

## ÉTUDES & CLUBS

# Transparence des salaires : une réforme structurante à anticiper dès maintenant

Le 21 avril 2026, Procos organisait un webinaire consacré à une évolution majeure du cadre social européen : la directive sur la transparence des salaires, dont l'entrée en vigueur est prévue à partir du 7 juin 2026.

Animée par **Sophie LAZARO**, Associée Human Capital – spécialiste Rewards chez Deloitte, cette session a permis d'éclairer les entreprises sur les implications concrètes de cette réforme.



**Deloitte.**

### Une directive qui s'inscrit dans un mouvement de fond

La transparence salariale s'inscrit dans la continuité des dispositifs existants en faveur de l'égalité professionnelle. Elle vise à répondre à un constat persistant : malgré les réglementations nationales, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes restent significatifs en Europe (environ 13 % à poste équivalent).

La directive introduit un changement de paradigme : passer d'une logique de **reporting a posteriori** à une logique de **transparence structurelle et continue**, dès le recrutement et tout au long du parcours professionnel.

### Quelles sont les principales obligations ?

La directive repose sur trois piliers majeurs :

#### 1. Renforcer la transparence salariale

Les entreprises devront :

- Communiquer une **fourchette de rémunération** aux candidats dès le recrutement
- Ne plus demander l'historique salarial des candidats
- Informer les salariés sur :
  - leur niveau de rémunération
  - les rémunérations moyennes (femmes/hommes) au sein de leur catégorie de référence
- Rendre publics les **critères de détermination et d'évolution des salaires**

Objectif : rendre explicites les règles du jeu et réduire les biais.

#### 2. Mettre en place un reporting renforcé

Un reporting annuel sur les écarts de rémunération sera progressivement instauré :

- **Dès 2027** pour les entreprises de plus de 150 salariés
- **À partir de 2031** pour celles entre 100 et 149 salariés

En France, ce dispositif devrait **remplacer l'index égalité professionnelle**, avec des indicateurs plus détaillés, notamment par catégories de travailleurs.

### 3. Corriger les écarts injustifiés

En cas d'écart supérieur à 5 % dans une catégorie :

- l'entreprise devra **justifier cet écart** par des critères objectifs
- ou mettre en œuvre des **mesures correctives dans un délai de 6 mois**

### Quelles entreprises sont concernées ?

**Toutes les entreprises**, dès 1 salarié, sont concernées par les obligations de transparence (recrutement, information individuelle).

Le reporting s'appliquera :

- en France, probablement dès **50 salariés** (alignement avec l'index actuel)
- avec un calendrier progressif selon la taille

Point clé : même les petites structures doivent se préparer, notamment sur les pratiques de recrutement.

### Un impact profond sur les organisations

Au-delà de la conformité réglementaire, cette directive impacte l'ensemble des processus RH :

#### Structuration des emplois

- Revue des classifications et des référentiels métiers
- Définition de **catégories de travailleurs équivalents** (clé du dispositif)

#### Politique de rémunération

- Formalisation et documentation des règles
- Construction de grilles et de fourchettes cohérentes

#### Recrutement et mobilité

- Professionnalisation du discours sur la rémunération
- Harmonisation des pratiques

#### Gouvernance des données

- Fiabilisation et centralisation des données RH
- Mise en place d'outils de pilotage

#### Management et communication

- Formation des managers, en première ligne face aux questions des salariés
- Développement d'une communication interne transparente

### Comment traiter ces sujets en interne ?

Les retours d'expérience partagés lors du webinaire mettent en évidence plusieurs bonnes pratiques :

- Adopter une **approche globale (holistique)** intégrant tous les processus RH
- Lancer rapidement des **diagnostics à blanc** des écarts salariaux
- Prioriser la **mise à niveau des classifications et des grilles salariales**
- Impliquer :
  - la direction générale
  - les partenaires sociaux
  - la ligne managériale
- Anticiper la **conduite du changement**, notamment dans les cultures peu habituées à la transparence

**72 % des entreprises ont déjà engagé des démarches préparatoires**, principalement sur la classification des emplois et les politiques de rémunération.

### Quelles sanctions en cas de non-conformité ?

La directive introduit un renforcement du cadre juridique :

- **Renversement de la charge de la preuve** : c'est à l'employeur de démontrer l'absence de discrimination.
- Risques de :
  - contentieux individuels ou collectifs
  - sanctions financières
  - atteinte à la réputation de l'entreprise

La transparence devient un enjeu à la fois **juridique, social et réputationnel**.

## ***Une réforme contrainte... mais aussi une opportunité***

Si la directive est perçue comme une contrainte réglementaire, elle constitue également un levier stratégique :

- renforcer l'**équité interne**
- améliorer l'**attractivité employeur**
- répondre aux attentes croissantes des nouvelles générations
- structurer durablement les politiques RH

## ***À retenir***

- La transparence salariale devient un **standard européen structurant**
- Les entreprises doivent **anticiper dès maintenant**, malgré les incertitudes sur la transposition française
- Le sujet dépasse largement le seul cadre de la rémunération : il engage une **transformation globale des pratiques RH**

Retrouvez [la présentation ici](#) et [le replay](#).