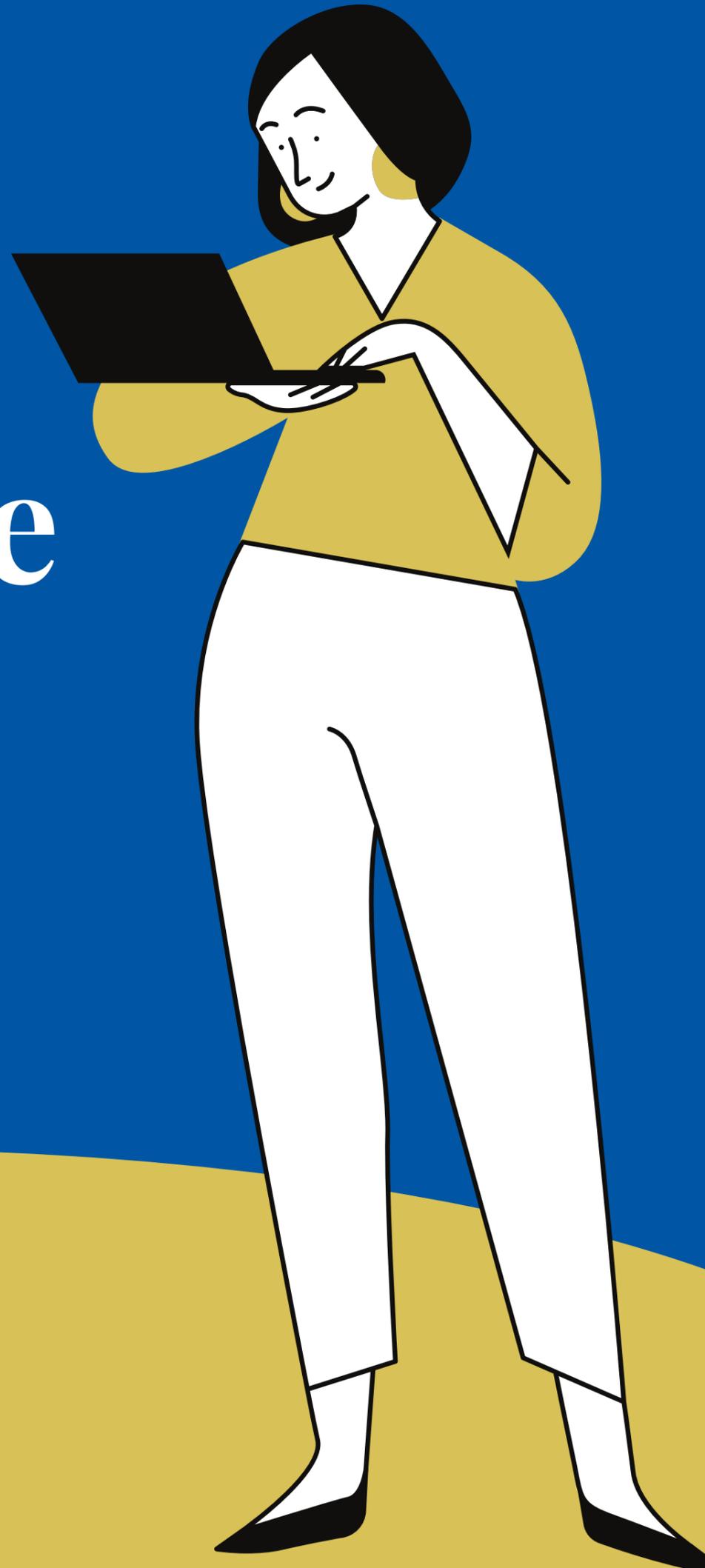


10

Points clés sur la transparence salariale



Le temps RH

CÉLINE POLO CONSEIL



L'écart salarial persiste en France

En 2023, dans le privé
**les femmes gagnent en moyenne
22,2 % de moins que les hommes.**

Même à temps de travail identique, le salaire moyen des femmes est inférieur à celui des hommes de 14,2 %.

(Source INSEE)





Une directive européenne structurante

#01

Les Etats membres ont **jusqu'au 7 juin 2026** au plus tard pour transposer la directive européenne sur la transparence des rémunérations.

En France : 2025 sera une année décisive pour être prêt dès le début de l'année 2026.

Les premières entreprises concernées devront fournir des informations au plus tard le 7 juin 2027.





