



LA TRANSPARENCE SALARIALE EN 2026

Février 2026

La Transparence salariale entre dans une nouvelle ère !

Avec la transposition attendue de la directive européenne 2023/970 d'ici juin 2026, les entreprises françaises vont devoir franchir un cap décisif : passer d'une gestion souvent confidentielle des rémunérations à un modèle plus lisible, structuré et équitable.

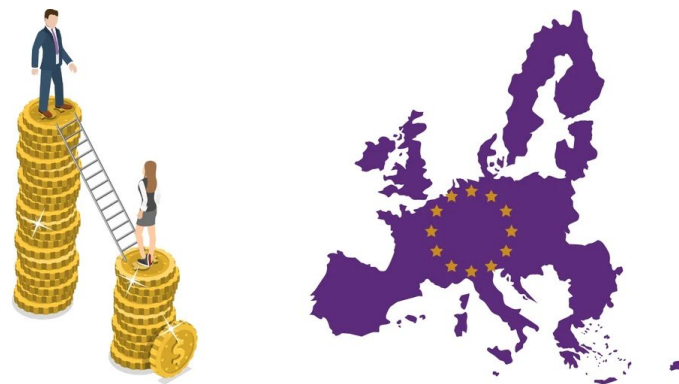
**REPRÉSENTANT DU PERSONNEL,
C'EST DE L'ENGAGEMENT !**



Cette réforme ne se limite pas à une obligation légale supplémentaire !

Elle interroge en profondeur les pratiques de rémunération, les critères d'évolution salariale et la capacité des organisations à démontrer concrètement le principe « travail égal, salaire égal ». Derrière l'enjeu réglementaire se joue un enjeu stratégique majeur que ce soit au niveau de l'attractivité des talents, de la confiance des collaborateurs ou bien de la crédibilité sociale de l'entreprise.

La question n'est donc plus de savoir si les entreprises devront être transparentes, mais comment s'y préparer intelligemment et en faire un levier de performance durable



1.

La transparence salariale

1.1. La transparence salariale : État des lieux des textes existants

1 Prohibition générale des discriminations



- **Principe général** : interdiction d'écarter une personne d'un recrutement, d'un stage ou d'une formation, ou de lui appliquer une mesure défavorable (licenciement, sanction, promotion,...) en raison de son sexe ou de tout autre critère discriminatoire.
- **Liste des motifs** : interdiction par le Code du travail de toute forme de discrimination, qu'elle soit directe ou indirecte, liée au sexe, à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre, que ce soit lors de l'exécution du contrat, la formation ou de l'accès à la promotion.

Article L1132-1 et suivants

2 Égalité professionnelle



- **Interdiction spécifique** : les offres d'emploi et les procédures de recrutement ne doivent en aucun cas mentionner le sexe ou la situation familiale des candidats.
- **Mesures de faveur** : des mesures temporaires peuvent être mises en place exclusivement en faveur des femmes afin de corriger des inégalités existantes et promouvoir l'égalité des chances.
- **Protection maternité / paternité** : plusieurs articles encadrent la protection de la grossesse, du congé maternité / paternité et de l'allaitement (*art. L1225-1 et suivants*)
- **Index égalité homme-femme** : les entreprises comptant au moins 50 salariés doivent chaque année calculer et publier un index évaluant les écarts de rémunération et les inégalités professionnelles (*art.L1142-8, art.D1142-2 à art.D1142-7, art.D1142-2-1 et art.L1142-11*).

Article L1142-1 et suivants

3 Égalité salariale



- **À travail égal, salaire égal** : l'employeur est tenu de garantir une rémunération équivalente entre femmes et hommes et ce pour un travail identique ou de valeur comparable.
- **Définition du travail de valeur égale** : les emplois comparables sont ceux qui requièrent un niveau similaire de compétences, incluant la formation, l'expérience, les responsabilités ainsi que la charge physique ou mentale.
- **Rémunération** : cela inclut salaires, primes, avantages en nature, et tout accessoire lié à l'emploi.

Article L3321-1 et suivants

1.2. La transparence salariale : C'est quoi ?

À compter de la transposition de la directive européenne en juin 2026, aucune entreprise n'est exclue, quelle que soit sa taille.

À L'EMBAUCHE



- Lors de l'annonce de l'offre d'emploi, l'employeur aura l'obligation d'indiquer le salaire de départ ou la fourchette salariale.
- L'employeur ne pourra pas demander l'historique salarial du candidat ou de la candidate.

EN POSTE



- Les salariés auront le droit d'obtenir, directement ou par l'intermédiaire d'un représentant du personnel, des informations sur les salaires moyens par sexe pour des catégories de travail équivalentes ou de même valeur. Ils pourront également demander des informations sur les critères utilisés pour fixer les rémunérations, accorder les augmentations et décider des promotions, lesquels devront être objectifs et non discriminatoires.
- La direction aura 2 mois pour répondre.
- Les salariés doivent pouvoir comprendre les méthodes de fixation de leur rémunération par l'employeur.

