

# TRANSPARENCE DES SALAIRES : ÊTRE CONFORME EN 6 ÉTAPES

MARS 2026

# SOMMAIRE

Ce guide a été écrit par Madeleine Podeur, DRH et experte en rémunération, en collaboration avec Allshare.

UN ENJEU DÉTERMINANT 3

---

DÉFINITIONS 4

---

ÊTRE CONFORME EN 6 ÉTAPES 7

---

FAQ 27

---

LA CONFORMITÉ SEREINE ET  
SOUS CONTRÔLE 33

---

# LE PROJET DE LOI FRANÇAIS

Une **première version** du projet de loi a été envoyée aux partenaires sociaux et parlementaires début mars. **Le gouvernement maintient la volonté de transposer le texte en 2026.**

## Le seuil d'application

Concernant le champ d'application de ce nouveau projet de loi :

Les obligations débutent à **partir du seuil de 50 salariés.**

## Les 7 indicateurs

L'Index h/f va être remplacé par la publication de 7 indicateurs.

Les indicateurs seront précisés par un décret.

6 indicateurs sur les 7 pourront être calculés via la DSN.

Le 7<sup>e</sup> et nouvel indicateur diffère par sa **fréquence de publication.**

\* Ecart de rémunération entre f/h par catégorie correspondant à l'accomplissement d'un même travail ou d'un travail de valeur égale.

↘

**< 250**  
salariés\*.

Le 7<sup>e</sup> indicateur devra être publié **tous les 3 ans.**

↘

**> 250**  
salariés

Le 7<sup>e</sup> indicateur devra être publié **tous les ans.**

Certaines entreprises pourront être dispensées en cas d'accord d'entreprise le permettant.

## Les écarts de rémunération

↘

**< 100**

salariés.

En cas d'écart > à 5% entre les rémunérations moyennes des f/h pour une même catégorie et **non corrigés en 6 mois :**

Lancement de négociation sur **l'égalité professionnelle.**

↘

**> 100**

salariés.

En cas d'écart > à 5% entre les rémunérations moyennes des f/h pour une même catégorie et **non corrigés en 6 mois :**

Lancement d'une **évaluation conjointe** avec le CSE pour mettre en place un plan d'actions.

## Le droit à l'information des salariés

Le droit à l'information des salariés sera bien **transposé.**

Ne pourra être exercé que lorsque l'entreprise sera **couverte par un outil** ou **au plus tard avant la première publication du 7<sup>e</sup> indicateur.**

Le délai de réponse à la demande du salarié reste à définir.

En dessous d'un certain seuil\*, les entreprises n'auront pas l'obligation de répondre aux demandes.

450 euros d'amende maximum en cas de manquement.

## Les sanctions

Pas de sanctions stricto sensu en cas d'écart > à 5%.

Par contre, une sanction est prévue en cas d'absence de déclaration des indicateurs. **Jusqu'à 1% de la masse salariale.**



# UN ENJEU DÉTERMINANT

La transposition de la directive européenne 2023/970 sur la transparence des rémunérations impose d'établir une politique de rémunération **structurée, cohérente et lisible**.

Au delà même de l'obligation administrative, cette démarche a de nombreux **intérêts stratégiques** pour l'entreprise :

✓ Améliorer la maîtrise de la masse salariale et apaiser le sujet des évolutions de rémunération,

✓ Moderniser la fonction RH en la dotant de données fiables et ordonnées, et lui faire gagner temps et crédibilité,

✓ Ancrer le rôle de la DRH comme partenaire business de la Direction Générale,

✓ Augmenter l'attractivité de l'entreprise et la fidélisation des collaborateurs,

✓ Faciliter les négociations avec les partenaires sociaux.

Afin que vous soyez en mesure de communiquer sur les écarts de rémunération, ce guide - enrichi de **30 ans d'expertise** en pilotage de la masse salariale et des rémunérations - est fait pour vous aider à mettre en œuvre une méthode **simple, pragmatique et progressive**, en **l'adaptant** à votre organisation.

Nous avons défini six étapes, à suivre pas à pas, en associant les parties prenantes (direction, équipe paie, contrôle de gestion social, managers, partenaires sociaux).



# PARLER LE MÊME LANGAGE

Avant de plonger dans les chiffres, il est essentiel de s'accorder sur les mots. En matière de transparence, on utilise souvent « **écart** » et « **équité** » comme des synonymes. Pourtant, ils racontent deux histoires très différentes sur votre entreprise.

Comprendre cette nuance est loin d'être un simple exercice de style : c'est ce qui vous permettra d'expliquer vos chiffres avec pédagogie.

Pour bâtir une politique salariale solide et sereine, voici les deux définitions que vous devez impérativement maîtriser.

## L'écart de rémunération

Cet indicateur compare la **moyenne** (ou la médiane) des **salaires** de l'ensemble des **femmes** à celle de l'ensemble des **hommes** de l'organisation.

Ce qu'il mesure réellement : Votre capacité à promouvoir la mixité à tous les niveaux de la hiérarchie.

Le message caché : Un écart global élevé révèle souvent un "plafond de verre". Ce n'est pas forcément une preuve de discrimination, mais c'est le signe :

- un manque de mixité dans les postes de direction,
- une concentration d'un genre dans les métiers les moins rémunérés.

Votre enjeu : La réputation et l'attractivité de votre marque employeur.

## L'équité salariale

Comparer ce qui est comparable

L'équité salariale repose sur un principe fondamental : à **travail de valeur égale**,  **salaire égal**.

