FAQ webinaire

Transparence des salaires : décryptage du texte de loi présenté en Conseil des ministres le 10 Septembre 2026

Réponses aux questions reçues par Sandrine Dorbes, experte en stratégie de rémunération, et Julien Riou, journaliste RH & Rédacteur en chef de L'heure H, lors du webinaire Lucca du 11 septembre 2026.



Avec Sandrine Dorbes
experte en stratégie de rémunération

Sommaire

01 **Pôle 1 :** champ d'application et calendrier 3

02 **Pôle 2 :** travail de valeur égale 3

03 **Pôle 3 :** composantes de la rémunération et calcul..... 6

04 **Pôle 4 :** justifications des écarts de rémunération..... 8

05 **Pôle 5 :** transparence et obligations - salariés et CSE..... 10

06 **Pôle 6 :** processus de recrutement..... 13

01 Pôle 1 : champ d'application et calendrier

Enjeu : savoir qui est concerné et quand passer à l'action

Quelles sont les entreprises concernées par le projet de loi français ?

Toutes. Le projet de loi confirme que 100 % des entreprises, dès le premier salarié, doivent respecter les obligations de transparence. Celles-ci concernent les critères de rémunération, l'interdiction de demander le salaire précédent et le droit à l'information des salariés sur leur rémunération (leur niveau de rémunération par rapport aux niveaux de rémunération moyens, ventilés par sexe, des salariés relevant de la même catégorie). En revanche, **le reporting chiffré des écarts est soumis à un seuil** : il s'appliquera **aux entreprises de plus de 50 salariés** (alignement sur l'actuel Index Égalité).

Quel est le calendrier de mise en œuvre ?

C'est encore en discussion au sein du gouvernement. La loi devrait être promulguée définitivement d'ici janvier 2027.

- **Dès 2027 :** obligations de transparence lors des recrutements et mise à disposition des critères d'évolution ;
- **Janvier 2028 :** Premier reporting sur les données de l'année 2027 pour les entreprises de plus de 150 salariés. Les entreprises de 50 à 150 salariés auraient probablement un délai supplémentaire.

À quelle échéance faut-il être en conformité vis-à-vis du droit européen et des juridictions ?

- **Le risque administratif est nul aujourd'hui.** Aucune pénalité ne peut être prononcée tant que la loi n'est pas en vigueur, l'administration n'ayant aucune base pour sanctionner. Il apparaîtra à l'entrée en vigueur, avec les 450 euros par manquement sur les obligations d'information et, pour les entreprises de 50 salariés et plus, la pénalité pouvant atteindre 1 % de la masse salariale sur la déclaration, la consultation du CSE et la correction des écarts.
- **Le risque prud'homal, lui, court dès maintenant.** L'obligation d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale existe depuis 1972, et depuis l'expiration du délai de transposition le 7 juin 2026 le juge lit ces textes à la lumière de la directive. Une classification fondée sur les intitulés plutôt que sur la valeur réelle du travail résiste moins bien, et les justifications non écrites tiennent moins qu'avant.

Le point à retenir tient dans le décalage entre les deux. **Une décision salariale prise en 2026 peut être contestée trois à cinq ans plus tard,** donc jugée quand la loi sera pleinement applicable et la jurisprudence installée. **Attendre le texte revient à fabriquer aujourd'hui le contentieux de demain.**

02 Pôle 2 : travail de valeur égale

Enjeu : dépasser la simple CSP pour comparer ce qui est comparable.

Comment définir concrètement des postes de valeur égale ?

La directive impose de regrouper les postes selon une évaluation de leur "**valeur réelle**" plutôt que par intitulé de poste. On compare les salaires des collaborateurs qui ont un poste à **impact similaire** dans l'entreprise.

Pour y parvenir, l'entreprise doit mettre en place **un référentiel de métiers et de niveaux** (grades). Le texte français énumère six critères objectifs et neutres (déclinés des quatre familles de la directive) :

- **les connaissances professionnelles,**
- **les capacités acquises par l'expérience,**
- **les compétences techniques et non techniques,**
- **les responsabilités exercées :** impact financier, encadrement d'équipe ou prise de décision,
- **les conditions de travail,**
- **la charge physique et nerveuse.**

Vous pouvez ajouter d'autres critères si pertinents pour votre entreprise.