OBLIGATION DE REPORTING ET DE PUBLICATION



Les obligations de reporting et de publication des écarts de rémunération dépendront de l'effectif :

- Reporting chaque année pour les entreprises de 250 salariés ou plus
- Reporting tous les 3 ans pour les entreprises entre 100 et 249 salariés
- Pas d'obligation de reporting chiffré pour les entreprises comprenant moins de 100 salariés ([sauf choix volontaire de l'Etat*](#))

*La directive européenne laisse une marge de manœuvre aux Etats membres. Concrètement, la France n'est pas obligée, mais elle peut décider d'étendre l'obligation de reporting chiffré aux entreprises de moins de 100 salariés ou de maintenir une exemption pour ces entreprises.

INTERDICTION DU SECRET SALARIAL



- L'employeur ne pourra pas imposer des clauses de confidentialité empêchant de dévoiler son salaire ou sont historique dans le cadre de l'égalité salariale.
- Les employeurs pourront demander aux salariés ayant accès à des informations autres que leur propre salaire ou leur niveau de rémunération de ne pas les utiliser à d'autres fins que l'exercice de leur droit à l'égalité salariale.



Au-delà de la conformité légale, la transparence salariale devient un levier de confiance, d'attractivité et de performance sociale.

1.3. La transparence salariale : Pourquoi ?

La réforme de la transparence salariale vise à répondre à une problématique persistante : les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes.

Pourquoi la transparence salariale est-elle importante ?

La transparence salariale est essentielle car elle permet de **mettre en lumière des inégalités souvent invisibles et persistantes**, malgré les dispositifs existants.

Elle répond à un constat de long terme : les écarts de rémunération, notamment entre les femmes et les hommes, continuent d'exister, en raison de pratiques salariales peu lisibles, de biais inconscients et de rapports de force défavorables lors des négociations.

En rendant les règles du jeu plus claires, la transparence salariale devrait permettre de réduire les discriminations indirectes, de rééquilibrer le pouvoir de négociation des salariés ou encore de renforcer la confiance dans les politiques de rémunération des entreprises.

Quels sont les objectifs de la transparence salariale ?

Lutter contre les inégalités salariales :

- Réduire les écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes
- Combattre toutes les formes de discrimination salariales (grossesse, handicap,...)

Rendre visibles les discriminations :

- Identifier les écarts injustifiés grâce à la publication et à l'analyse des données salariales
- Donner aux salariés et aux représentants du personnel des outils concrets pour agir

Garantir une rémunération fondée sur des critères objectifs :

- Clarifier les critères de fixation des salaires, des augmentations et des promotions
- Supprimer les biais liés à l'historique salarial ou à la négociation individuelle

Améliorer l'équité des négociations salariales :

- Permettre aux salariés, en particulier aux femmes, de négocier sur une base informée
- Éviter que certains candidats à l'embauche demandent moins que d'autres pour un poste équivalent

Favoriser l'accès aux postes à responsabilités :

- Limiter les biais dans les décisions de promotion
- Assurer une progression professionnelle fondée sur les compétences et la performance

Instaurer une culture d'équité au sein des entreprises :

- Inciter les entreprises à revoir leurs pratiques salariales
- Promouvoir des politiques de rémunération plus justes, cohérentes et transparentes

1.4. La transparence salariale : Étendue des informations à communiquer

Les obligations de communication porteront sur un périmètre de données plus large et plus détaillé que l'actuel Index de l'égalité professionnelle, afin de mieux analyser les écarts de rémunération existants. À noter qu'un écart de rémunération d'au moins 5% non justifié, déclenche une obligation d'action rapide et encadrée.

LE CONTENU DE LA COMMUNICATION CONCERNANT L'ÉCART DE RÉMUNÉRATION :

- Écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes
- Analyse des écarts de rémunération sur les éléments variables ou complémentaires
- Écart moyen de rémunérations entre les femmes et les hommes par catégories de travailleurs, ventilé par salaire ou traitement ordinaire de base et par composantes variables ou complémentaires
- Écart de rémunération médian entre les hommes et les femmes
- Écart de rémunération médian entre les femmes et les hommes au niveau des composantes variables ou complémentaires
- Proportion de travailleurs féminins et masculins bénéficiant de composantes variables ou complémentaires
- Proportion des femmes et des hommes dans chaque quartile de rémunération

Ces informations devront être fournies au plus tard le 7 juin 2027 puis chaque année pour les entreprises de 250 salariés ou plus et tous les 3 ans pour les entreprises ayant entre 100 et 249 salariés.

Si écart d'au moins 5% est constaté

L'employeur dispose de 6 mois après la communication des données pour :

- Corriger les écarts constatés, ou
- Les justifier par des critères objectifs, neutres et non discriminatoires

À défaut

- Une évaluation conjointe des rémunérations doit être menée en coopération avec les représentants des salariés afin d'identifier les causes des écarts et de définir des mesures correctives. Cette évaluation doit être mise à la disposition des travailleurs et des représentants du personnel et communiqué à l'organisme de suivi.
- In fine, l'employeur devra mettre en œuvre, pour mettre fin aux différences de rémunérations injustifiées, les mesures résultant de l'évaluation conjointe dans un délai raisonnable.

