

Transparence des salaires : décryptage du texte de loi du 6 mars 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.



← Avec Sandrine Dorbes
Experte en stratégie de rémunération

Sommaire

01	<u>Pôle 1 : champ d'application et calendrier</u>	3
02	<u>Pôle 2 : travail de valeur égale</u>	3
03	<u>Pôle 3 : composantes de la rémunération et calcul</u>	5
04	<u>Pôle 4 : justifications des écarts de rémunération</u>	6
05	<u>Pôle 5 : transparence et obligations - salariés et CSE</u>	7
06	<u>Pôle 6 : processus de recrutement</u>	8

01 Pôle 1 : champ d'application et calendrier

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 adoptée définitivement d'ici l'automne 2026.

- ✓ **Dès 2027** : obligations de transparence lors des recrutements et mise à disposition des critères d'évolution ;
- ✓ **Au plus tard en juin 2027** : premier reporting portant sur les données de l'année 2026 pour les entreprises de plus de 150 salariés. Les entreprises de 50 à 150 salariés auraient probablement un délai supplémentaire (2028).

02 Pôle 2 : travail de valeur égale

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). Chaque poste est évalué selon **quatre critères objectifs et neutres** (sans biais de genre) :

- **Les compétences** : diplômes, formation et expérience acquise ;
- **L'effort** : physique ou psychologique (charge mentale ou cognitive) ;
- **Les responsabilités** : impact financier, encadrement d'équipe ou prise de décision ;
- **Les conditions de travail** : environnement, horaires, facteurs de pénibilité.



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.

Comment définir la notion d'effort ?

L'effort n'est pas uniquement physique (port de charge). La loi inclut aussi **l'effort mental** : charge cognitive, concentration prolongée, gestion du stress ou endurance émotionnelle. Par exemple, un collaborateur peut être exposé à des interactions fréquentes avec des clients, ou au contraire travailler principalement seul derrière un ordinateur.

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) ?

C'est l'employeur qui l'établit, mais elle doit être présentée au **CSE**. En cas de litige, c'est l'Inspection du travail ou le juge qui tranchera en vérifiant si les critères sont "non sexistes" et "objectifs".

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 appliquer ces règles dans la fonction publique, où les grilles sont imposées par métier ?

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**

Définir ce qui entre (ou non) dans le calcul.

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

Ce qui est à inclure sera précisé par décret ultérieurement. Néanmoins, la définition telle que précisée dans la directive européenne semble exhaustive : salaire de base brut, parts variables (bonus, commissions), primes (ancienneté, assiduité) et avantages en nature (véhicule, tickets resto).

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

- **1.** Vérifiez d'abord si ces éléments doivent être intégrés, en attendant les précisions du décret.
- **2.** Si c'est le cas, appliquez la méthode de calcul qui sera définie par le gouvernement.

À titre indicatif, un jour de congé est généralement valorisé au prorata du salaire mensuel.

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 (année glissante, N-1...) ?

Le projet de loi s'oriente vers un calcul sur l'année civile N-1 (moyenne des effectifs au 31/12). Dans l'immédiat, le reporting 2027 sera donc sur les données 2026. C'est donc le bon moment pour commencer à regarder de près ses données.

Le reporting se fait-il pays par pays ?

Oui, le reporting se fait par entité juridique nationale.

04 Pôle 4 : justifications des écarts de rémunération

Sécuriser ses pratiques en objectivant chaque écart de rémunération.

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

Cela sera précisé par décret. La directive prévoit toutefois que les calculs devront être effectués même lorsqu'une seule personne est représentée dans un genre au sein d'une catégorie.

En revanche, ces informations ne devront pas être communiquées.

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 celui de Lucca.

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

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.

05 Pôle 5 : transparence et obligations - salariés & CSE

Gérer le droit à l'information des collaborateurs.

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. Si l'écart moyen par genre dépasse 5% sans justification objective, l'employeur doit mener une **évaluation conjointe** avec le **CSE** pour définir un plan de correction.

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.

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).

06 Pôle 6 : processus de recrutement

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.

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