



Transparence des salaires : ce qui va changer

Les entreprises tenues d'appliquer les dispositions de la directive (UE) 2023/970 doivent compter au moins 50 salariés.

Il reste néanmoins possible pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés de mettre en œuvre les mesures prévues.

➤ **Les principales obligations de l'employeur**

- Les obligations avant l'embauche

La directive initie la transparence salariale dès le processus de recrutement de l'employeur.

En effet, les entreprises devront indiquer dans les offres d'emploi et avant le premier entretien la rémunération proposée ou au moins une fourchette.

De plus, le candidat pourra obtenir des informations sur les dispositions pertinentes des conventions applicables.

Aussi, une fois la directive transposée, il sera également interdit de demander aux candidats la rémunération de leurs derniers postes et obligatoire de veiller au respect du droit à l'égalité des rémunérations.

- Les obligations après l'embauche

La transparence salariale a aussi vocation à s'appliquer en interne, ce qui implique plusieurs changements.

L'employeur devra donc mettre à la disposition des salariés les critères utilisés pour déterminer :

- la rémunération,
- les niveaux de rémunération,
- la progression de la rémunération.

Les employeurs se conformeront au RGPD afin de protéger ces données salariales.

Il convient de noter cependant que les salariés n'auront pas le droit de demander des informations sur le salaire de leurs collègues.

➤ **La mise en place de comptes rendus**

Des reportings devront être réalisés, mais ces derniers sont soumis à des critères différents en fonction de la taille de l'entreprise :

- les entreprises entre 100 et 249 salariés devront communiquer un rapport tous les 3 ans (dès 2027 pour les entreprises entre 150 et 249 salariés et dès 2031 pour les entreprises de 100 à 149 salariés). Une obligation de correction sera imposée à ces entreprises pour tout écart de plus de 5 %
- les entreprises de plus de 250 salariés devront envoyer des rapports annuels à l'autorité nationale compétente avec le détail des salaires par genre en affichant les critères de fixation des rémunérations. De plus, elles devront également corriger tout écart de plus de 5 % entre les rémunérations,
- les entreprises de moins de 100 salariés pourront, si elles le souhaitent, effectuer un reporting sur les rémunérations sans obligation de correction si l'écart est supérieur à 5 % ;

il convient de noter que l'écart de rémunération supérieur à 5 % pourra être admis s'il est justifié par des critères objectifs « non sexistes et dépourvus de tout parti pris » (la compétence ou la performance par exemple).

➤ **Les conséquences pratiques pour les entreprises**

Afin de se préparer à cette transposition, les entreprises devront mettre en place plusieurs changements :

- mise à jour du processus interne des DRH afin de formaliser les critères d'évaluation,
- révision des grilles de rémunérations détaillées pour justifier les différences de rémunération et les critères de progression,
- outils RH et juridiques à adapter,
- revoir la communication interne et externe afin d'informer les salariés et les candidats.

➤ **Le renversement de la charge de la preuve**

La directive européenne prévoit un renversement de la charge de la preuve en matière de rémunération.

Auparavant, le salarié devait prouver que l'employeur avait enfreint les règles concernant la transparence salariale.

Lorsque la directive sera transposée, la charge de la preuve reviendra à l'employeur.

➤ **Les sanctions applicables**

Des sanctions seront prévues en cas de non-respect de la transparence salariale.

En effet, en cas d'infraction l'employeur sera sanctionné d'une amende administrative qui sera proportionnelle à la masse salariale ou forfaitaire en fonction de la gravité du manquement.

Ces sanctions peuvent aussi être appliquées aux diffuseurs d'emploi.