En dernier ressort

Les Etats membres ont l'obligation de garantir des mesures « effectives, proportionnées et dissuasives » pouvant inclure :

- Des sanctions financières
- Des mesures administratives
- Et/ou une indemnisation des salariés concernés

Tout travailleur ayant subi un préjudice lié au non-respect du principe d'égalité de rémunération bénéficiera d'un droit à indemnisation, avec un renversement de la charge de la preuve. Il appartiendra donc à l'employeur de démontrer l'absence de discrimination, directe ou indirecte, en matière de rémunération.



1.5. La transparence salariale : La négociation égalité professionnelle [1/2]

La négociation relative à l'égalité professionnelle et à la qualité de vie au travail englobe désormais un large périmètre. Elle couvre à la fois les questions d'accès à l'emploi, de progression de carrière et celles liées aux conditions de travail.



La loi du 2 août 2021 sur la santé au travail a réaffirmé l'intégration de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) dans le champ de cette négociation.

1.5. La transparence salariale : La négociation égalité professionnelle [2/2]

Après avoir établi le diagnostic, les négociateurs définissent les domaines prioritaires et fixent des objectifs assortis de moyens et d'indicateurs.



Il convient de sélectionner les thèmes de négociation prévus par la loi

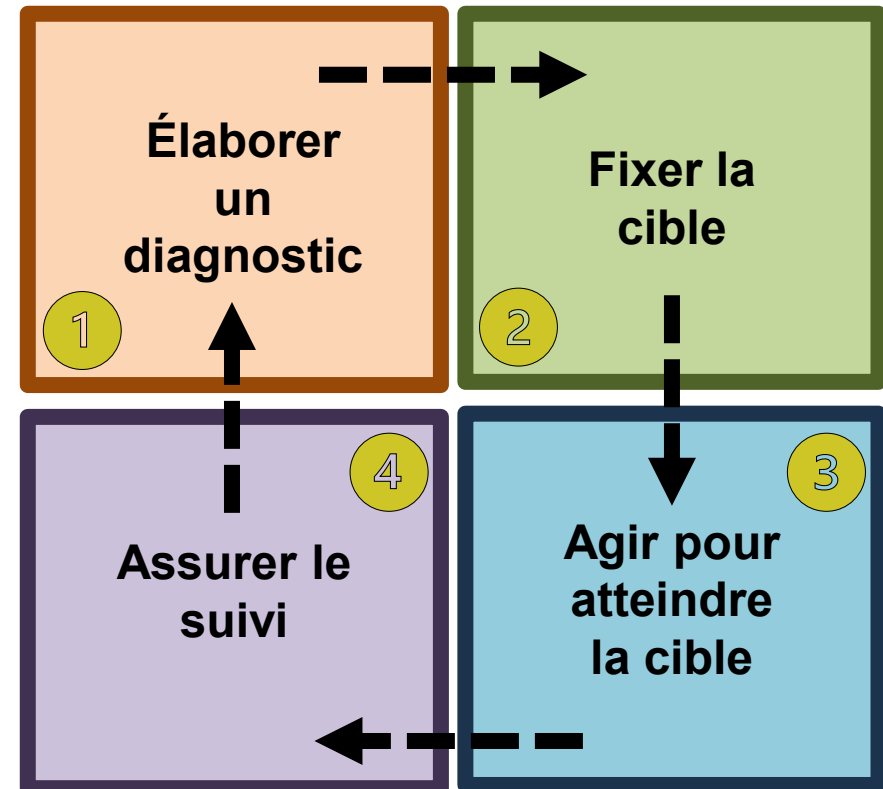
CADRE LEGAL



La rémunération effective est un domaine d'actions obligatoirement retenu

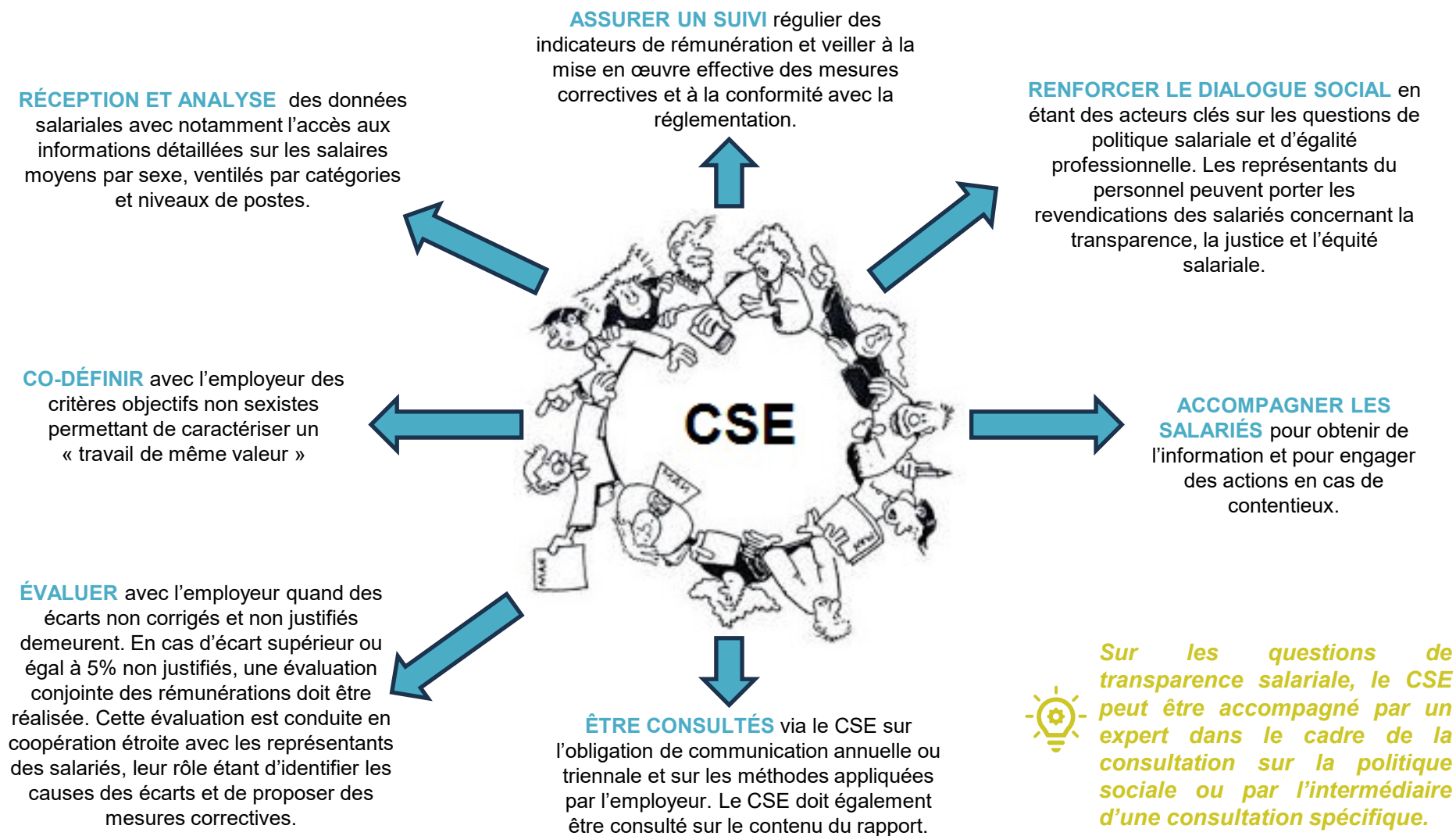


- ☐ > 300 salariés
4 domaines obligatoires
- ☐ < 300 salariés
3 domaines obligatoires



1.6. La transparence salariale : Le rôle du CSE et des représentants du personnel [1/2]