En pratique

Vous pouvez utiliser une échelle de grades aussi longue que nécessaire. Deux métiers totalement différents peuvent se retrouver au même grade. Par exemple, un **Key Account Manager junior** et un **Product Marketing Manager confirmé** peuvent tous deux être classés au "Grade 2" car la somme de leurs responsabilités et compétences équilibre leur valeur aux yeux de l'entreprise.

Conseillez-vous une méthode en particulier ?

Non pas spécialement. En revanche, **construire un référentiel métiers est un chantier conséquent**. Dans le logiciel Lucca Socle RH, vous pouvez initialiser votre référentiel grâce à l'intelligence artificielle : c'est une bonne façon de mettre un pied à l'étrier sur ce chantier.

Le CSE a-t-il un droit de regard sur la façon dont sont pondérés les postes au regard des 6 critères ?

Oui. La méthodologie doit être transparente et partagée avec les représentants du personnel. Cela implique de partager la définition des critères retenus et d'expliciter les choix de pondération appliqués.

Comment définir le critère de « charge mentale » ?

Le Code du travail mentionne la « charge physique et nerveuse ». **La charge mentale en est le versant non physique** : ce que le poste exige en attention, en prise de décision et en régulation émotionnelle.
Elle s'objective à travers quatre marqueurs :

- **1. La densité** des tâches et la fréquence des interruptions ;
- **2. Le niveau d'attention** requis et l'impact d'une erreur ;
- **3. L'exposition au conflit**, à l'agressivité ou à la détresse ;
- **4. L'imprévisibilité** du rythme de travail.

> ***Exemples :***
> *Un poste d'accueil (interrompu en permanence et exposé au public) présente une charge mentale élevée alors que sa technicité peut être cotée modérée.*
> *Un poste comptable requiert une attention soutenue mais sur un rythme prévisible. Attention à ne pas coter la charge selon le niveau hiérarchique : elle s'évalue toujours au niveau du poste exercé durablement, jamais selon la personne qui l'occupe.*

Quid des soft skills ?

Elles peuvent entrer dans les critères si elles sont **objectivables** et **nécessaires au poste** (par exemple, capacité de négociation pour un acheteur). Attention : un critère trop flou (par exemple, « aisance ») peut être considéré comme subjectif, et donc discriminatoire.

Qui juge de la pertinence de la classification établie (référentiel de métiers et de grades) ?

La catégorisation est établie prioritairement **par accord d'entreprise.** La décision unilatérale de l'employeur n'est possible qu'après une négociation non aboutie, après consultation du CSE, et pour une durée de trois ans. En cas de litige, l'Inspection du travail ou le juge tranchera en vérifiant que les critères sont objectifs et non sexistes. Si vous n’avez pas de CSE, la décision est prise unilatéralement par l’entreprise.

Peut-on s'appuyer uniquement sur sa classification de Convention Collective (CCN) ?

La CCN est une base, mais si elle est trop large, vous devrez créer des "**groupes de comparaison**" plus fins en interne pour justifier que les collaborateurs effectuent bien un travail de valeur égale.

Deux exemples :

- **Syntec :** trop large ;
- **Métallurgie :** très bonne base.

Comment cela fonctionne dans la fonction publique avec des grilles imposées par corps de métier, devons-nous quand même procéder de la sorte ?

Dans la fonction publique, le système est rigide avec des niveaux et échelons auxquels il est difficile de déroger.

03 Pôle 3 : composantes de la rémunération et calcul

Enjeu : définir ce qui entre (ou non) dans le calcul.

Que doit-on inclure dans la « rémunération » pour comparer les écarts ?

Le décret d'application français apportera les précisions finales. Néanmoins, la FAQ de l'Union Européenne et la directive apportent déjà des précisions exhaustives : salaire de base brut, parts variables (bonus, commissions), primes (ancienneté, assiduité) et avantages en nature (véhicule, tickets restaurant).

Comment mesure-t-on les éléments non rémunérés considérés comme des avantages salariaux (congés d'ancienneté, congés supplémentaires) ?

- **1.** Vérifier qu'ils sont effectivement à inclure (attente du décret) ;
- **2.** Le cas échéant, **la modalité de calcul devra être fournie par le gouvernement**. En tout état de cause, un jour de congé se valorise de manière classique en paie (prorata temporis du salaire mensuel).

A priori, **tout ce qui est collectif ne devrait pas être pris en compte.**

Sur quelle base devons-nous comparer les salaires ?

Les salaires doivent être ramenés à un **Équivalent Temps Plein** (ETP) pour neutraliser l'impact du temps partiel et comparer des taux horaires réels.

Comment est calculé l'effectif ?