On ne compare plus seulement les intitulés de postes, mais la valeur générée par le travail à travers quatre critères objectifs :

- Compétences et qualifications,
- Responsabilités,
- Efforts,
- Conditions de travail.

La méthode de calcul : Les entreprises isolent des « groupes de postes de valeur équivalente ».

Une fois que l'on a « neutralisé » les facteurs objectifs (ancienneté, expérience passée, zone géographique), tout écart subsistant est considéré comme une **iniquité salariale**.



# 3 NIVEAUX D'ANALYSE

Regarder un seul chiffre global pour analyser sa politique salariale, c'est un peu comme regarder la météo d'un pays entier : cela donne une tendance, mais cela ne vous dit pas s'il pleut chez vous.

Pour comprendre ce qui se passe réellement dans votre entreprise, vous devez affiner votre regard. Nous allons décrypter ensemble les trois niveaux de lecture indispensables pour une analyse honnête et précise :

## L'écart global

La photographie de votre structure

Le plus populaire. On compare la moyenne des salaires des hommes et des femmes, tous métiers confondus.

Ce qu'il faut comprendre : Il révèle souvent un déséquilibre de répartition : par exemple, une majorité d'hommes à la direction et plus de femmes sur des postes moins valorisés.

Le chiffre repère : En Europe, cet écart moyen est de 12 %. En France, il grimpe à 22,2 % si l'on regarde le revenu annuel moyen (Source: Observatoire des inégalités. Avril 2025).

## L'écart ajusté

Isoler « l'inexplicable »

Ici, on fait du tri. On utilise des outils mathématiques (ex: régression linéaire) pour neutraliser les facteurs légitimes qui expliquent une différence de salaire (poste, ancienneté, diplôme, performance...).

Ce qu'il faut comprendre : Ce qui reste après ce "nettoyage", c'est la part inexplicable de l'écart. C'est ici que se cachent les biais systémiques liés au genre, à l'âge ou à l'origine.

## L'écart par catégorie

Le test de vérité

C'est la mesure la plus fine : on compare les salaires poste par poste, ou pour des métiers de valeur équivalente au sein de votre entreprise. Généralement, on dit qu'on calcule l'écart « à toutes choses égales par ailleurs ».

Ce qu'il faut comprendre : C'est le niveau de surveillance imposé par la nouvelle Directive européenne. Désormais, tout écart supérieur à 5 % pour un travail de valeur égale doit être justifié ou corrigé en concertation avec les représentants du personnel.

### Pourquoi croiser ces trois regards ?

Parce qu'ils sont complémentaires : le global vous aide à repérer les plafonds de verre, l'ajusté met en lumière vos biais inconscients, et le catégoriel guide vos actions correctives immédiates.



# CLASSIFIER LES EMPLOIS

01

# ÉTAPE 1 : CLASSIFIER LES EMPLOIS

## Contexte

La première étape consiste à **cartographier** chaque emploi dans une **grille de classification**.

La vocation d'un système de classification est de définir objectivement le **positionnement** relatif de chaque emploi dans des **catégories distinctes**, en fonction de critères précis.

La directive européenne utilise le terme de « **travail de valeur égale** », défini par des critères précis, et qui incluent :

- les compétences,
- l'effort,
- la responsabilité,
- les conditions de travail,

Selon la **méthode adoptée** pour déterminer une catégorie, la description même de ces critères peut **différer**.

L'entreprise doit donc disposer ou mettre en place un cadre clair de classification des emplois, afin que des emplois comparables - concernant des fonctions différentes - aient le **même niveau**.



## Quels sont mes choix ?

### 1. La convention collective

Le système de classification de branche est un composant clé de positionnement des emplois.

L'entreprise qui l'applique doit se conformer à la façon dont la convention prévoit le positionnement des emplois.

Pour autant, elle peut déployer un système de classification **ajusté à ses particularités**, tout en respectant le cadre de la classification de branche.

### 2. Le système de scoring

Il implique une évaluation systématique de chaque emploi de l'entreprise via des **critères objectifs** (connaissances, compétences, responsabilités, ..), et d'un **degré** dans l'échelle de chaque critère.

### 3. Un système hybride

Afin d'éviter des écarts difficiles à justifier dus à des groupes **trop hétérogènes**, la mise en œuvre d'un système hybride pourra être envisagée.

Ce mécanisme devra toutefois faire l'objet d'un accord avec les partenaires sociaux.



# ÉTAPE 1 : CLASSIFIER LES EMPLOIS

## Plan d'action

Passez de la théorie à l'action grâce à cette feuille de route qui vous guide, étape par étape, dans la mise en œuvre concrète de votre projet.

1

Lister les emplois

- Est-ce que vous disposez de tous les emplois et descriptifs ? Y a-t-il une harmonisation des intitulés ?
- Ces descriptifs sont-ils actualisés et suffisamment documentés pour permettre leur classement ?
- Conviennent-ils à l'activité de l'entreprise ?

2

Evaluer les emplois

- Les critères classants permettent-ils de grader et classer les emplois dans des catégories ?
- Assez précises pour définir un « travail de valeur égale » ?

3

Choisir mon système de classification

- Le système de classification de la convention collective et ses critères classants conviennent-ils ?
- Dois-je établir une grille de classification propre à l'entreprise, en définissant des critères
- classants spécifiques, voire l'enrichir par des coefficients propres à chaque filière ?

4

Associer des fourchettes de salaires



# ÉTAPE 1 : CLASSIFIER LES EMPLOIS

## Cas 1

La convention collective comprend une grille de classification que **je peux utiliser**.