Les représentants du personnel sont des partenaires incontournables dans la mise en œuvre de la transparence salariale, assurant à la fois transparence, contrôle et dialogue pour garantir l'égalité et l'équité au sein de l'entreprise.



1.6. La transparence salariale : Le rôle du CSE et des représentants du personnel [2/2]

Dans le cadre de ses missions, le CSE joue un rôle central dans la promotion et le contrôle de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise.

Dans le cadre de la négociation collective

- **L'employeur doit régulièrement engager une négociation collective sur l'égalité professionnelle** entre les hommes et les femmes, portant sur la suppression des écarts de rémunération, la qualité de vie et les conditions de travail.
- **En l'absence d'accord, l'employeur est obligé de formaliser un plan d'action annuel** avec des objectifs de progression et des mesures concrètes, intégrant les indicateurs et mesures de l'index égalité, à déposer sur la plateforme dédiée du ministère du Travail.



Importance du CSE

- **Le CSE doit être obligatoirement informé et consulté sur la politique sociale** notamment sur les écarts de rémunération, les perspectives de carrière, les conditions de travail ou encore sur les dispositifs prévus pour corriger les inégalités. Le CSE via la BDESE dispose de toutes les données nécessaires pour analyser la situation et comparer les écarts entre les femmes et les hommes. Il peut interpeller l'employeur sur les dysfonctionnements observés ou formuler des recommandations en vue de négociations ou de plans d'action.
- **Le CSE peut proposer des mesures concrètes**, veiller à la prévention des agissements sexistes ou des discriminations, suivre la mise en œuvre de l'index égalité professionnelle et, dans les entreprises de plus de 300 salariés, disposer d'une commission dédiée à l'égalité professionnelle.

