

Directive sur la TRANSPARENCE SALARIALE – Soyez prêt !

Un chantier RH qui s'anticipe

De 9h00 à 17h00 (Accueil café dès 8h30)

Jeudi 18 juin 2026

Paris

PROGRAMME

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

Le 6 mars, le ministère du Travail a transmis aux partenaires sociaux un avant-projet de loi pour transposer la directive européenne sur la transparence des rémunérations. Le processus de transposition dépassera l'échéance initiale du 7 juin, mais les orientations du futur texte sont suffisamment dessinées pour inviter les entreprises à se préparer sans attendre.

Transparence accrue des grilles salariales, rapport annuel sur les écarts de rémunération, renforcement du principe « à travail égal, salaire égal », évolution de la charge de la preuve... autant de mesures qui structureront les futures obligations. Un chantier de mise en œuvre qui ne s'improvisera pas !

Matin –

➤ **Ouverture**

Présentation de l'étude menée par Opinionway pour Lamy Liaisons, en partenariat avec BDO et Gi Group Holding

➤ **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. **Modalités pratiques** prévues par l'avant-projet de Loi (contenu, délais, obligations de correction).

➤ ... 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 ?

Les sanctions spécifiques prévues par l'avant-projet de Loi en cas de non-conformité

- Sanctions administratives en cas de non-respect des obligations de transparence (publication, communication des critères, rapport sur les écarts).
- Amendes en cas de non-transmission ou non-publication des données obligatoires auprès des salariés, candidats ou autorités.

☒ ➤ **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 ? Comment l'avant-projet de Loi redéfinit juridiquement le travail de valeur égale ?
- **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

- Préviation 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
- ➤ **Ils sont prêts !**
 - **Retours d'expérience**
 - Table ronde : Partage d'expérience d'entreprises ayant terminé les différentes étapes de la mise en conformité.

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