## Cas 2

La convention collective comprend une grille de classification mais pas assez détaillée et qui crée des **groupes trop larges**. Je dois la compléter par des **niveaux intermédiaires**.

## Cas 3

L'entreprise dispose des sites en France et à l'étranger. Afin d'harmoniser les politiques de rémunération, j'envisage de définir un **système propre de classification**, qui s'applique à tous les sites.

Simple ou complexe, le système de classification doit surtout traduire la diversité des emplois et métiers de l'entreprise, et pouvoir être lu, à l'aune de la directive européenne, par le prisme « travail de valeur égale ».

Après avoir établi la grille de classification, il conviendra de rattacher une fourchette de salaire à chaque catégorie ; afin de s'assurer de la cohérence de l'ensemble.

Une telle structure de salaires permettra ensuite de communiquer aisément avec les salariés (étape 4) et les candidats (étape 5).



## Outils et ressources

- Référentiels métiers (France Compétences, branches professionnelles)
- Observatoires de branche
- Matrice de critères / niveaux
- Feuilles de cotation des postes sous Excel
- Logiciel de gestion de compétences, de job grading



# DÉFINIR LES COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION ANNUELLE

02

# ÉTAPE 2 : DÉFINIR LES COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION ANNUELLE

## Contexte

Avant de présenter le rapport sur les écarts de rémunération, il est nécessaire de définir de manière exhaustive les composantes de la rémunération annuelle brute de chaque salarié.

Selon la directive, la rémunération n'inclut pas uniquement des données de salaire, mais tient compte de **toutes les prestations qui s'y rajoutent**.

Cette étape est le socle pour calculer avec exactitude les indicateurs de transparence des rémunérations.



# ÉTAPE 2 : DÉFINIR LES COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION ANNUELLE

## Plan d'action

### 1

Extraire l'ensemble des postes de paie, les regrouper en rubriques afin de disposer de la rémunération annuelle de chaque salarié.

#### Inclure

- ✓ Salaire de base
- ✓ Primes fixes
- ✓ Primes variables
- ✓ Participation, intéressement
- ✓ Avantages en nature
- ✓ Indemnités d'absence (congrés, maladie...)
- ✓ Compensation des heures « majorées »

#### Conseils

- Définir la rémunération brute à partir de l'historique d'une année échue.
- Identifier l'ensemble des composantes variables ou complémentaires
- Intégrer tous les salariés, CDD, CDI, temps complet, temps partiel ;
- Etablir la rémunération annuelle brute et la rémunération horaire brute



# ÉTAPE 2 : DÉFINIR LES COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION ANNUELLE

## 2

identifier les autres sources de prestations versées au salarié (épargne salariale, remboursement de frais, actions, LTI...).

## 3

Si la transposition de la directive implique d'assimiler les intérimaires, intégrer les données correspondantes.

## 4

Regrouper sur une même solution applicative la totalité des données relatives salariés (paie / hors paie), voire aux non - salariés.



# ÉTAPE 2 : DÉFINIR LES COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION ANNUELLE

## Cas 1

Les prestations versées aux salariés sont réalisées via plusieurs systèmes, et je ne dispose d'**aucun outil de reporting**.

## Cas 2

L'ensemble des prestations versées aux salariés sont effectuées via le logiciel de paie, mais il n'y a **pas d'outil d'analyse afin de structurer les données**.

## Cas 3

Je dispose d'un système de reporting sommaire sur le logiciel de paie, mais les autres prestations n'y sont **pas intégrées**.

## Cas 4

L'ensemble du SIRH est déjà interconnecté, mais il **manque un module spécifique** d'analyse de transparences des rémunérations.

Si les solutions sont indépendantes, il est pertinent de mettre en place une interopérabilité des logiciels dans un SIRH connecté, les interfacier pour regrouper les données, sans retraitement manuel souvent source d'erreur.



## Outils et ressources

- Logiciel de gestion administrative, de paie.
- Système d'épargne salariale.
- Logiciel de pilotage social (Scénario RH)



# ÉTABLIR LES ÉTATS DE REPORTING

03

# ÉTAPE 3 : INDICATEURS ET REPORTING

## Contexte

Pour se conformer à la directive, il ne suffit pas de donner un chiffre global. Il faut distinguer deux réalités bien différentes.

### L'écart de salaire Non Ajusté

Différence brute entre la rémunération moyenne (ou médiane) des hommes et des femmes au sein de toute l'entreprise, sans de critères objectifs et non sexistes (poste, ancienneté...).

### L'écart de salaire Ajusté

L'écart qui subsiste une fois que l'on compare des profils « à travail égal ou de valeur égale ».

On compare des personnes ayant des responsabilités, une expérience et des performances similaires.

Il mesure l'équité salariale « pure ». C'est ici que se cachent les risques juridiques de discrimination.

## Comment calculer l'écart de salaire ajusté ?

Nous utilisons la Régression Linéaire.

### Principe:

Outil statistique qui permet d'isoler l'impact de chaque facteur sur le salaire : le niveau d'étude, les années d'expérience, le département, le niveau de responsabilité...