Accompagnement du CSE dans le cadre de ses missions

- **Le CSE peut se faire accompagner d'experts** que ce soit sur des questions relatives aux conditions de travail, à la politique sociale, à la santé au travail ou encore à la situation économique et financière de l'entreprise. L'expert du CSE permet aux élus d'avoir une information fiable, complète et indépendante, essentielle pour exercer pleinement leur rôle consultatif et de contrôle. Il aide à analyser les données complexes, notamment les salaires et les écarts entre salariés, et à distinguer ce qui est justifié de ce qui ne l'est pas, renforçant ainsi la crédibilité du CSE. Son expertise sécurise les avis et les négociations, facilite le respect des obligations légales et favorise un dialogue social transparent et équitable.
- À noter que son rôle et ses conseils sont prépondérants pour le CSE en ce qui concerne les questions de transparence et d'égalité salariale.



Pour accompagner et conseiller les élus du CSE, **le cabinet 2E-CSE** propose notamment :

- Des expertises sur la situation économique et financière de l'entreprise ou d'un groupe de sociétés
- Des expertises sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi
- Des expertises sur les orientations stratégiques de l'entreprise
- Des expertises concernant un plan de sauvegarde de l'emploi
- Droit d'alerte économique
- Des expertises pour risque grave (y compris risques psychosociaux)
- Des expertises pour projet important
- Des expertises en cas d'introduction de nouvelles technologies
- Assistance comptable au CSE et audit des comptes du CSE



1.7. La transparence salariale : Avantages et limites de la directive



Avantages

Possible réduction des inégalités salariales :

- Mise en avant des écarts injustifiés, notamment entre les femmes et les hommes
- Lutte renforcée contre toutes les formes de discrimination salariale

Une rémunération fondée sur des critères objectifs :

- Clarification des critères de fixation des salaires, augmentations et promotions
- Diminution des biais subjectifs et des décisions arbitraires

Meilleure équité dans les négociations salariales :

- Accès aux fourchettes de rémunération dès l'embauche
- Rééquilibrage du rapport de force, en particulier pour les femmes
- Réduction des écarts liés à l'auto-censure ou à une négociation défavorable
- Lever du tabou entourant la question des salaires lors des entretiens

Renforcement de la confiance et du dialogue social :

- Relations plus transparentes entre salariés, représentants du personnel et direction
- Outil structurant pour le dialogue social et la politique RH

Attractivité et image employeur :

- Image d'entreprise engagée, équitable et moderne
- Meilleure attractivité et fidélisation des talents



Limites

Complexité de mise en œuvre :

- Collecte, fiabilisation et analyse des données salariales détaillées
- Révision obligatoire des grilles, classifications et pratiques existantes

Risque de tensions internes :

- Comparaisons salariales pouvant engendrer incompréhensions ou frustrations
- Remise en question de situations historiques parfois difficile à justifier

Charges administratives et coûts :

- Coûts potentiels liés aux mesures correctives en lien avec des rattrapages salariaux
- Temps, ressources RH et parfois accompagnement juridique nécessaires

Exposition juridique accrue :

- Risque de contentieux si les écarts ne sont pas correctement justifiés
- Renversement de la charge de la preuve en cas de litige
- Pas de sanctions claires dans la directive en cas de non-respect, d'où l'importance des élus du CSE.

Obligations de moyens, pas de résultats :

- La directive impose la transparence, mais ne garantit pas automatiquement l'égalité réelle ni une application homogène dans toutes les entreprises
- La directive oblige les sociétés à mentionner une fourchette salariale dans les offres d'emploi, mais elle ne précise pas comment ces fourchettes doivent être définies pouvant entraîner une certaine ambiguïté dans la communication des salaires
- L'efficacité dépend fortement du suivi et de l'implication des acteurs internes dont notamment la direction et les représentants du personnel



Les élus du CSE doivent s'assurer de la bonne application de la directive en menant un suivi rigoureux et en utilisant les données de la BDESE pour identifier d'éventuelles disparités salariales injustifiées. Ils pourront être accompagnés par un expert dans le cadre de consultations. Les élus doivent également sensibiliser les services RH pour garantir des pratiques de recrutement et de négociation salariale conformes aux règles de confidentialité et de non-discrimination.

1.8. La transparence salariale : La procédure à suivre pour les entreprises [1/2]

Pour toute entreprise concernée, il est primordial d'anticiper la mise en œuvre de la directive européenne sur la transparence des rémunérations, car elle induira des changements complexes à appliquer. À cet effet, **élus du CSE**, nous avons préparé une liste d'actions classées par ordre de priorité, que votre **direction** sera probablement amenée à mettre en œuvre et dont vous aurez la **responsabilité** de **suivre** la bonne application.

1 Définir une structure claire de l'emploi

- L'objectif principal consiste à établir une classification des postes intégrant la notion de « travail à valeur égal ». Cela requiert une analyse approfondie permettant de comparer les emplois selon leur valeur réelle, en tenant compte des compétences, des responsabilités et des conditions dans lesquelles le travail s'exerce.

2 Auditer les pratiques internes et externes

- Les audits permettent de détecter les écarts de rémunération injustifiés. En interne, ils consistent à analyser les comparaisons entre salariés occupant des postes similaires. En externe, les référentiels sectoriels deviennent indispensables pour positionner l'entreprise de manière compétitive.