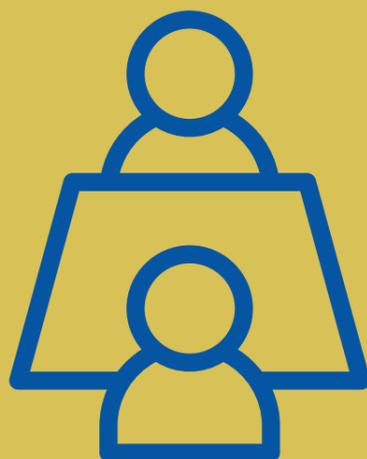
Transparence dès l'embauche

#02

Vers une plus grande transparence, dès l'offre d'emploi ?

Tout candidat à l'emploi disposerait d'un droit de recevoir de l'employeur potentiel des **informations sur la rémunération initiale ou la fourchette de rémunération initiale.**

Il ne sera **plus possible de demander d'information sur la rémunération actuelle et l'historique de salaire d'un candidat à l'emploi.**





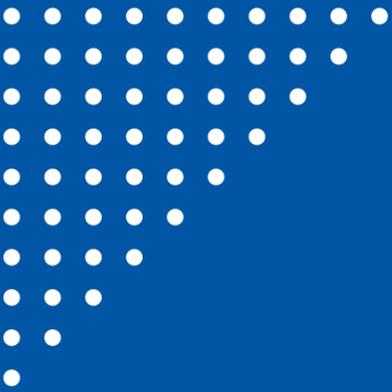
Une définition élargie de la rémunération

#03

Salaire de base mais également les **composantes complémentaires ou variables** : primes, avantages, heures supplémentaires, diverses indemnisations (déplacements, logement et repas, participation à des formations, licenciement), etc.

La directive parle de « présentation uniforme ». Les niveaux de rémunération devraient être exprimés sous la forme de la **rémunération annuelle brute** et de la **rémunération horaire brute** correspondante.





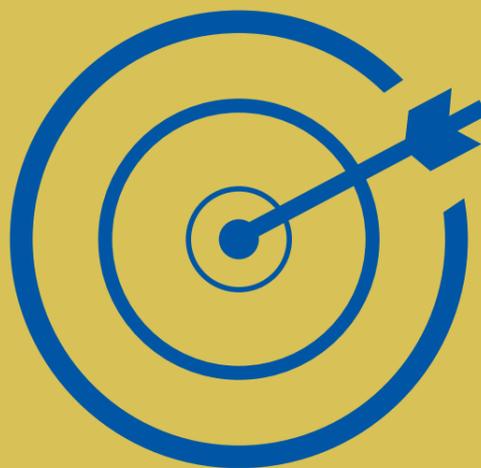
Des critères objectifs et transparents

#04

Les différences salariales devront s'appuyer sur des critères clairs, objectifs et non discriminatoires.

La « **valeur du travail** » devrait être évaluée et comparée sur la base de critères objectifs notamment les exigences en matière de **parcours éducatif, d'expérience professionnelle et de formation**, également les **compétences, les efforts, les responsabilités et les conditions de travail**.

Les quatre derniers facteurs, devraient faciliter l'application de la notion « de même valeur », en particulier pour les petites entreprises.

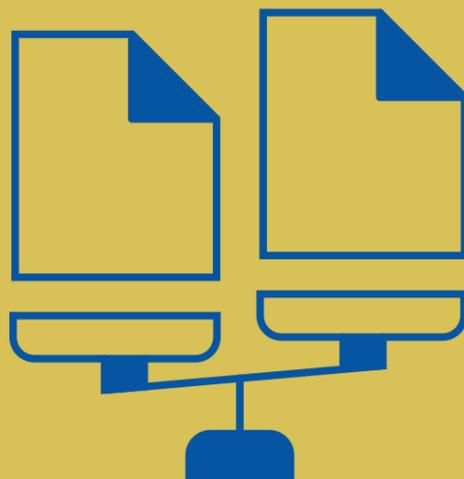




Preuve attestant d'un même travail ou travail de même valeur

#05

L'évaluation visant à déterminer des situations comparables n'est pas nécessairement limitée à des situations dans lesquelles des femmes et des hommes effectuent leur travail pour un même employeur ... voir ne se limite pas aux travailleurs employés en même temps que le travailleur concerné.