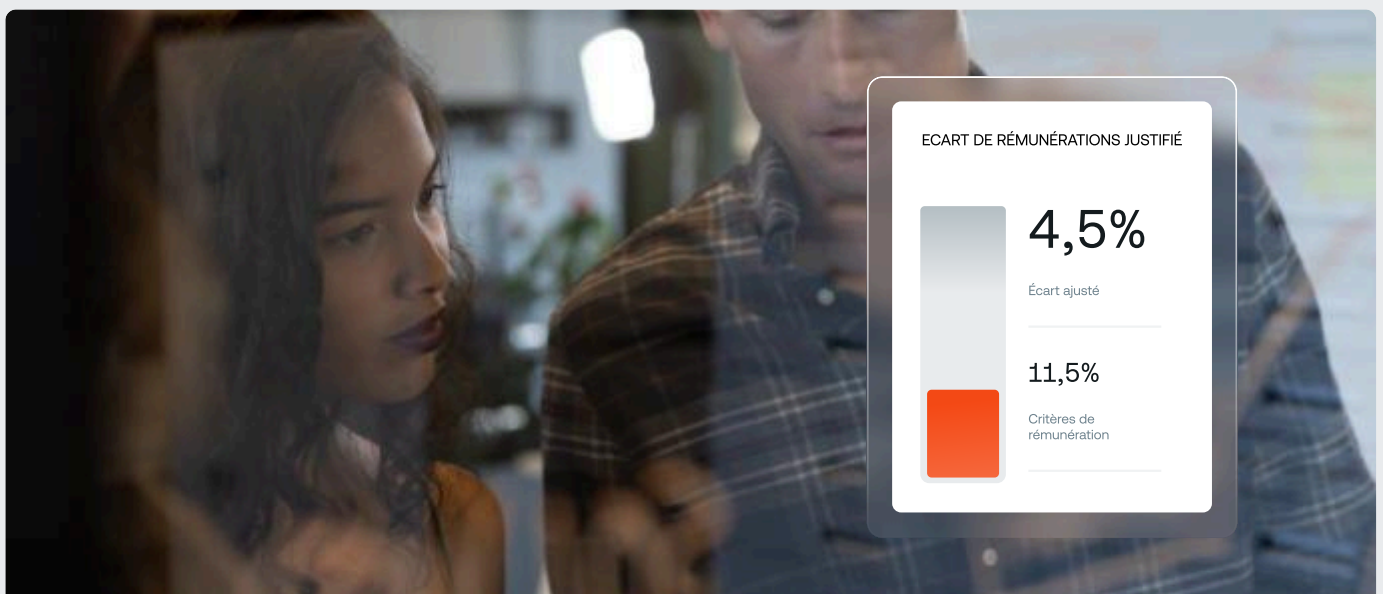
### Calcul:

L'analyse de régression "neutralise" statistiquement les facteurs légitimes (ex: un Master vs une Licence).

Ce qui reste à la fin, c'est la part de l'écart de salaire qui est uniquement attribuable au fait d'être un homme ou une femme.

### Objectif :

Prouver que pour deux employés identiques en tout point, le genre n'influence pas la fiche de paie.



# ÉTAPE 3 : INDICATEURS ET REPORTING

L'objectif de la troisième étape est d'établir les **états de reporting**.

La directive précise que l'exactitude des informations est précisée par l'employeur, après consultation des représentants du personnel, qui ont accès aux méthodes adoptées.

Ce qui souligne combien il est essentiel de disposer de données de **rémunération structurées, complètes, et vérifiables** pour toutes les populations de salariés.

D'autant plus que l'écart de rémunération prévu dans les indicateurs obligatoires est ensuite utilisé pour vérifier les écarts de 5%.

## Plan d'action

1

Écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

2

Proportion de travailleurs féminins et masculins.

3

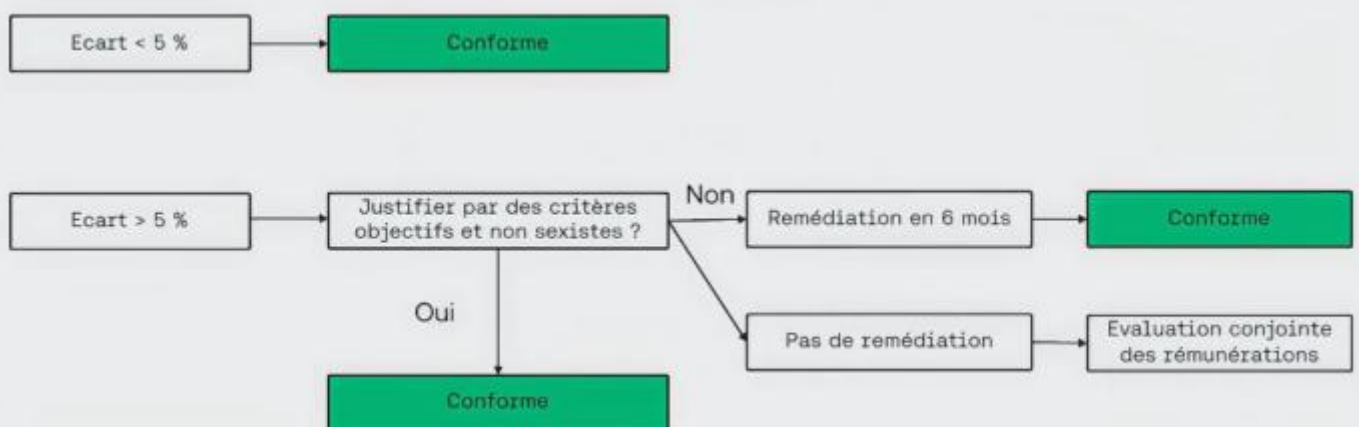
Écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégories de travailleurs, ventilé par salaire ou traitement ordinaire de base, et par composantes variables et complémentaires.

