

La transparence des salaires,

l'heure de l'équité

Mise à jour de notre publication de mars 2024, « Parlons argent ! La directive sur la transparence des salaires ».

En 2024, nous saluions une directive appelée à bousculer le rapport des Français à l'argent. Deux ans plus tard, l'échéance du 7 juin 2026 est passée, la loi française se fait attendre, et les écarts de rémunération reculent à pas comptés. Mais l'essentiel s'est déplacé : il ne s'agit plus seulement de payer également, il s'agit de pouvoir expliquer pourquoi l'on paie différemment. La transparence n'est que l'instrument ; l'équité en est la véritable exigence.

1 État des lieux en 2026 : une directive en suspens, des écarts tenaces

Une transposition en retard. La directive européenne 2023/970 devait être transposée au plus tard le 7 juin 2026. La France, comme la plupart de ses voisins, a manqué l'échéance. Le projet de loi de transposition, n° 944, a été présenté en Conseil des ministres le 10 septembre 2026 et déposé le même jour à l'Assemblée nationale. Son examen parlementaire est toutefois attendu en 2027, et la suspension des travaux de l'Assemblée fin février, campagne présidentielle oblige, rend une adoption rapide improbable. Le calendrier reste donc ouvert ; le cap, lui, est fixé.

Des écarts qui se resserrent lentement. Selon l'Insee, les femmes salariées du secteur privé percevaient en 2024 un revenu salarial inférieur de 21,8 % à celui des hommes, et un salaire inférieur de 14,0 % à temps de travail équivalent. En 2025, cet écart en équivalent temps plein s'est réduit à 12,8 %. À poste comparable, l'écart résiduel avoisine encore 4 %. En 2024, nous relevions que les femmes travaillaient symboliquement « gratuitement » à partir du 6 novembre ; en 2026, Les Glorieuses ont fixé cette date au 19 novembre. Le progrès est réel, mais il demeure d'une lenteur qui interroge l'efficacité des outils existants, au premier rang desquels l'index Egapro.

Des salariés en attente, des entreprises en retard. Le tabou français sur l'argent se fissure : en février 2026, 90 % des salariés du privé interrogés par Figures souhaitaient davantage de transparence salariale. Les entreprises, elles, avancent prudemment : selon Mercer, 36 % seulement des organisations françaises s'estimaient prêtes à répondre aux exigences de la directive au début de l'année.

2 Égalité, équité : ce que la transparence met réellement en jeu

L'égalité est une règle : à travail égal ou de valeur égale, rémunération égale. L'équité est un jugement : celui que chaque salarié porte sur la justesse du rapport entre ce qu'il apporte et ce qu'il reçoit, comparé à ce que reçoivent les autres. On peut respecter l'égalité au sens du droit et être perçu comme profondément inéquitable. C'est précisément l'espace que la transparence vient éclairer.

En 2024, nous redoutions qu'elle ne conduise à un nivellement des salaires vers la médiane. Le texte dissipe en partie cette crainte. La transparence n'impose pas l'égalitarisme : elle autorise les écarts, à la condition qu'ils reposent sur des critères objectifs, non sexistes, connus et appliqués avec constance. La notion de travail de valeur égale s'élargit d'ailleurs aux compétences techniques et non techniques ainsi qu'aux conditions de travail. Ce qui devient indéfendable, ce n'est pas la différence, c'est la différence inexpliquée.

L'enjeu est d'autant plus sensible que la perception précède souvent la réalité. Six salariés sur dix craignent d'apprendre qu'ils sont moins bien payés que leurs collègues à poste équivalent, et 44 % soupçonnent déjà une inégalité salariale dans leur entreprise. Le jour où l'information circulera, chaque écart devra trouver sa justification. L'équité cesse alors d'être une valeur affichée pour devenir une preuve à apporter.