Un droit individuel à l'information

#06

Le droit demander et de recevoir par écrit.

Chaque salarié pourra demander le niveau moyen des rémunérations et les critères d'évolution pour des postes comparables.

Les employeurs devraient informer les travailleurs de ce droit, ainsi que des mesures à entreprendre pour l'exercer.

Les informations devront être fournies dans un délai raisonnable et en tout état de cause dans un délai de deux mois à compter de la date de la demande.





Reporting obligatoire dès 100 salariés

#07

Les entreprises devront publier des **rapports sur les écarts** de rémunération et les mesures prises.

Afin de réduire la charge sur les employeurs, les états membres pourraient collecter et croiser des données par l'intermédiaire de leurs administrations nationales.





Plan d'actions correctives dès 100 salariés

#08

Evaluation conjointe avec les représentants, en cas de

- Différence de niveau de rémunération moyen d'au moins 5%
- Différence non justifiée par des critères objectifs non sexistes
- Absence de correction effectuée dans les 6 mois de la communication des données





Protection des données et liberté d'expression

#09

Les données individuelles restent protégées par des garde-fous permettant d'**empêcher la divulgation directe ou indirecte d'informations concernant un travailleur identifiable.**

Toutefois, les salariés pourront librement volontairement partager leur rémunération s'ils le souhaitent.





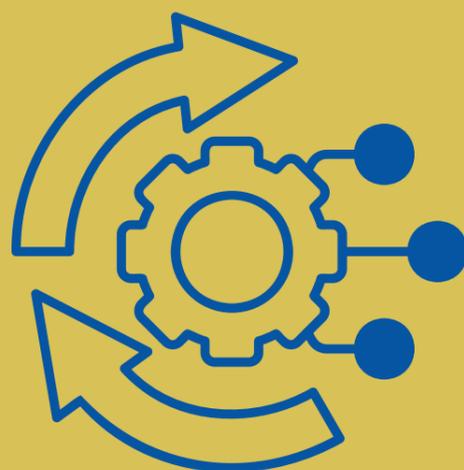
Une transformation RH à anticiper

#10

Adapter les pratiques RH, former les équipes et revoir, le cas échéant, les critères qui sont utilisés pour déterminer non seulement les **niveaux de rémunération** mais également les **processus d'évolution interne** (performances individuelles, développement des compétences, ancienneté, etc.).

La directive encourage les états membres à faciliter le travail des petites entreprises via des modèles prêts à l'emploi et des exemptions sur certains points.

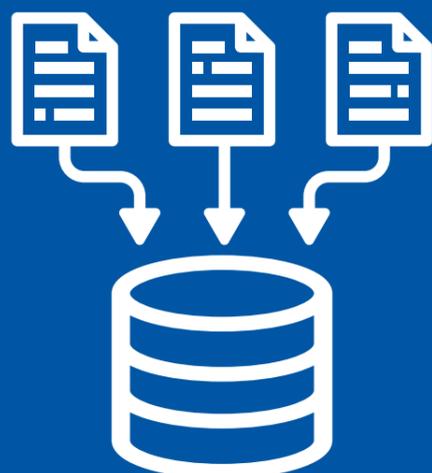
La data RH est plus que jamais à soigner et qualifier pour prévenir ces prochaines évolutions.





Les employeurs devront communiquer sur

- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au niveau des composantes variables ou complémentaires ;
- l'écart de rémunération médian entre les femmes et les hommes ;
- l'écart de rémunération médian entre les femmes et les hommes au niveau des composantes variables ou complémentaires ;
- la proportion de travailleurs féminins et de travailleurs masculins bénéficiant de composantes variables ou complémentaires ;
- proportion de travailleurs féminins et de travailleurs masculins dans chaque quartile ;
- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégories de travailleurs, ventilé par salaire ou traitement ordinaire de base et par composantes variables ou complémentaires.





Les questions à venir

- Devra-t-on reconstituer “artificiellement” des situations à temps complet pour permettre une juste comparaison, avec la complexité que cela occasionne ?
- Comment comparer un brut annuel avec des composantes qui relèvent du salaire net ?
- Comment justifier les écarts sans dévoiler sa stratégie de rémunération ou des situations particulières ?
- Une comparaison sur la rémunération réellement versée est elle plus pertinente que sur celle prévue par le contrat de travail ?



Restons en contact

<https://letempsrh.fr/>
cpolo@letempsrh.fr

