

Karine Bézille, Sandra Hundsdörfer  
et Sophie Marinier, Avocat·es associées



# Rémunération et transparence : aperçu des prochaines obligations

Dans le secteur privé (hors apprentis et stagiaires), l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes était estimé à 22,2% en 2023, en revenu salarial annuel. D'après une étude publiée le 12 juin 2025, la Fondation des Femmes évalue la différence de rémunération des femmes entre 40 et 60 ans à 7.862 euros perdus chaque année par rapport à un homme (soit 157.245 euros sur 20 ans, voire 159 000 euros dans le secteur privé).

Face à ces constats, des réformes sont régulièrement proposées et adoptées pour y remédier, comme, en dernier lieu, la directive UE 2023/970 adoptée le 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail, ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et le mécanisme d'application du droit.

Les discussions autour de cette directive se poursuivent en France, en vue d'une transposition attendue pour juin 2026. Le projet de loi de transposition devrait être adopté avant fin 2025 (à la date de rédaction de cet article avant l'été 2025).

La directive prévoit des obligations supplémentaires relatives à la transparence, avant l'em-

bauche. De ce fait, les offres d'emploi devront mentionner le montant de la rémunération initiale proposée ou une fourchette de salaire, ainsi que les dispositions pertinentes prévues par la convention collective (primes, minimas conventionnels etc.).

Il sera également interdit de demander aux candidats leur précédente rémunération ou leurs prétentions salariales pour notamment empêcher la poursuite éventuelle de pratiques de rémunération discriminatoires.

Toujours dans une logique de transparence, les clauses des contrats de travail prévoyant une interdiction pour les salariés de divulguer des informations sur leur rémunération seront interdites.

Enfin, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les critères de fixation de la rémunération, les niveaux de rémunérations et la

progression de la rémunération devront être mis à disposition des salariés et ces derniers devront être informés chaque année de leur droit d'obtenir des informations sur leur rémunération individuelle et sur les niveaux de rémunérations moyens ventilés par sexe pour les travailleurs accomplissant un travail de valeur égale. Si les salariés en font la demande, l'employeur devra leur fournir des informations par écrit et dans un délai de 2 mois sur leur rémunération individuelle et celle des catégories de poste comparables, mais également sur les critères utilisés pour fixer la rémunération et les augmentations.

Cette directive prévoit également le remplacement des cinq indicateurs aujourd'hui prévus dans la loi pour calculer des écarts de rémunération, par sept indicateurs prévus par la directive :

## **Le dernier indicateur est celui relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie de travailleurs, ventilé par salaire ou traitement ordinaire et par composantes variables ou complémentaires.**

- Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes
- Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes au niveau des composantes variables ou complémentaires
- Ecart de rémunération médian entre les femmes et les hommes au niveau des composantes variables ou complémentaires
- Ecart de rémunération médian entre les femmes et les hommes
- Proportion de femmes et d'hommes bénéficiant de composantes variables ou complémentaires
- Proportion de femmes et d'hommes dans chaque quartile de rémunération.

Ces six premiers indicateurs devraient être déclarés de façon automatique par la déclaration sociale nominative. Une faculté sera laissée aux entreprises de les diffuser sur le site internet de l'entreprise. Ils seront par ailleurs publiés sur le site du ministère du Travail.

Les promotions octroyées aux salariées en retour de congé de maternité ne seront donc plus prises en compte en tant que telles.

Le dernier indicateur est celui relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie de travailleurs, ventilé par salaire ou traitement

ordinaire et par composantes variables ou complémentaires. Ce dernier indicateur ne devrait pas faire l'objet d'une publication, mais d'une diffusion auprès des salariés et des représentants du personnel. Il pourra également être communiqué sur demande à l'inspection du travail ou à l'organisme pour l'égalité de traitement.

Ce septième critère devra être déclaré tous les trois ans pour les entreprises de 50 à 250 salariés, et chaque année pour les autres.

La fréquence de déclaration sera annuelle pour les six premiers indicateurs et triennale pour le dernier indicateur.

Une évaluation conjointe des rémunérations pourra être également menée avec les représentants du personnel sous certaines conditions.

Ces nouvelles dispositions vont révolutionner les pratiques en vigueur au sein de nombreuses entreprises et il est plus que recommandé d'anticiper ces différents changements.

Un calendrier échelonné de mise en œuvre sera décidé :

- Entreprises de plus de 150 salariés : au plus tard 7 juin 2027
- Entreprises entre 100 et 149 salariés : au plus tard le 7 juin 2031.

Par ailleurs, l'article L.3221-4 du Code du travail qui fixe les cri-

tères permettant de déterminer si des travaux ont une valeur égale ou non, devrait être enrichi pour faire référence à des compétences non-techniques, et aux conditions de travail. La notion d'efforts serait quant à elle rapprochée de la notion de « charges physiques et nerveuses ».

Enfin, il pourrait également être prévu un renversement de la charge de la preuve, puisque le projet de loi prévoit à ce jour que dans le cas où une personne allègue une discrimination, elle n'aura pas à présenter des éléments laissant supposer une discrimination.

Cette directive sur la transparence en matière de rémunération peut être mise en lien avec les différentes obligations en matière de RSE et de CSRD, pour en faire des atouts en matière de recrutement notamment, les nouvelles générations étant particulièrement sensibilisées à ces différentes problématiques.

## Contact :

- 136, avenue des Champs-Élysées  
75008 Paris
- 01 53 93 30 00
- smarini@lpalaw.com
- www.lpalaw.com