

Ce qui va changer avec la transparence des rémunérations



Directive européenne 2023/970 du 10 mai 2023.

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

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 par tout moyen



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.



Directive européenne 2023/970 du 10 mai 2023.

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

3

Calcul des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

7 indicateurs :

- Ecart de rémunération F/H
- Ecart de rémunération F/H au niveau des composantes variables ou complémentaires
- Ecart de rémunération médian F/H
- Ecart de rémunération médian F/H au niveau des composantes variables ou complémentaires
- Proportion de travailleurs F/H bénéficiant de composantes variables ou complémentaires
- Proportion de travailleurs F/H dans chaque quartile
- Ecart de rémunération F/H par catégories, ventilé par salaire de base et composantes variables ou complémentaires

2027

250 salariés et plus :
communication annuelle au plus tard à compter du 7 juin 2027

Entre 150 et 249 salariés :
communication triennale au plus tard à compter du 7 juin 2027

2031

Entre 100 et 149 salariés :
communication triennale au plus tard à compter du 7 juin 2031

4

Evaluation avec les IRP

3 conditions cumulatives :

- Différence de niveau de rémunération moyen d'au moins 5% entre les F et les H
- Différence non justifiée par l'employeur
- Absence de correction de l'employeur dans un délai de 6 mois à compter de la date de communication des données

Et concrètement, comment s'y préparer ?



La Directive sur la transparence salariale devient un enjeu stratégique pour les entreprises, entre pilotage de la masse salariale et valorisation de la marque employeur. Voici quelques pistes pour s'y préparer dès maintenant.

Revoir la classification des emplois

- ☐ Créer un groupe de travail transverse
- ☐ Réaliser un audit interne
- ☐ Revoir la grille de classification

Evaluer les écarts de salaire

- ☐ Utiliser un outil SIRH clair et fiable
- ☐ Identifier et corriger les disparités
- ☐ Provisionner en conséquence

Former et accompagner

- ☐ Acculturer l'ensemble du service RH
- ☐ Former les managers & la Direction
- ☐ Associer les IRP

Conduire le changement

- ☐ Communiquer auprès des salariés
- ☐ S'appuyer sur des process outillés
- ☐ Suivre les données



La clé : ANTICIPER