3 Ce que prévoit le projet de loi

Au recrutement, dès la publication de la loi :

- toute offre d'emploi devra mentionner une fourchette de rémunération et, le cas échéant, les dispositions conventionnelles applicables ; à défaut d'offre, ces éléments seront communiqués par écrit avant ou pendant l'entretien ;
- l'employeur ne pourra plus interroger le candidat sur sa rémunération actuelle ou passée ;
- les clauses interdisant à un salarié de divulguer sa rémunération seront prohibées.

Dans l'entreprise :

- dans les entreprises d'au moins 50 salariés, chaque salarié pourra demander son niveau de rémunération et les niveaux moyens, ventilés par sexe, de sa catégorie de travail de valeur égale, avec une réponse sous deux mois au plus ;
- les critères de classification, de promotion et d'évaluation des emplois devront être mis à la disposition des salariés ;
- les catégories de travail de valeur égale seront définies par accord d'entreprise ou, à défaut, par décision de l'employeur après avis du CSE, pour trois ans.

Mesure et correction des écarts :

- l'index Egapro laisse place à sept indicateurs d'écarts de rémunération, déclarés par les entreprises d'au moins 50 salariés, l'indicateur par catégorie entrant en vigueur de manière progressive selon la taille de l'entreprise ;

- au-delà d'un seuil d'écart fixé par décret (la directive retient 5 %), les entreprises d'au moins 100 salariés devront justifier l'écart ou le corriger dans un délai de six mois, le cas échéant au moyen d'une évaluation conjointe des rémunérations ;
- la charge de la preuve est aménagée en faveur du salarié : en cas de manquement aux obligations de transparence, il reviendra à l'employeur de démontrer que ce manquement est étranger à toute discrimination.

Sanctions : une pénalité plafonnée à 1 % des rémunérations versées, portée à 2 % en cas de récidive, et une sanction administrative de 450 euros pour certains manquements, doublée en cas de récidive.

4 L'équité, un chantier de gouvernance

La transparence ne se décrète pas la veille de son entrée en vigueur. Elle se prépare comme toute transformation, avec méthode.

Diagnostiquer. Cartographier les emplois, construire les catégories de travail de valeur égale, mesurer les écarts réels avant qu'ils ne deviennent publics. C'est le moment de vérité, et il vaut mieux le vivre en interne qu'à l'occasion d'une demande d'information.

Consolider. Objectiver les critères de rémunération et de progression, les écrire, les rendre lisibles. Budgéter les corrections nécessaires, en sachant qu'en France un salaire ne se révise pas à la baisse. Former les managers, qui seront en première ligne pour expliquer une décision salariale.

Accélérer. Faire de la transparence un argument plutôt qu'une contrainte : afficher des fourchettes dans les offres, en faire un élément de la marque employeur, et transformer la conformité en avantage d'attractivité.

En 2024, nous concluions sur un « vaste programme ». Il l'est toujours. Mais l'entreprise qui saura démontrer l'équité de ses rémunérations n'y gagnera pas seulement sa conformité : elle y gagnera la confiance, cette monnaie rare qu'aucune grille ne suffit à garantir.

Rousseau IM / Recrutement

Diagnostiquer · Consolider · Accélérer

Sources

Directive (UE) 2023/970 du 10 mai 2023 ; Projet de loi n° 944 portant transposition de la directive, Conseil des ministres du 10 septembre 2026.

Lefebvre Dalloz, « Projet de loi transparence salariale », 7 octobre 2026 ; ADP, « Transparence des rémunérations : les apports du projet de loi », 2026 ; EY Société d'Avocats, communiqué du 17 mars 2026.

Insee Focus n° 377, « Écart de salaire entre femmes et hommes en 2024 », février 2026 ; Insee, salaires du secteur privé en 2025, octobre 2026 ; Observatoire des inégalités, mars 2026.

Les Glorieuses, date symbolique de l'égalité salariale 2026 (19 novembre, 10 h 51).

Figures, enquête auprès des salariés du privé, février 2026 ; Mercer, Enquête mondiale sur la transparence des rémunérations 2026 ; Michael Page, étude sur la transparence salariale.