3 Formaliser la politique de rémunération

- Les entreprises doivent mettre en place une politique explicite et exempte de toute discrimination, précisant les critères retenus pour déterminer les rémunérations, tels que l'ancienneté, les compétences, la localisation ou la performance.
- Élaborer des grilles salariales standardisées : ces grilles sont indispensables pour assurer cohérence et équité.

1.8. La transparence salariale : La procédure à suivre pour les entreprises [2/2]

Pour toute entreprise concernée, il est primordial d'anticiper la mise en œuvre de la directive européenne sur la transparence des rémunérations, car elle induira des changements complexes à appliquer. À cet effet, **élus du CSE**, nous avons préparé une liste d'actions classées par ordre de priorité, que votre **direction** sera probablement amenée à mettre en œuvre et dont vous aurez la **responsabilité** de **suivre** la bonne application. [Suite]

4 Accompagner l'interne

- Un effort de pédagogie et de formation doit être mené auprès des équipes et des responsables afin de garantir la compréhension et l'adhésion aux nouvelles dispositions.

5 Communiquer à l'externe

- Profiter de cette obligation de transparence pour renforcer l'attractivité de l'entreprise auprès des talents, notamment en actualisant les offres d'emploi avec des fourchettes salariales clairement indiquées.

6 S'équiper d'outils de gestion

- Il est indispensable de disposer d'outils RH permettant d'identifier, d'analyser et de corriger les éventuelles inégalités, tout en conservant un historique précis des évolutions salariales.
- Ces outils doivent également garantir la capacité à répondre aux demandes d'explications ou aux contrôles légaux.



En suivant ces plans d'actions, votre entreprise se prépare à respecter les nouvelles obligations légales tout en renforçant son attractivité et la fidélisation de ses collaborateurs.



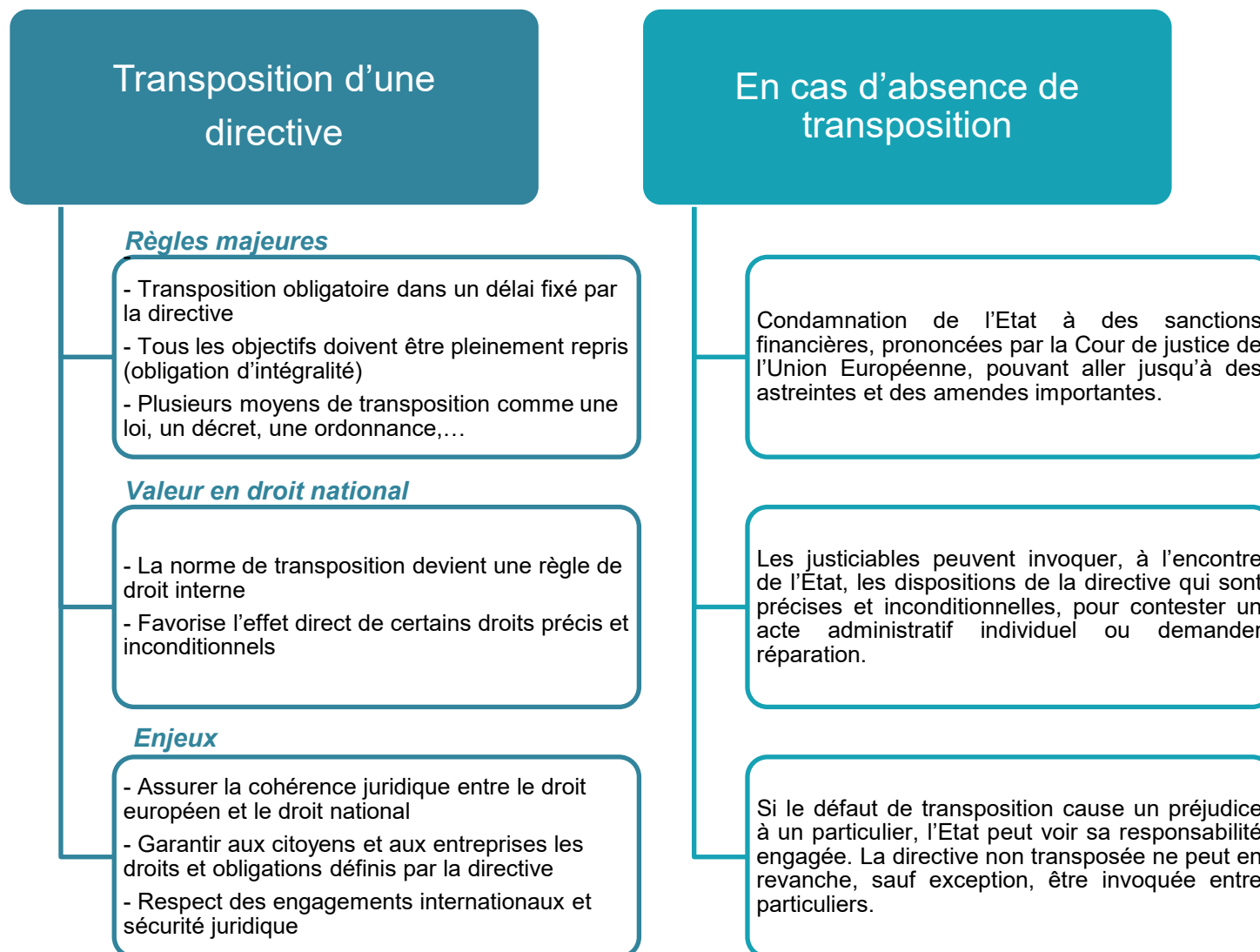
Pour vous, élus du CSE, cette transparence constitue également une opportunité : elle vous permet de veiller à la mise en œuvre effective des mesures. Votre rôle sera d'accompagner, contrôler et dialoguer avec la direction afin que ces actions servent à la fois la conformité légale et l'engagement des collaborateurs.