Le projet de loi de septembre présenté en Conseil des ministres a **supprimé la règle des douze mois consécutifs** qui figurait en juin et renvoie désormais l'ensemble des modalités de calcul au décret d'application.

Le reporting se fait-il pays par pays ?

Oui, le reporting se fait **par entité juridique nationale**.

Est-ce valable au niveau SIREN ou SIRET d'une entreprise ?

Le texte vise « **les entreprises d'au moins cinquante salariés** », donc l'entité juridique. Un employeur de 80 salariés répartis sur quatre établissements/agences déclare une seule fois, pas quatre. La catégorisation suit la même maille, puisqu'elle s'établit par accord d'entreprise.

Est-il possible de le calculer uniquement au niveau de l'UES ?

Non, sous réserve de la transposition finale en droit français, il ne devrait pas être possible de calculer le reporting uniquement au niveau global de l'UES (Unité économique et sociale). Le reporting et le suivi devront s'effectuer entreprise par entreprise (par entité juridique distincte).

Quels sont les salariés pris en compte dans le décompte des effectifs ?

Il faut **inclure les CDI, les CDD et les alternants** (contrats d'apprentissage et de professionnalisation). En revanche, les stagiaires, les prestataires externes et les intérimaires sont exclus.

Ces nouveaux indicateurs vont-ils faire doublon avec l'Index de l'égalité professionnelle ?

Les nouveaux indicateurs issus de la directive sur la transparence salariale ont **vocation à remplacer l'actuel Index de l'égalité professionnelle**. Pendant la phase de transition, les deux dispositifs coexisteront temporairement avant de fusionner.

Si on verse un élément variable qui dépend de la présence, doit-on le prendre en compte ? Faut-il le revaloriser en équivalent temps plein ?

Les éléments variables sont obligatoirement à intégrer dans la rémunération globale. En revanche, les règles précises de conversion ou de neutralisation à temps plein (ETP) pour les variables liées au temps de présence dépendront des décrets d'application à paraître.

Si la participation à la mutuelle ou à la prévoyance est appliquée à l'identique pour tous, peut-on l'exclure ?

Selon la FAQ de la Commission européenne, **la part patronale de complémentaire santé / mutuelle doit être incluse dans l'assiette de rémunération**. Il convient toutefois d'attendre la parution du décret d'application français pour la confirmation des modalités exactes.

Les six premiers indicateurs seront-ils générés automatiquement à partir de la DSN ?

Oui, c'est ce qui est expressément prévu afin d'alléger la charge déclarative des entreprises à partir des données transmises mensuellement en DSN.

Quelle sera la procédure pour publier le reporting (indicateurs A à F) ?

La procédure administrative et la plateforme de télédéclaration officielle seront précisées par décret d'application.

04 Pôle 4 : justifications des écarts de rémunération

Enjeu : sécuriser ses pratiques en objectivant chaque écart de rémunération.

À partir de combien de salariés un échantillon est-il considéré comme représentatif donc calculable ?

Le texte ne raisonne plus en taille de catégorie mais en **effectif minimal de chaque sexe** : la mixité de la catégorie devient le paramètre clé. Le calcul des écarts est obligatoire dès lors qu'une catégorie est mixte, mais la communication de ces données restera soumise à un seuil fixé par décret.

Est-ce que le salaire marché peut être un justificatif d'un écart salarial ?

Oui, mais avec prudence. Vous devez être en mesure de démontrer qu'au moment de l'embauche, et à grade et localisation équivalents, **la tension sur le marché** justifiait un niveau de rémunération plus élevé pour attirer le candidat, indépendamment de son genre. Cette justification peut notamment s'appuyer sur des données de marché, par exemple via un benchmark comme proposé au sein de Lucca Rémunération.

Est-ce que l'ancienneté peut être un critère pour expliquer des écarts salariaux ?

C'est un critère objectif et non sexiste que vous pouvez utiliser. Néanmoins, si vous distribuez des primes d'ancienneté et que l'écart dépasse le montant de ces primes, vous devrez compléter cette justification par d'autres critères.
Ce qu'il faut dorénavant éviter, c'est **l'ancienneté "déguisée"** dans le salaire de base sans règle de progression claire. Il importe donc de clarifier votre politique de rémunération et de communiquer clairement sur les critères de fixation et d'évolution des salaires, en s'appuyant sur un référentiel métier structuré.

La localisation géographique peut-elle justifier un écart de rémunération ?

