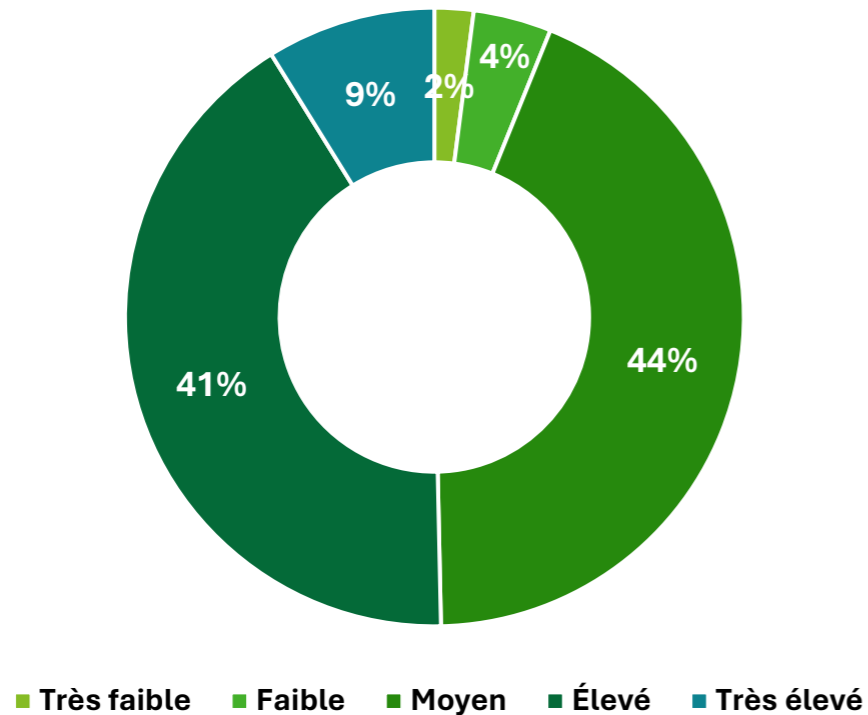
Les retours d'expérience clients



Transparence des salaires

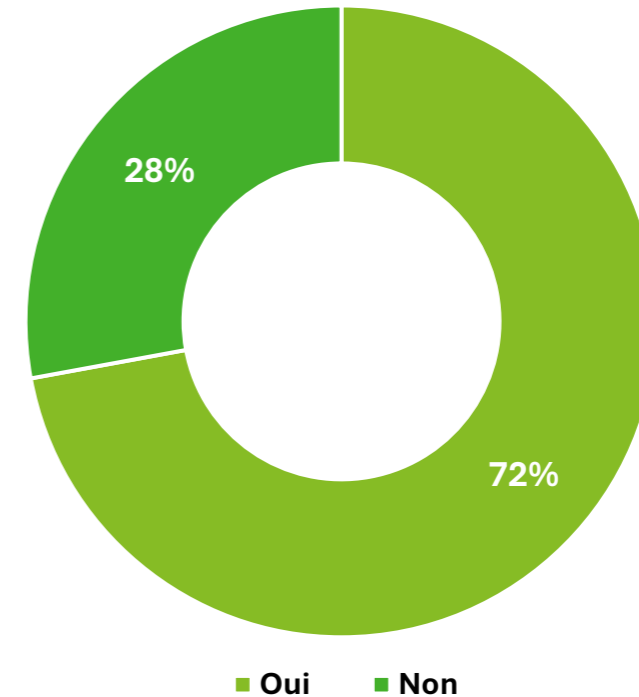
Un niveau de connaissance qui se renforce et de nombreuses démarches initiées

Niveau de connaissance de la Directive de Transparence des Salaires



Les niveaux de connaissance en matière de transparence des salaires apparaissent hétérogènes : **41 %** des répondants estiment avoir un niveau de connaissance élevé (**9 %** estiment avoir un niveau très élevé) et **44 %** d'un niveau moyen.

Part des entreprises ayant initié une démarche en lien avec la Transparence des Salaires