4

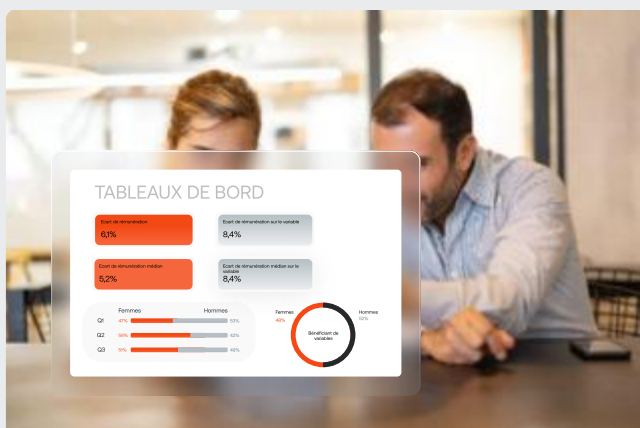
Écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.



# ÉTAPE 3 : ÉTABLIR LES ÉTATS DE REPORTING



Si les solutions sont indépendantes, il est pertinent de mettre en place une interopérabilité des logiciels dans un SIRH connecté, les interfacier pour regrouper les données, sans retraitement manuel souvent source d'erreur.



## Outils et ressources

Disposer d'un outil d'analyse et de comparaison des rémunérations, permet de calculer l'ensemble des états de reporting.

Mais aussi de rechercher, à partir de critères précis, s'il y a des raisons objectives à cet écart global de plus de 5%.



# L'ÉVALUATION CONJOINTE DES RÉMUNÉRATIONS

04

# ÉTAPE 4 : L'ÉVALUATION CONJOINTE DES RÉMUNÉRATIONS

## Contexte

Si l'écart de rémunération global entre les femmes et les hommes est d'au moins 5 % et ce quel que soit la catégorie de travailleurs, et que l'employeur ne parvient pas à le justifier par des critères objectifs et non sexistes, il devra établir une **évaluation conjointe des rémunérations**.

Cette évaluation est effectuée en lien avec les représentants du personnel.

L'évaluation conjointe des rémunérations a pour but de **recenser, corriger et prévenir** les différences de rémunération entre les femmes et les hommes, **non justifiées** par des critères objectifs et non sexistes.

Cette évaluation est effectuée en lien avec les **représentants du personnel**.

## Plan d'action

### Indicateurs

- Analyse de la proportion des femmes et des hommes au sein de chaque catégorie de travailleurs,
- Niveaux de rémunération moyens des femmes et des hommes sur les composantes variables ou complémentaires pour chaque catégorie de travailleurs
- Différences de niveaux de rémunération moyens entre les travailleurs féminins et les travailleurs masculins pour chaque catégorie de travailleurs
- Raisons de ces différences de niveaux de rémunération moyens fondées sur des critères objectifs non sexistes
- Proportion de femmes et hommes qui ont bénéficié d'une augmentation de leur rémunération à la suite de leur retour d'un congé de maternité ou de paternité, d'un congé parental ou d'un congé d'aidant

# 1

Établir la liste des indicateurs ci-après.



# ÉTAPE 4 : L'ÉVALUATION CONJOINTE DES RÉMUNÉRATIONS

## 2

Analyser les indicateurs et les moyens d'action.

- Quelles mesures visent à remédier aux différences de rémunération, si celles-ci ne sont pas justifiées par des critères objectifs non sexistes ?
- Évaluer l'efficacité des mesures résultant des précédentes évaluations conjointes des rémunérations (après un 1er exercice)
- Remédier aux différences de rémunération. Cela peut être vu comme un processus itératif avec l'étape 1 de classification des emplois. Cette classification structure-t-elle assez finement les catégories d'emploi ayant un « travail de valeur égale », ce qui faciliterait l'explication des écarts objectifs de rémunération ?

## 3

Mettre les indicateurs relatifs à l'évaluation conjointe des rémunérations à la disposition des représentants des salariés.

D'où l'importance pour l'employeur de disposer au plus tôt des états de reporting (étape 3) afin de comprendre l'origine des écarts.



# ÉTAPE 4 : L'ÉVALUATION CONJOINTE DES RÉMUNÉRATIONS

## Cas 1

On constate un grande différence dans la proportion de femmes et d'hommes au sein des catégories. C'est un critère objectif, mais cette différence de proportion peut-elle être réduite ?

## Cas 2

Il y a des différences de niveaux de rémunération moyens entre les femmes et les hommes dans plu-sieurs catégorie de travailleurs, sans explication basée sur des critères objectifs. Que faire ?

## Cas 3

on observe des écarts de niveaux de rémunération moyens des femmes et des hommes sur les composantes variables ou complémentaires dans certaines catégorie. Est-ce justifié ?



## Outils et ressources

L'outil utilisé pour évaluer les états de reporting de transparence des rémunérations doit également fournir les indicateurs d'analyse conjointe des rémunérations, pour que, dès 2026, l'employeur les étudie lui mette à disposition aux partenaires sociaux.

La communication des indicateurs de transparence des rémunérations sera basée sur les données de salaire de 2026.

Prévenir l'application de la directive, c'est déjà pouvoir appliquer des mesures correctrices en cours d'année 2026, et pourquoi pas éviter l'étape de l'évaluation conjointe des rémunérations.



# LE DROIT À L'INFORMATION DU SALARIÉ

05

# ÉTAPE 5 : LE DROIT À L'INFORMATION DU SALARIÉ

## Contexte

La directive européenne précise que les travailleurs ont le droit de **demander** et de **recevoir** par écrit, des informations sur leur **niveau de rémunération individuel** et sur les niveaux de **rémunération moyens**, ventilées par sexe, pour les catégories de travailleurs accomplissant le même travail qu'eux ou un travail de valeur égale.

