

Transparence salariale : les nouvelles obligations des entreprises en 2027

La directive européenne sur la transparence des salaires est au cœur de l'actualité. Son but : améliorer la transparence en matière de rémunération et réduire les inégalités salariales entre les hommes et les femmes. Le 10 septembre 2026, ce projet de loi a été présenté au Conseil des ministres. C'est une première étape qui ouvre un parcours législatif encore long.

En mai 2023, l'Union européenne a adopté la directive 2023/970 sur la transparence des rémunérations. La France devait transposer cette directive dans son droit national avant le 7 juin. Une échéance qui n'a pu être respectée à cause de divergences entre les organisations syndicales et patronales, et un calendrier parlementaire assez chargé.

Qui est concerné ?

Toutes les organisations, que ce soit dans le secteur public comme privé, sont concernées par cette nouvelle directive.

De nouvelles obligations pour les employeurs

Au niveau du recrutement, les employeurs devront indiquer le salaire proposé ou une fourchette de rémunération dans l'offre d'emploi ou avant de procéder à l'entretien. Dorénavant, il ne sera plus possible d'interroger le candidat sur le salaire qu'il percevait dans son poste précédent.

Les salariés auront le droit d'obtenir des informations sur le niveau de rémunération de leurs collègues qui occupent un travail à poste égal. Si cela n'est pas respecté, des sanctions seront appliquées à l'employeur.

La directive impose la non-discrimination de genre dans l'ensemble du processus de recrutement, y compris dans les critères de sélection.

Les entreprises d'au moins 50 salariés devront déclarer tous les ans 7 nouveaux indicateurs sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes auprès du ministère de travail.

En cas de non-respect de ces nouvelles obligations, les entreprises s'exposeront à des sanctions similaires à des amendes administratives, pouvant être proportionnelles à la masse salariale ou forfaitaires selon la gravité du manquement, ou pourront être exclues des marchés publics.

Le gouvernement souhaite que cette loi soit adoptée avant l'élection présidentielle de 2027.

Sources :

<https://www.lepoint.fr/societe/transparence-des-salaires-le-casse-tete-des-drh-SRNTFYEYIZE3DGMTMHNDL7AESA/>

<https://www.helloworkplace.fr/transparence-salaire-nouveau-calendrier/>

<https://www.apec.fr/recruteur/recruter/diffuser-une-offre/fiches-avis/transparence-salariale-rh-et-managers.-preparez-vous>

le cnam
entreprises

Transparenc salariale :

**ce qui change
pour les entreprises**