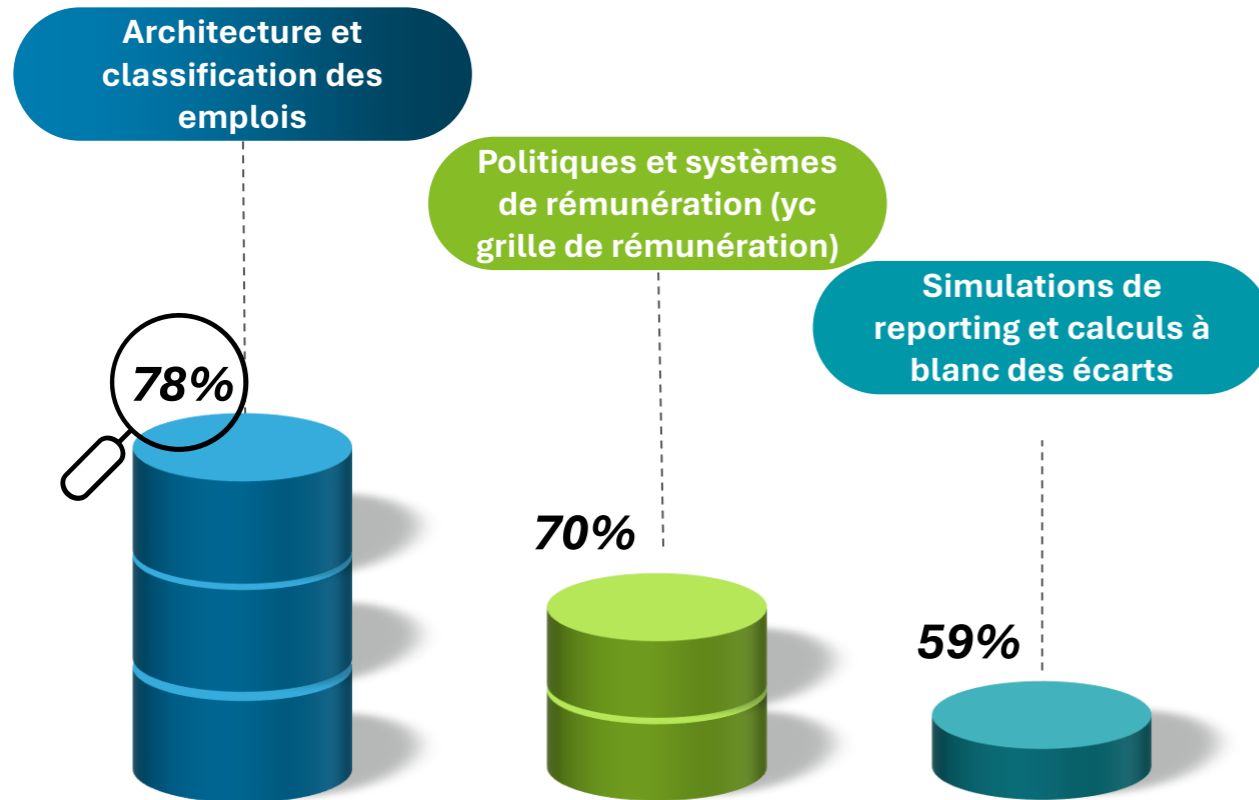


72% des participants ont déjà entamé **une démarche** liée à la **transparence des salaires**, à l'approche de la date de transposition avec une **prise de conscience grandissante** autour de ce sujet.

Transparence des salaires

De nombreuses démarches initiées avec une forte attente de visibilité sur le contenu du projet de loi

Top 3 des démarches initiées



78% Clé de lecture : Parmi les entreprises ayant initié une démarche, 78 % ont revu ou mis en place une architecture et/ou une classification des emplois.

Parmi les 28% d'entreprises n'ayant pas initié de démarche ;

54%

Sont en attente du projet de loi



Pour le reste des entreprises n'ayant pas encore initié des démarches, les principales raisons évoquées sont le manque de temps, une perception d'enjeu limité pour les petites organisations et le fait de disposer déjà de dispositifs structurants (politique et grille de rémunération formalisées, suivi d'indicateurs, etc.).

Merci et à votre écoute





Sophie LAZARO

Associée | Conseil | Capital Humain

Deloitte France

M : +33 (0)6 02 14 90 02

slazaro@deloitte.fr | www.deloitte.fr | blog.deloitte.fr

A propos de Deloitte

Deloitte fait référence à un ou plusieurs cabinets membres de Deloitte Touche Tohmatsu Limited, société de droit anglais (« private company limited by guarantee »), et à son réseau de cabinets membres constitués en entités indépendantes et juridiquement distinctes. Pour en savoir plus sur la structure légale de Deloitte Touche Tohmatsu Limited et de ses cabinets membres, consulter www.deloitte.com/about. En France, Deloitte SAS est le cabinet membre de Deloitte Touche Tohmatsu Limited, et les services professionnels sont rendus par ses filiales et ses affiliés.

Deloitte fournit des services professionnels dans les domaines de l'audit, de la fiscalité, du consulting et du financial advisory à ses clients des secteurs public et privé, quel que soit leur domaine d'activité. Fort d'un réseau de firmes membres dans plus de 150 pays, Deloitte allie des compétences de niveau international à un service de grande qualité afin d'aider ses clients à répondre à leurs enjeux les plus complexes. Nos 244 000 professionnels sont animés par un même objectif, faire de Deloitte la référence en matière d'excellence de service.

En France, Deloitte mobilise un ensemble de compétences diversifiées pour répondre aux enjeux de ses clients, de toutes tailles et de tous secteurs – des grandes entreprises multinationales aux microentreprises locales, en passant par les entreprises moyennes. Fort de l'expertise de ses 10 300 collaborateurs et associés, Deloitte en France est un acteur de référence en audit, risk advisory, consulting, financial advisory, juridique & fiscal et expertise comptable, dans le cadre d'une offre pluridisciplinaire et de principes d'action en phase avec les exigences de notre environnement.

© 2025 Deloitte Conseil. Une entité du réseau Deloitte.

PROCOOS
AGIR POUR UN COMMERCE QUI DONNE ENVIE

Merci !