En rendant accessibles les informations sur les rémunérations au sein de l'entreprise, la transparence des salaires permet à chaque salarié de se situer par rapport aux autres salariés occupant « **un travail de valeur égale** ».

## Plan d'action

# 1

Comment informer le salarié ?

- Directement
- Par l'intermédiaire des représentants du personnel
- par l'intermédiaire d'un organisme pour l'égalité de traitement.

Le délai de réponse de l'employeur doit être raisonnable, et de maximum deux mois.

# 2

Et si cela ne suffit pas

Les salariés ont le droit de demander, personnellement ou par la voie de leurs représentants, des précisions et des détails supplémentaires raisonnables concernant toute donnée fournie, et de recevoir une réponse circonstanciée, si les informations reçues sont inexactes ou incomplètes.

Ce qui renvoie toujours à l'importance, en amont, d'une définition fine et précise des catégories d'emploi de « travail de valeur égale ».



# ÉTAPE 5 : LE DROIT À L'INFORMATION DU SALARIÉ

## Un changement de culture

La transparence des rémunérations aura un impact fort sur la culture des entreprises :

- **Un fois par an**, l'employeur doit informer tous les salariés de ce droit à l'information, et des mesures à prendre pour exercer ce droit.
- Les salariés **ne sont pas empêchés de divulguer leur rémunération** aux fins de l'application du principe de l'égalité des rémunérations, même s'ils ne doivent pas les utiliser à des fins autres que l'exercice de leur droit à l'égalité des rémunérations.



## Outils et ressources

Gérer ces demandes à la main est un exercice périlleux. Entre le calcul des moyennes par catégorie, la ventilation par sexe et l'édition de courriers personnalisés, le risque d'erreur et la charge administrative sont réels.

L'usage d'un outil dédié est donc indispensable pour garantir la fiabilité des chiffres et libérer du temps.

C'est pour répondre à ce besoin de précision que notre module de transparence de salaires automatise l'édition de vos documents de « droit à l'information ».



LA  
TRANSPARENCE  
DES  
RÉMUNÉRATIONS  
AVANT  
L'EMBAUCHE

06

# ÉTAPE 6 : LA TRANSPARENCE DES RÉMUNÉRATIONS AVANT L'EMBAUCHE

## Contexte

La transparence de rémunérations ne se limite pas au salarié en poste, mais se prépare en amont.

En informant le candidat de la **rémunération proposée**, l'employeur intègre déjà le recrutement futur dans la grille de classification et la rémunération correspondante, dans l'objectif de contenir les écarts de rémunération **à moins de 5 %**.

## Plan d'action

# 1

### L'information au candidat

La directive implique de communiquer aux candidats une idée claire de la rémunération proposée, à savoir la rémunération initiale ou la fourchette de rémunération initiale, sur la base de critères objectifs non sexistes, pour le poste concerné.



# ÉTAPE 6 : LA TRANSPARENCE DES RÉMUNÉRATIONS AVANT L'EMBAUCHE

## 2

### En cohérence avec la politique de rémunération

Avant même de publier l'offre d'emploi, l'employeur doit donc définir la fourchette de rémunération.

Et il ne s'agira pas uniquement du salaire de base, mais de la rémunération annuelle brute de la catégorie, pour un « travail de valeur égale ».

Dans le contexte de la communication régulière des écarts de rémunération, et de justification le cas échéant d'un écart de plus ou moins 5 % ; l'employeur devra donc faire en sorte que la fourchette de rémunération affichée ne conduise à un écart inférieur ou supérieur à 5 % par rapport à la rémunération moyenne de la catégorie.

Si la mise en place de la directive de transparence de rémunération est un point de départ pour mesurer et justifier les écarts de rémunération des salariés en entreprise, elle implique également de prévenir et limiter ces écarts lors d'un processus de recrutement.

## 3

### Un élément additionnel

Dans la même lignée, les textes européens prévoient que l'employeur ne demande pas aux candidats leur historique de rémunération au cours de leurs relations de travail actuelles ou antérieures. La rémunération du futur salarié devra donc se situer dans le cadre de la catégorie définie pour « un travail de valeur égale ».



### Outils et ressources

Les données de rémunération à communiquer dans l'offre d'emploi sont présentes dans le module de transparence des salaires : fourchette de salaire de base, composantes variables et complémentaires.

Ces données doivent alimenter directement le descriptif d'offre d'emploi.



# FOIRE À QUESTIONS

La directive européenne, applicable d'ici juin 2026, ne fait pas que modifier la loi : elle redéfinit les règles du jeu RH. Fini le secret salarial, place à l'obligation de résultat. Le compte à rebours est lancé.

**Le calendrier : Est-ce vraiment pour juin 2026 ?**

La date butoir fixée par l'Europe est le 7 juin 2026. Toutefois, le calendrier parlementaire français pourrait décaler cette échéance : selon l'ANDRH, des sources officielles évoquent une présentation du texte au Parlement avant l'été 2026, ce qui laisse présager une mise en application effective plutôt au **deuxième semestre de cette année**.

Est-ce applicable sans la loi française ?

**Juridiquement, non** : tant que la loi de transposition n'est pas publiée, les obligations ne s'imposent pas directement aux organisations (privées et publiques).