Oui. Une différence de coût de la vie (par exemple entre Paris et la province) peut constituer un motif légitime pour justifier un écart, à condition que la règle soit transparente et appliquée à tous.

Comment gérer les écarts de rémunération importants issus d'une fusion entre plusieurs entités juridiques au sein d'un même service ?

L'historique explique l'écart, mais il ne le justifie pas juridiquement sur la durée. Il est toléré pendant une phase transitoire, mais pas de façon pérenne.

La démarche à suivre :

- **1. Vérifier immédiatement si cet écart est corrélé avec le sexe des salariés** concernés (c'est ce qui caractérise le risque de discrimination) ;
- **2. Établir une trajectoire d'arbitrage sur le rythme** : ralentir la progression des postes sur-rémunérés et accélérer celle des postes sous-positionnés ;
- **3. Formaliser ce plan d'action de rattrapage par écrit** et de manière datée, ce document constituant votre justificatif opposable.

05 Pôle 5 : transparence et obligations - salariés & CSE

Enjeu : gérer le droit à l'information des collaborateurs.

Que nous conseillez-vous comme démarche et outils pour définir une politique de rémunération ?

Définir une politique de rémunération c'est clarifier les règles du jeu en matière de rémunération. Cela demande d'adresser **plusieurs chantiers de fond** : structurer son référentiel métiers, une grille de compétences et une grille de salaires.
Vous pouvez travailler sur ces projets en autonomie ou vous faire accompagner. L'utilisation d'un outil permettant de centraliser l'ensemble des informations collaborateurs et rémunérations est indispensable pour fiabiliser les données.
Vous pouvez également vous référer à l'ouvrage de Sandrine Dorbes : « *La rémunération n'est pas qu'une question d'argent* ».

Un salarié peut-il exiger de connaître le salaire exact de ses collègues ?

Non. Il a le droit de connaître **son niveau** et le **niveau moyen par genre** pour sa catégorie.

Quel est le rôle du CSE dans ce nouveau dispositif ?

Il est central. Le processus comporte trois étapes :

- **1. Justification des écarts** et consultation du CSE ;
- **2. Correction par accord d'entreprise** ou plan d'action avec nouvelle déclaration à six mois ;
- **3. Évaluation conjointe avec le CSE en cas de persistance des écarts** (par choix de l'employeur ou sur mise en demeure de l'administration).

Combien de temps pour répondre au salarié ?

La directive annonce un **délai maximum de 2 mois**. La France précisera ce délai par décret.

Combien de fois le salarié peut-il demander à connaître les informations pour sa catégorie au cours d'une année ?

Les textes ne prévoient pas de limite (à confirmer par décret d'application). En revanche, il est précisé que l'employeur doit **proactivement informer chaque année ses salariés** de la possibilité de demander ces informations.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés sans CSE, que préconiser sur le droit individuel à l'information et quel est le risque en l'absence de réponse ?

Le droit individuel à l'information ne comporte aucun seuil d'effectif (seul le reporting chiffré démarre à 50 salariés). L'absence de CSE implique que la demande parvient directement à l'employeur.

Deux obligations incombent à l'employeur :

- **1. Informer chaque année** l'ensemble des salariés qu'ils bénéficient de ce droit ;
- **2. Répondre dans le délai légal** (plafonné à 2 mois).

Important

Règle d'anonymat : Dans les petites structures, si la catégorie passe sous le seuil d'anonymat par sexe fixé par décret, vous devez notifier au salarié que la moyenne ne peut lui être communiquée (ce refus est une obligation légale de protection de la vie privée).

Sanctions : Le défaut de réponse expose à une sanction administrative (jusqu'à 450 € par manquement) et surtout au risque de renversement de la charge de la preuve devant les prud'hommes. Répondez toujours par écrit daté.

Un salarié peut-il faire valoir son droit à l'information pour n'importe quel poste ou uniquement le sien ?

Uniquement pour sa catégorie de travail de valeur égale. Il ne dispose d'aucun droit d'accès aux données de catégories ou métiers auxquels il n'appartient pas.

Que se passe-t-il si la demande d'information émane d'un membre élu du CSE sur sa situation personnelle ?

Il formule sa demande en tant que salarié, et non au titre de son mandat : mêmes règles, mêmes délais et mêmes seuils d'anonymat. Son mandat ne lui octroie **aucun droit supplémentaire** sur sa rémunération individuelle, mais ne lui en retire aucun. Il ne peut pas utiliser pour sa situation personnelle des données confidentielles obtenues en séance CSE.

