

Fiche pratique

Le b.a-ba de la directive européenne sur la transparence des salaires

En 2023, dans le secteur privé, l'écart net de salaire en équivalent temps plein entre hommes et femmes pour un même poste au sein du même établissement s'élève à 3,8%*.

* Statistiques tirées d'une étude INSEE sur l'écart de salaire entre femmes et hommes en 2023.

C'est dans ce contexte qu'a été adoptée la directive européenne (UE) 2023/970.



Son objectif

Renforcer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes en instaurant de nouvelles obligations de transparence, d'information et de publication des écarts de rémunération.



Tour d'horizon des enjeux

La réforme s'articule autour de 3 volets, chacun assorti d'obligations spécifiques.

Obligation

Modalités

Transparence à l'embauche
à partir d'1 collaborateur

- Mention obligatoire de la **fourchette de rémunération** dans chaque offre d'emploi.
- Interdiction de demander au candidat **son salaire actuel ou passé**.

Droit à l'information
à partir d'1 collaborateur

- Les salariés pourront demander :
- **les critères utilisés** pour déterminer la rémunération, les niveaux de rémunération et leur progression (objectifs et neutres du point de vue du genre) ;
 - **le niveau de rémunération et les niveaux de rémunération moyens** ventilés par sexe, pour les catégories de salariés accomplissant un même travail ou un travail de même valeur.

Publication des écarts de rémunération
à partir de 50 collaborateurs

- Publication périodique des **écarts de rémunération** entre hommes et femmes pour un travail de même valeur ou de valeur égale, selon la taille de l'entreprise.
- Si un écart de plus de 5 % est constaté **au sein d'une catégorie d'emploi comparable** et ne peut être justifié objectivement, il devra être corrigé.



Récapitulatif des dates clés

10 mai 2023

adoption de la directive (UE) 2023/970.

1 janvier 2027

date de mise en œuvre dans le droit national.

Après la transposition et un délai de mise en conformité :

- les obligations de transparence à l'embauche et de droit à l'information s'appliqueront à toutes les entreprises ;
- le reporting des écarts de rémunération sera déployé progressivement selon la taille des entreprises.

Prêt à passer à l'action ?

Découvrez l'écosystème Lucca pour la transparence salariale et assurez votre mise en conformité avec la directive.

En savoir plus



De la contrainte à l'opportunité

La directive ouvre la voie à de réels avantages stratégiques pour votre entreprise.



Marque employeur

Attractivité renforcée grâce à des informations salariales claires et des recrutements plus équitables.



Alignement interne

Moins d'incompréhensions des collaborateurs grâce à une meilleure visibilité des rémunérations et plus de confiance dans les décisions salariales.



Gestion des carrières

La clarification des grilles salariales et de compétences renforce la motivation et rend les parcours de carrière plus lisibles.



Performance

La réduction des frictions autour des salaires favorise la responsabilisation et recentre les équipes sur les résultats.



Objectivité

L'harmonisation des critères de rémunération garantit des décisions plus justes, explicables et cohérentes.

