



Funded by
the European Union

Transparence Salariale & Égalité Femmes-Hommes

Note de synthèse — Projet de loi de transposition de la directive (UE) 2023/970

DROIT SOCIAL

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE



1

Contexte : les écarts de rémunération en France

Source INSEE 2023 — Secteur privé

-22,2%

Écart global

Tous temps de travail confondus (-29,7 % en 2012)

-14,2%

À temps identique

À temps de travail identique (-19,8 % en 2012)

-3,8%

Écart résiduel

À poste, profession et employeur identiques — signe potentiel de discriminations non justifiées



L'écart résiduel de 3,8 % peut traduire des discriminations salariales, mais aussi résulter de facteurs non observés dans les données statistiques.

Made with GAMMA

2

Cadre existant et limites de l'Index

Loi « Avenir professionnel » (2018)

Index de l'égalité professionnelle : scoring sur 4 à 5 indicateurs (rémunération, augmentations, promotions, congé maternité, parité direction).

Loi « Égalité économique » (2021)

Quotas paritaires parmi les cadres dirigeants (entreprises > 1 000 salariés).

Limites identifiées

- Note moyenne de 88,5/100 en 2025, mais l'Index ne mesure pas les écarts à **travail de valeur égale**
- Aucune transparence imposée envers les salariés sur leur situation comparée
- Note agrégée sur des indicateurs hétérogènes

Made with GAMMA

3

La directive (UE) 2023/970 : un tournant normatif

Adoptée le **10 mai 2023**, transposition obligatoire avant le **7 juin 2026**. Trois axes structurants :



Mesure objective

Évaluation rigoureuse des écarts de rémunération



Transparence

Nouveaux droits à l'information pour salariés et candidats



Voies de recours

Renforcement des sanctions et de la charge de la preuve



4

Architecture du projet de loi

Deux titres distincts poursuivant trois objectifs transversaux :

Préciser les sanctions:
renversement charge de la preuve



Accroître la transparence:
droits à l'information, interdiction
clauses de confidentialité



Renforcer les mesures correctives:
définir le travail de valeur égale,
réviser l'Index

Titre I (art. 1 à 9)

Employeurs et salariés de **droit privé**

Titre II

Employeurs et agents de **droit public** (modalités à préciser par la DGAFP)

- 8 mesures structurantes couvrent l'ensemble du cycle de rémunération, du recrutement à la correction des écarts.

Made with GAMMA

5

Mesures 1 & 2 – Nouvel Index et mécanisme correctif

Mesure 1 – 7 indicateurs obligatoires

- 6 indicateurs classiques : déclaration annuelle (> 50 salariés)
- Indicateur écart par catégorie : triennal (50–249) ou annuel (> 250)
- Indicateur par catégorie transmis au CSE, **non public**

Mesure 2 – Correction séquentielle (≥ 100 salariés)

01

Information-consultation du CSE

02

Justification ou engagement correctif

03

Délai de 6 mois pour corriger

04

Évaluation conjointe si persistance

Made with GAMMA

6

Mesures 3 à 5 – Transparence et recrutement



Mesure 3 – Droit à l'information

Chaque salarié peut demander sa rémunération et les moyennes par sexe de sa catégorie. Réponse écrite sous délai fixé par décret. Conditionné à la catégorisation (Mesure 6).



Mesure 4 – Confidentialité interdite

Toute clause interdisant la divulgation de la rémunération est **nulle de plein droit**. L'interdiction pèse sur l'employeur, non sur le salarié.



Mesure 5 – Offres d'emploi

Fourchette de rémunération obligatoire dans toute offre. Interdiction de demander l'historique salarial du candidat. Applicable aux cabinets de recrutement.

Made with GAMMA

7

Mesures 6 & 7 – Catégorisation et charge de la preuve

Mesure 6 – Catégorisation (arts. 4-5)

Définition élargie du travail de valeur égale : ajout des **soft skills** et des **conditions de travail** (pénibilité, horaires).

Hierarchie des sources :

1. Accord d'entreprise (prioritaire)
2. Accord de branche (à défaut)
3. Décision unilatérale triennale + consultation CSE

Branches : négociations avant le **31 décembre 2026**.

Mesure 7 – Charge de la preuve

En cas de manquement aux obligations de transparence, la charge de la preuve incombe **intégralement à l'employeur**, sans que le salarié ait à présenter d'éléments de discrimination.

Exception : manquement « manifestement non intentionnel et mineur ».

Comparaison possible avec salariés d'un employeur distinct si accord collectif commun.

Made with GAMMA

8

Mesure 8 – Régime des sanctions

Système à double niveau selon la gravité du manquement.

Type de manquement	Pénalité maximale	Récidive (5 ans)
Substantiels — Défaut de déclaration, absence de procédure corrective, défaut d'accord ou plan d'action	1 % des rémunérations versées	2 % de la masse salariale brute
Informationnels — Défaut de transmission salariés/CSE, offre non conforme, absence d'info sur le droit	450 € par manquement	900 €

⚠ Une interdiction de soumissionner aux marchés publics est également prévue. Les pénalités sont prononcées par l'autorité administrative après mise en demeure, avec recours possible devant le tribunal administratif.

Made with GAMMA

9

Calendrier et synthèse

Échéancier d'entrée en vigueur



Ce qui change fondamentalement

Glis d'une **conformité documentaire** vers une **transparence opérationnelle** : déclarer des écarts réels, catégorie par catégorie, et en tirer des conséquences correctives contraignantes.

- **Dimension analytique** : construire les catégories
- **Dimension relationnelle** : transparence envers salariés et candidats
- **Dimension contentieuse** : sécuriser les procédures correctives

📅 Anticiper dès maintenant le travail de catégorisation et le diagnostic des écarts.

Made with GAMMA

10