

# Directive sur la TRANSPARENCE SALARIALE – Soyez prêt !

## Un chantier RH qui s'anticipe

De 9h00 à 16h00 (Accueil café dès 8h30)

---

Mardi 18 mars 2026

Paris

---

### PROGRAMME

*\* Le programme et les intervenants sont susceptibles d'évoluer en fonction de l'actualité*

La **directive européenne sur la transparence des rémunérations** devra être transposée au plus tard le 7 juin 2026.

Les travaux d'anticipation ont d'ores et déjà commencé pour les services RH : Mise en place de dispositifs permettant une meilleure transparence salariale et des structures de rémunération garantissant l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Production d'un **rappor annuel** détaillé sur leurs écarts de salaire et rendre public leurs grilles salariales auprès des salariés, embauchés ou postulants. Remodeler le principe «à travail égal, salaire égal», revoir la **charge de la preuve en matière de discrimination salariale**, sont également quelques-unes des nouvelles mesures envisagées par l'exécutif.

Un calendrier de mise en œuvre qui commence **maintenant** !

#### Matin -

### ➤ Des obligations inédites pour l'employeur...

#### . Avant l'embauche

- **L'annonce de recrutement** : Indication obligatoire du montant du salaire ou d'une fourchette de salaire, ainsi que les dispositions pertinentes de la convention collective en rapport avec le poste.
- **L'entretien d'embauche** : Interdiction de demander l'historique de la rémunération

## . Après l'embauche

- **Fixation de la rémunération et politique de progression** : Obligation de mettre à disposition des salariés, les critères objectifs et non sexistes, pour fixer la rémunération, les niveaux de rémunération et la progression des rémunérations.
- **Obligation d'informer** une fois par an les salariés du droit à l'information et des conditions pour l'exercer
- **Rapport sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes**  
Obligation de produire un rapport détaillé sur l'écart de rémunération par catégories de salariés. Publication périodique en fonction de l'effectif de l'entreprise. **Evaluation conjointe avec le CSE** en cas de niveau moyen de rémunération d'au moins 5 % entre les travailleurs féminins et masculins,

## ➤ ... un nouveau pas vers l'égalité de traitement pour les salariés

### . Transparence sur la rémunération et les règles d'évolution salariale

- Possibilité de demander et de recevoir par écrit, des informations sur le niveau individuel de rémunération et sur le niveau de rémunération moyen, par sexe et par travail de valeur égale. Quel délai de réponse pour l'employeur ? **Quid de la période de référence de la comparaison ?**

### . Discrimination salariale et charge de la preuve

- Inversement de la charge de la preuve en cas de plainte pour discrimination salariale.

### . Droit à indemnisation

- **Inégalité de traitement avérée** - l'indemnisation doit couvrir l'intégralité des arriérés de salaire et des primes ou paiements en nature qui y sont liés, les opportunités manquées et le préjudice moral. Quid de la fixation préalable d'un plafond ?

## ☒ ➤ Un calendrier de mise en œuvre qui s'anticipe !

### . Réviser et ajuster la grille salariale existante

- **Audit et analyse de la rémunération** - Collecter les données salariales détaillées par genre, fonction, et ancienneté. Identifier les éventuels écarts salariaux entre les hommes et les femmes. Ajuster les salaires pour rectifier les disparités injustifiées.

### . Définir une politique de rémunération et la grille salariale

#### Une nouvelle grille de lecture

- **Travail de valeur égale** - Quels sont les critères objectifs posés par la Directive ?
- **Soft skills** valorisées à hauteur des compétences techniques.

- **Personne de référence** - Comparaison avec une personne d'un sexe différent, exerçant le même métier ou un travail de valeur égale. Quid en cas d'absence de cette personne dans l'entreprise ? Personne réelle ou hypothétique ? Personne d'une autre société d'une UES ? Echelle nationale ou internationale ?
- **Egalité des rémunérations n'est pas égalité parfaite.** La performance reste un critère objectif non sexiste

#### **. Former et sensibiliser à la transparence salariale**

- **Formation des Ressources Humaines** sur le contenu de la Directive et l'impact sur les pratiques pour maintenir la conformité des rémunérations. Formation à la conduite des audits salariaux et préparation à la gestion de futures réclamations d'inégalité salariale
- **Sensibilisation des salariés** aux changements dans les politiques de rémunération et sur leurs droits en vertu de la nouvelle directive

#### **Après-midi –**

##### **➤ Se préparer en pratique !**

###### **Méthodologie et chronologie des plans d'action : les éclairages pratiques des experts rémunération.**

- Cartographie des métiers et des niveaux
- Revue de la grille salariale
- Audit de l'existant (égalité salariale hommes-femmes et équité individuelle)
- Analyse des écarts de rémunération
- Prévision de plans d'action pour corriger des écarts injustifiés, notamment dans la partie budgétaire
- Revue des processus de détermination de la rémunération, à l'embauche et en continu, pour éviter la répétition des iniquités
- Mise en place d'un plan de formation et de communication RH, managers et employés

###### **Les cas d'usage de l'IA applicables aux plans d'action**

- Evaluation prédictive du risque et des impacts des réajustements de rémunérations
- Automatisation des travaux autour de la rédaction des fiches de postes et des référentiels métiers

###### **Avec les interventions de :**

**Leslie NICOLAÏ**, Avocat associé, FACTORHY Avocats

**Benoit ROCHER**, Associé, Département Advisory, BDO France

**François FAU**, Directeur - Data & AI - BDO Advisory, BDO Advisory

**Virgile RAINGEARD**, CEO and co-founder at FIGURES, spécialiste de la rémunération et de l'égalité salariale

**Vous êtes concernés :**

- Directeur et Responsable RH
- Responsable paye
- Responsable recrutement
- Directeur et Responsable juridique
- Dirigeant d'entreprise
- Représentant du personnel
- Avocat
- Expert-comptable

**Objectifs :**

- Identifier les impacts de la Directive sur les process de rémunération
- Dresser le calendrier de mise en œuvre sur 2025
- Auditer et ajuster la grille salariale
- Former et sensibiliser en interne

**Pré-requis :**

Un bon niveau de maîtrise en droit du travail/ gestion RH est requis

**Les plus pédagogiques**

**Illustrations par des situations concrètes et des retours d'expérience des experts intervenants**