



Transparence salariale et égalité professionnelle : êtes-vous prêt pour 2026 ?

DIRIGEANTS, ARTISANS, QUEL IMPACT DE CETTE RÉFORME SUR VOTRE GESTION RH ?

La réforme repose sur la Directive (UE) 2023/970, adoptée le 10 mai 2023. Elle devra être transposée en droit français au plus tard le 7 juin 2026. Elle va profondément modifier les pratiques salariales et de recrutement, y compris en TPE/PME.

L'objectif est clair : renforcer le principe « à travail égal, salaire égal » et rendre les systèmes de rémunération plus transparents.

CADRE LÉGAL EN 4 BLOCS D'OBLIGATIONS

1

Transparence à l'embauche (toutes entreprises)

Obligation d'indiquer la fourchette salariale dans l'offre d'emploi ou de la communiquer avant l'entretien et interdiction de demander l'historique salarial du candidat.

2

Droit individuel à l'information (toutes entreprises)

Les salariés pourront demander :

- Leur niveau de rémunération, les niveaux moyens de rémunération, par sexe, pour un travail identique ou de valeur égale.
- L'employeur devra être en mesure de répondre et de justifier les écarts.

3

Reporting selon la taille

- **≥ 250 salariés** : reporting annuel.
- **150-249 salariés** : tous les 3 ans.
- **100-149 salariés** : tous les 3 ans (à partir de 2031).
- **< 100 salariés** : pas d'obligation automatique, sauf extension nationale.

4

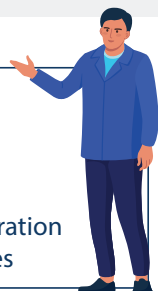
En cas d'écart injustifié > 5 %

Obligation d'analyse conjointe :

- Plan correctif
- Sanctions financières possibles
- Droit à réparation pour le salarié

Avant la réforme

- Salaires négociés au cas par cas
- Peu de formalisation
- Offres sans indication de rémunération
- Critères d'augmentation implicites



Après la réforme

La rémunération doit devenir explicable, cohérente et objectivée

- Fourchettes salariales obligatoires à l'embauche
- Critères de rémunération formalisés
- Droit d'accès à l'information salariale
- Traçabilité et justification des écarts



ENJEUX ET RISQUES LIÉS À CETTE REFORME



Enjeux pour les TPE / PME

- Se mettre en conformité avant 2026
- Sécuriser juridiquement les pratiques
- Préserver le climat social
- Professionnaliser la politique salariale
- Améliorer l'attractivité des recrutements



Risques en cas de non-anticipation

- Contestations internes
- Risque de contentieux pour discrimination
- Inversion partielle de la charge de la preuve
- Sanctions financières
- Atteinte à l'image employeur

QUELQUES MESURES CONCRÈTES POUR APPLICATION PRATIQUE DE LA RÉFORME DE TRANSPARENCE SALARIALE ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Axe d'action	Pourquoi / Comment	Quelques exemples concrets
Cartographie des rémunérations existantes	L'absence de vision globale empêche d'identifier les écarts injustifiés et fragilise l'entreprise en cas de demande d'explication. Il s'agit de structurer une analyse simple et factuelle des rémunérations	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse globale des rémunérations par catégorie de poste • Identification d'éventuels écarts significatifs • Vérification de la cohérence interne
Définition de fourchettes salariales par poste	La directive impose que la rémunération soit objectivable dès le recrutement. Définir des fourchettes permet d'éviter la négociation purement individuelle	<ul style="list-style-type: none"> • Structuration des niveaux de rémunération • Définition d'un cadre d'évolution salariale • Formalisation d'une grille adaptée à la taille de l'entreprise
Formalisation des critères d'augmentation	Les augmentations doivent reposer sur des critères objectifs et explicables	<ul style="list-style-type: none"> • Clarification des principes d'évolution • Définition de critères objectifs • Intégration dans les processus RH existants
Mise à jour des annonces d'emploi	L'affichage de la fourchette salariale devient une obligation à l'embauche	<ul style="list-style-type: none"> • Intégration des informations salariales obligatoires • Harmonisation des pratiques de recrutement • Sécurisation des supports de communication
Préparation de la communication interne	La transparence peut générer des questions. Une communication anticipée évite les tensions	<ul style="list-style-type: none"> • Accompagnement à la présentation des nouvelles règles • Appui aux managers dans la gestion des échanges • Élaboration d'un support interne adapté

COMMENT NOS ÉQUIPES PEUVENT VOUS ACCOMPAGNER ?

Les modalités d'accompagnement



Nous vous accompagnons dans le diagnostic et la mise en conformité de vos pratiques salariales au regard des obligations 2026. Un accompagnement pragmatique, adapté à la taille de votre entreprise

Le coût de la prestation : sur devis