2.

Pour aller plus loin

2.1. La transparence salariale : La transposition d'une directive

Une directive européenne fixe des objectifs que les Etats membres doivent atteindre, mais laisse la liberté sur les moyens et la forme de mise en œuvre au sein du droit national.



2.2. La transparence salariale : Les recours contentieux et non contentieux

Recours non contentieux

Droit d'alerte en ce qui concerne l'atteinte aux droits des personnes par le CSE (art. L2312-59 C. trav.) :

- Ce droit d'alerte permet au CSE d'informer immédiatement l'employeur en cas d'atteinte aux droits des personnes (notamment en raison d'une discrimination) et d'exiger la mise en place d'une enquête conjointe afin de faire cesser la situation préjudiciable.
- Dans le cadre de l'enquête, les élus du CSE ont un accès élargi aux informations y compris sur la rémunération de d'autres salariés, alors qu'en l'état du droit, un salarié ne peut, hors enquête, prétendre à un tel accès à des données personnelles dans la phase précontentieuse.



La saisine du défenseur des droits :

- Possibilité pour les salariés de saisir directement le défenseur des droits par courrier ou en ligne, ce qui leur garantit une protection contre la discrimination et un recours externe indépendant.

Recours contentieux

Un salarié victime de discrimination peut saisir le Conseil des prud'hommes et/ou les juridictions pénales compétentes :

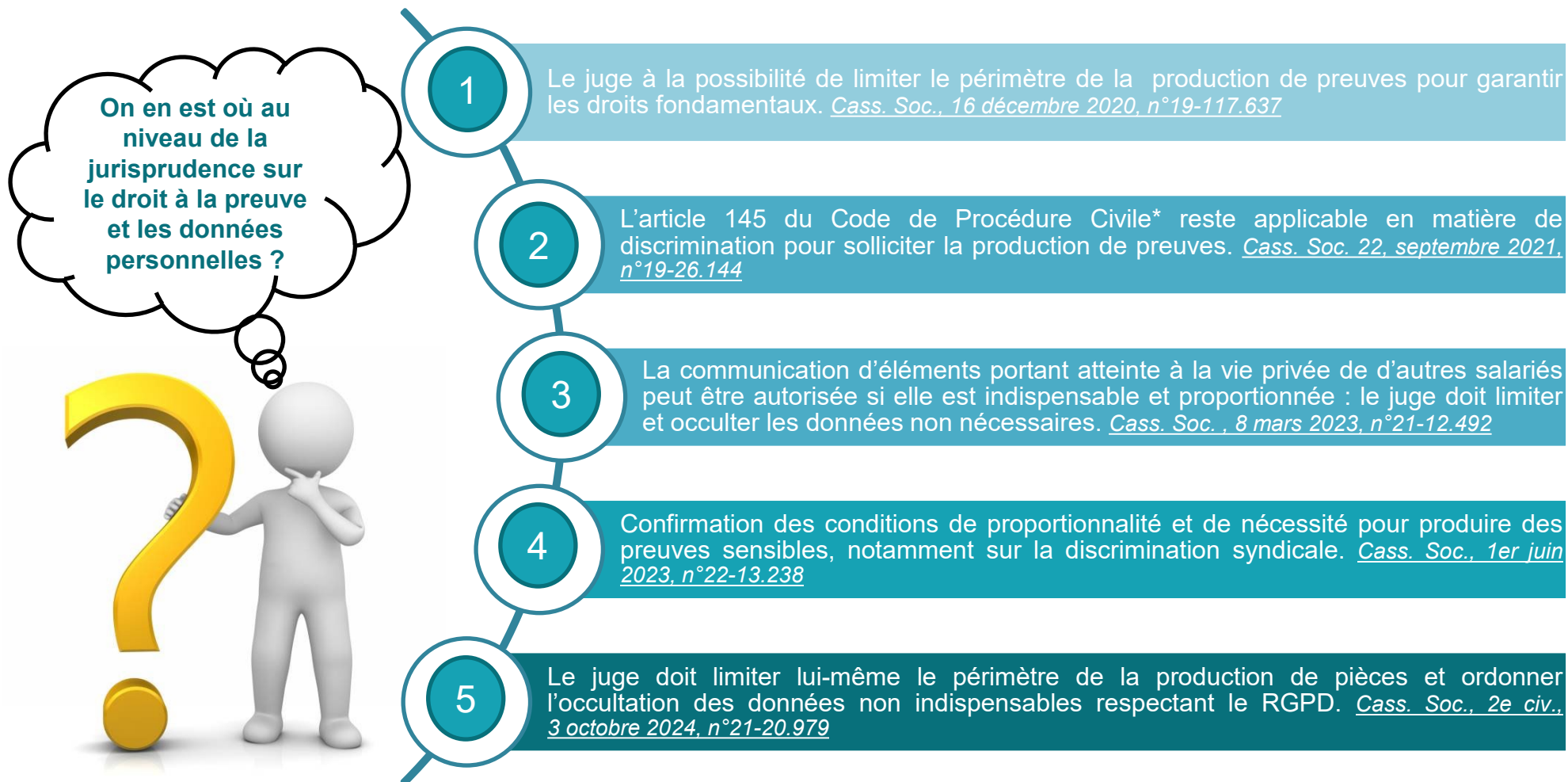
- Dans le cas d'inégalité professionnelle ou de discrimination, la loi facilite l'action judiciaire au civil devant le conseil des prud'hommes y compris pour les litiges liés au recrutement.
- Les salariés sont protégés contre toutes mesures de rétorsion et peuvent demander réparation pour l'intégralité du préjudice subi. L'action est prescrite au bout de 5 ans à compter de la révélation des faits discriminatoires avec une extension possible si les faits ont continué à produire leurs effets sur la carrière du salarié.



