



Directive européenne 2023/970 du 10 mai 2023.

La France a jusqu'au 7 juin 2026 pour la transposer en droit français

# Ce qui va changer avec la transparence des rémunérations

1

**Les informations obligatoires à fournir aux candidats**

## À noter

Le recruteur ne pourra plus demander au candidat quelle était sa rémunération antérieure et actuelle.



**À indiquer dans l'offre d'emploi ou à communiquer avant l'entretien d'embauche**

2

**Les informations à fournir aux collaborateurs en poste**

## À noter

L'employeur devra informer les collaborateurs tous les ans de leur droit à obtenir ces informations.



**Mise à disposition obligatoire et facilement accessible**



**Si le collaborateur en fait la demande**

L'employeur disposera d'un délai de 2 mois, à compter de la demande d'un salarié, pour lui fournir ces informations.

# Et concrètement, comment s'y préparer ?



La transparence salariale va apporter son lot de changements importants. Voici quelques conseils pratiques pour s'y préparer dès maintenant.



## La classification des emplois, pour anticiper

### Quoi ?

Regrouper les emplois par niveaux de responsabilité.

### Pourquoi ?

Obtenir une **vision transverse** et un **langage commun** pour comprendre l'organisation.

### Comment ?

Une grille regroupant les **postes**, les **qualifications** requises et les **responsabilités** associées. L'analyse porte sur les missions et les prérequis du poste.



## Favoriser une culture de la transparence

### Quoi ?

Faire de la transparence un levier d'**amélioration des relations** entre collaborateurs, managers et RH.

### Pourquoi ?

Un outil en faveur de la **confiance**, de l'**équité** et éviter les **spéculations** en interne, si elle est bien accompagnée et anticipée.

### Comment ?

Le *sponsorship* de l'**équipe dirigeante** sera un soutien précieux. Les niveaux de rémunérations et leur progression doivent être **expliqués** de manière **pédagogique** à l'ensemble des collaborateurs.



## Former le service RH et sensibiliser les managers

### Quoi ?

Acculturer dès maintenant le **service RH** et les **managers** aux changements à venir.

### Pourquoi ?

**Anticiper** les éventuelles craintes en interne et transmettre les **informations utiles** aux professionnels concernés.

### Comment ?

Lancer dès maintenant des **groupes de travail** et des **sessions d'informations** pour travailler sur les changements à venir d'ici 2026.