Mais attention au piège calendaire, le premier reporting conforme aux nouvelles règles est attendu pour juin 2027 et devra se baser sur les données salariales de l'année civile 2026 complète. Même si la loi n'entre en vigueur que fin 2026, c'est bien votre pratique salariale de toute l'année 2026 qui sera analysée a posteriori. L'anticipation reste donc impérative pour éviter d'avoir à justifier des écarts passés.

**Comment justifier les écarts historiques (liés à des rachats, des fusions ou des "talents rares" payés au prix fort) qui ne rentrent plus dans les cases ?**

L'objectif de la directive n'est pas de lisser tous les salaires, mais de s'assurer que les écarts reposent sur des **critères objectifs et non sexistes**. "L'histoire" ou "l'habitude" ne sont pas des critères juridiques valables, mais il existe des pistes pour gérer ces cas :

- **Pour les talents rares (hors grille) :**  
L'écart est acceptable s'il est documenté. Constituez le dossier de preuves (pénurie de main-d'œuvre à l'époque, offres concurrentes, certifications uniques). Vous devez prouver que le « sur paiement » est lié au marché, pas au genre.
- **Pour les fusions/acquisitions (héritage) :** Un écart dû à un rachat est temporairement justifiable. Mais attention : vous devez prouver l'existence d'un plan d'harmonisation pour résorber ces écarts progressivement.
- **La solution technique « L'écrêtement » :** Si un salaire est injustifiable aujourd'hui, gélez-le (ou modérez son augmentation) tant que la grille interne ne l'a pas rattrapé. C'est la méthode douce pour corriger l'iniquité sans toucher au contrat de travail.



# FOIRE À QUESTIONS

« Travail de même valeur » : Comment comparer un comptable et un développeur sans usine à gaz ?

Pour ne pas réinventer la roue, partez de l'existant. Le socle naturel reste la classification de votre **convention collective**.

Si ses mailles sont trop larges (groupes trop vastes), vous pouvez opter pour une approche hybride en créant des sous-niveaux, ou utiliser une méthode de scoring (grades) pour plus de finesse.

Si nous avons un écart de rémunération de plus de 5% dans une catégorie, quels critères objectifs avons-nous le droit d'utiliser pour le justifier ?

Un écart supérieur à 5 % n'est pas interdit, mais il doit être motivé par des **critères objectifs, neutres et proportionnés**.

Les leviers les plus solides juridiquement sont la performance individuelle (appuyée par des évaluations factuelles), l'expérience pertinente ou la qualification, et la pénurie de talents (tension marché prouvée sur un métier spécifique).

D'autres facteurs objectifs sont recevables : la localisation géographique (coût de la vie), des responsabilités temporaires ou des contraintes spécifiques de poste (astreintes).

Attention : l'argument historique (« il a été embauché à ce prix ») ne suffit plus. Il faut prouver que cet écart repose sur une réalité tangible et documentée, applicable à tout salarié dans la même situation.

Écarts globaux, ajustés, par catégorie... On s'y perd !

C'est normal, car chaque indicateur a une fonction différente dans la Directive :

- Les **écarts globaux** (calculés en moyenne et en médiane) répondent à l'obligation de reporting de la directive européenne. Ils servent à la transparence vis-à-vis des salariés et du public, illustrant les disparités globales de l'entreprise.
- L'**écart par catégorie** (calculé sur la rémunération moyenne) est l'indicateur de « déclenchement ». C'est lui qui est scruté par l'administration : s'il dépasse 5 %, il oblige l'entreprise à lancer une « évaluation conjointe » avec les représentants du personnel.
- L'**écart ajusté** est l'outil de « justification ». Il permet à l'entreprise de prouver que l'écart par catégorie (s'il dépasse 5 %) est dû à des critères objectifs (ancienneté, performance) et non au genre. Il sert à "nettoyer" le chiffre pour éviter les sanctions et l'évaluation conjointe.

Comment se préparer sans y passer ses nuits ?

Se préparer, c'est avant tout sécuriser sa donnée. La complexité des calculs (écarts ajustés, mixité des critères) rend la gestion artisanale sous Excel trop risquée et chronophage pour les équipes RH et Comp & Ben.

L'enjeu est de s'équiper maintenant pour transformer cette contrainte réglementaire en levier de pilotage, sans stress.



# TRANSFORMER LA TRANSPARENCE DES RÉMUNÉRATIONS EN LEVIER STRATÉGIQUE

Afin de répondre au législateur, vous disposez à présent d'une démarche pour établir les indicateurs de transparence des rémunérations.

Après avoir évalué les écarts de rémunération hommes / femmes, l'enjeu sera de les **justifier** et d'y **remédier** si la différence est de plus de 5 %.

L'année 2026 est cruciale pour anticiper l'application de la directive européenne. Dès le début d'année, il semble pertinent de réaliser une évaluation des indicateurs sur les données 2025.

Ce premier éclairage permettra :

- de connaître les écarts de rémunération par catégorie,
- de juger de la justesse des catégories existantes,
- d'orienter la négociation annuelle

et, progressivement, de se rapprocher des bornes d'écart de rémunération de 5 %, repères de la directive européenne.



Pour ce faire, disposez vous sur le même outil d'une base de **données d'effectif** et de **salaires fiable et sécurisée**, afin de comprendre finement l'origine des écarts ?

Cette base vous permet elle **analyser les données** en filtrant par critère d'ancienneté, d'affectation géographique... ?

Comme tout projet, la préparation facilitera l'atteinte des résultats, et la communication d'indicateurs contenus dans les limites de 5 %, ce qui valoriserait la **marque employeur**.