Sur la preuve de la discrimination ou de l'inégalité :

- En matière civile, la charge de la preuve de la discrimination ou de l'inégalité de traitement est partagée entre l'employeur et le salarié (art. L1134-1, L1144-1 et L3221-8 du Code du travail).
- La personne qui se dit victime doit présenter au juge des éléments de fait laissant supposer la discrimination (rapport de l'inspection du travail, témoignages, expertises indépendantes, statistiques internes,...). À partir de là, il convient à l'employeur de prouver que la décision contestée est justifiée par des éléments objectifs, étrangers à tout motif discriminatoire.

2.3. La transparence salariale : La jurisprudence sur le droit à la preuve



* L'article 145 du Code de procédure civile permet à toute personne intéressée de demander, avant tout procès, des mesures d'instruction pour conserver ou établir la preuve de faits qui pourrait influencer l'issue d'un litige. Cela inclut la possibilité d'obtenir l'intervention d'un juge pour collecter des éléments de preuve en amont d'un litige. Cet article a été instauré par le décret n° 73-1122 du 17 décembre 1973 et vise à protéger les droits des parties en garantissant que les preuves essentielles ne soient pas perdues avant le procès.

Qui sommes nous ?

Votre cabinet d'expertise-comptable et de conseil auprès des CSE

[Contactez-nous !](#)



Le cabinet 2E-CSE
reste à votre écoute !



Adresse

8 rue des Frères Caudron
78140 Vélizy-Villacoublay



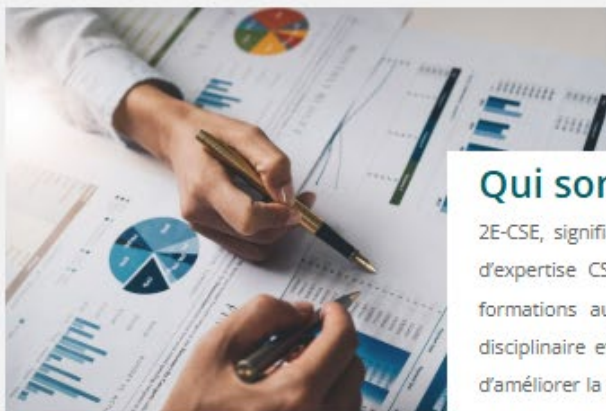
Horaires

Du Lundi au Vendredi
de 9h à 18h



Téléphone

01 34 63 01 30



Qui sommes-nous ?

2E-CSE, signifiant 2 Expertises pour les CSE, est un cabinet d'expertise-comptable et d'expertise CSE certifié Qualianor, spécialisé dans les expertises, le conseil et les formations auprès d'élus de CSE. Nous mettons en œuvre une approche pluridisciplinaire et pédagogique en concevant nos missions comme un véritable moyen d'améliorer la qualité du dialogue social dans l'entreprise. Aussi, nous réalisons à la fois des expertises économiques liées aux consultations récurrentes mais également des expertises centrées sur le travail, que ce soit pour des projets importants ou des risques graves. Tous nos consultants, et ce dans tous les domaines d'activité, présentent une forte expérience dans l'accompagnement des CSE, ayant pour la plupart travaillé dans divers cabinets d'Expertise-comptable réalisant des missions exclusivement à l'attention des CSE.