Faudra-t-il informer le CSE de l'ensemble des demandes individuelles d'information formulées par les collaborateurs ?

Non. Rien dans le texte n'impose d'informer le CSE des demandes individuelles reçues. L'information et la consultation du CSE interviennent sur les indicateurs consolidés et sur les mesures correctives engagées en cas d'écart non justifié supérieur à 5 %.

Est-ce une obligation de mettre le sujet à l'ordre du jour du CSE ou est-ce au CSE de le demander ? Une intervention externe est-elle possible ?

C'est une obligation légale de l'employeur : **information du CSE entre 50 et 99 salariés**, et **consultation formelle à partir de 100 salariés** (avec avis transmis à l'administration). Le défaut de consultation est sanctionné jusqu'à 1 % de la masse salariale. Le CSE peut recourir à un expert financé par l'employeur, et des experts externes peuvent intervenir en séance pour clarifier la méthode.

Faut-il communiquer au CSE même si les données permettent d'identifier une rémunération individuelle ?

Oui, les informations nécessaires doivent être remises aux élus du CSE pour leur mission légale, mais les membres du CSE sont alors tenus à une stricte obligation légale de confidentialité et de discrétion.

Qu'est-ce qui doit être partagé avec les collaborateurs de l'entreprise ?

Il est pertinent de distinguer ce que vous devez partager proactivement et ce qui relève d'une demande du collaborateur.

- **Communication proactive :** l'employeur doit informer chaque année les collaborateurs de leur droit d'accès aux informations. Il doit également rendre accessibles les critères utilisés pour fixer les rémunérations et encadrer leur évolution.
- **Information à la demande du collaborateur :** l'employeur doit fournir les informations individuelles concernant le salarié (son niveau de rémunération), ainsi que les données agrégées relatives à sa catégorie (niveaux de rémunération moyens, ventilés par sexe).

Comment anticiper la communication interne et externe sur la politique salariale ?

Il est conseillé de **formaliser une note synthétique explicitant les critères objectifs de fixation et d'évolution des salaires**, adossée à une FAQ pédagogique. Pour aller plus loin, vous pouvez préparer des kits de communication dédiés aux managers et aux équipes RH permettent de préparer les réponses aux sollicitations des collaborateurs.

06 Pôle 6 : processus de recrutement

Enjeu : Transformer ses pratiques d'embauche.

Est-on obligé d'afficher le salaire sur l'offre d'emploi ?

Oui, l'employeur doit afficher une fourchette de rémunération cohérente sur l'offre. La loi française ne devrait pas imposer de règle quant à la taille de cette fourchette qui reste donc à la libre appréciation de l'entreprise.

Peut-on encore demander son salaire précédent à un candidat ?

C'est désormais **strictement interdit**. L'objectif est d'éviter que les inégalités salariales d'une entreprise précédente ne se répercutent sur le nouveau contrat.

Faut-il obligatoirement afficher la fourchette de rémunération sur l'offre d'emploi ou une mention orale suffit-elle ?

La fourchette de rémunération (ou le salaire de départ) doit **obligatoirement figurer directement sur l'offre d'emploi** ou être communiquée préalablement à l'entretien, **par écrit**, sur un support accessible.

Si la loi est promulguée en janvier 2027 et le décret en mars 2027, quand faudra-t-il publier les fourchettes sur les offres ?

Il faudra publier les fourchettes **dès la promulgation de la loi** (donc dès janvier 2027 dans cette hypothèse). L'obligation de transparence dans les offres de recrutement s'applique selon le droit commun dès la publication au Journal Officiel, sans condition de seuil d'effectif et sans délai différé, à la différence des obligations de reporting.

Pourra-t-on continuer à demander aux candidats leurs prétentions salariales en entretien ?

Oui, il reste tout à fait possible d'interroger un candidat sur ses prétentions pour le poste à pourvoir. Ce qui est en revanche formellement interdit, c'est de lui demander l'historique de sa rémunération passée ou actuelle.

À propos de Lucca

Lucca développe des logiciels qui simplifient la vie des collaborateurs, de leurs managers et des responsables RH.

Nous aidons les entreprises à devenir plus performantes et réduire les tâches qui coûtent pour se consacrer à celles qui comptent.

Les logiciels que nous éditons couvrent un large éventail d'enjeux en matière de gestion des ressources humaines : dossiers collaborateurs, temps et activités, dépenses professionnelles, gestion des talents, préparation de la paie.

www.lucca.fr
+ 33 (0)1 83 64 53 20 - info@lucca.fr