C'est aussi la garantie de partager une vision claire avec le COMEX, de **sécuriser la prise de décision**, de **maîtriser les risques financier et juridique**, et de **faciliter le dialogue** avec tous les acteurs.

A moyen terme, cette approche de transparence salariale, vous aidera à **structurer** et **contenir** les évolutions de rémunération et de masse salariale dans le cadre des recrutements et négociations annuelles.



# LA COMBINAISON DE LA TECHNOLOGIE ET DE L'HUMAIN

## Expertise reconnue

30 ans d'expérience.

Éditeur spécialisé RH, Contrôle de gestion et Finance.



## Intégration et conseil

Intégration personnalisée et conseil métier spécialisé.



## Solutions performantes

Solutions développées en interne, de la conception à l'exploitation.

## Accompagnement à vie

50 experts.  
Formation et accompagnement continu par votre consultant dédié.

## Hébergement 100% français

Vos données sont sécurisées dans nos propres datacenters.

# DES RÉMUNÉRATIONS JUSTES, MAÎTRISÉES ET DRIVÉES PAR LA DONNÉE

Une plateforme unique d'aide à la décision pour vos équipes RH et C&B. Drivée par vos données, elle garantit des rémunérations **équitables** et **attractives** pour vos collaborateurs, avec une double promesse : **simplifiez** vos processus et gardez le **contrôle** sur vos budgets.

## La solution

**Structurez** votre politique de rémunération : AI, variables...

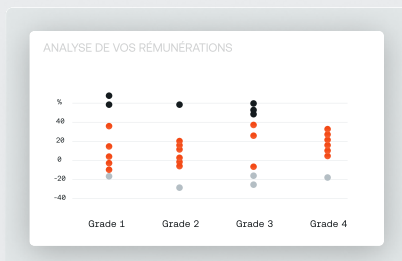
Pilotez vos revues de salaires de **bout en bout** : suivi budget, consolidation, clôture...

Une **collaboration facilitée** avec vos managers: workflow de validation, recommandations.

Analysez vos rémunérations grâce aux **benchmark** et reportings.

Garantissez **l'équité** et la conformité.

## ➤ Salary Planning



CSP	Taux moyen d'augmentation	Salaires moyen annuel	Taux enveloppe consommé
Ouvrier	2.5%	28 957	4%
Cadre	1.9%	68 179	62%
Employé	2.2%	36	29%

99



Les managers ont un outil aussi simple qu'avant, et pour les RH, c'est un gain de temps et de sécurité considérable.

Salary Planning nous permet d'uniformiser nos pratiques et de réaliser nos campagnes avec plus de rigueur.

Gain de temps significatif.

Flexibilité de l'outil et respect de la politique de rémunération.

Collaboration facilitée entre RH et managers.

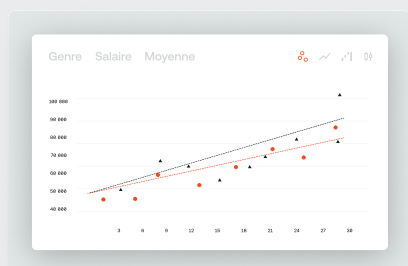
RESPONSABLE RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES SOCIAUX

# LA CONFORMITÉ SEREINE ET SOUS CONTRÔLE

Garantissez une **équité salariale irréprochable** et conforme à la directive, de A à Z.

Notre solution vous aide à justifier chaque écart, à corriger les trajectoires et à communiquer en toute transparence auprès de vos salariés et de leurs représentants. Un processus simplifié et maîtrisé pour instaurer un dialogue social serein.

La solution

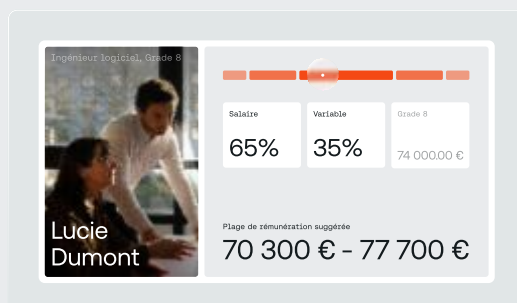
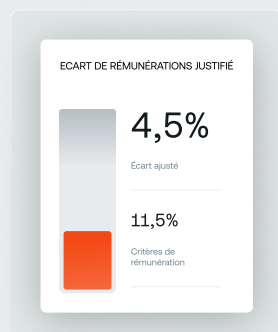


**Identifier, justifier et documenter** les écarts de rémunération.

**Ajuster** les écarts à votre rythme et **simuler** leur impact budgétaire.

**Communiquer** sereinement auprès de vos collaborateurs.

**Automatiser** la production des indicateurs obligatoires.



Votre conformité garantie et les risques éliminés.

Pilotage avec un budget maîtrisé.

Libération de la charge administrative.

# ILS UTILISENT DÉJÀ NOS SOLUTIONS

PLUS DE 300 GRANDS GROUPES  
NOUS FONT CONFIANCE



FNAC DARTY

Amundi  
AMUNDI INVESTMENT MANAGEMENT

Auchan



Yvelines  
Le Département

EQUANS

THALES



KIABI  
la mode à petits prix

SPIE

PRENEZ LES MEILLEURES DÉCISIONS.



VISITEZ NOTRE SITE WEB POUR  
DÉCOUVRIR NOS SOLUTIONS SAAS

[WWW.ALLSHARE.FR](http://WWW.ALLSHARE.FR)

[BONJOUR@ALLSHARE.FR](mailto:BONJOUR@ALLSHARE.FR)