



— PROJET DE LOI DE TRANSPOSITION

Transparence des *rémunérations*

Ce qui change pour les employeurs

Directive UE n° 2023/970 — point d'étape au 14 septembre 2026 de la
transposition en France

SEPTEMBRE 2026

Faites défiler →

Calendrier législatif

10 mai 2023	Adoption de la directive européenne (UE 2023/970)
6 mars 2026	1ère version de l'avant-projet transmise aux partenaires sociaux
4 juin 2026	Nouvelle version transmise aux partenaires sociaux, puis au Conseil d'État
7 juin 2026	Échéance de transposition <u>dépassée</u>
10 sept. 2026	Présentation en Conseil des ministres, puis débats au Parlement

§ Adoption souhaitée par le **Ministre du Travail avant fin 2026**, pour une entrée en vigueur progressive au 1er janvier 2028 — dispositions susceptibles d'évoluer au fil des débats parlementaires.

Où en est l'écart de rémunération F/H ?

Derniers chiffres cités à l'appui du projet de loi

3,6 %

Secteur privé
2025 — équivalent temps plein

2,9 %

Fonction publique d'État
2024

4,2 %

Fonction publique territoriale
2024

4,7 %

Fonction publique hospitalière
2024

Ces écarts, mesurés à effectif comparable, sont la justification avancée pour l'ensemble du dispositif : nouveaux indicateurs, droit à l'information renforcé et mesures correctrices obligatoires en cas d'écart injustifié.

Calendrier et modalités susceptibles d'évoluer au cours des débats parlementaires et lors de l'adoption des décrets d'application.

Le travail de *valeur égale*

Les critères objectifs d'appréciation du travail de valeur égale sont désormais **fixés par la loi**.

01

Connaissances
professionnelles

02

Expérience acquise

03

Compétences non
techniques

04

Responsabilités exercées

05

Conditions de travail

06

Charge physique ou
nerveuse

L'Index égalité pro évolue

NOUVEL INDICATEUR PRINCIPAL (INDICATEUR 7)

Écart de rémunération F/H au sein des catégories
effectuant un travail de valeur égale

PILOTAGE PAR DÉCRET

Le nombre et la nature des indicateurs pourront évoluer sans nouvelle loi.

ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION

Désormais définis par décret — plus grande flexibilité d'adaptation.

À l'embauche

Obligations renforcées pour **tous les employeurs**, peu importe l'effectif.

Fourchette de rémunération

L'employeur devra communiquer la fourchette de rémunération initiale applicable au poste, dès l'offre d'emploi.

Dispositions conventionnelles

Les dispositions de la convention collective pertinentes pour déterminer la rémunération.

Une information proactive

Obligation d'information proactive de l'employeur — et non plus un simple droit d'accès du candidat.

En cours de *contrat*

01 Niveau de rémunération

Le salarié peut demander son niveau de rémunération propre.

02 Moyennes ventilées par sexe

Accès aux niveaux moyens de rémunération de sa catégorie, ventilés par sexe.

03 Information annuelle obligatoire

L'employeur informe chaque année les salariés de l'existence de ce droit.

04 Refus possible

Si la demande risque de révéler la rémunération individuelle d'un autre salarié identifiable.

05 Confidentialité protégée

Toute clause interdisant à un salarié de divulguer sa rémunération est réputée non écrite.

Le rôle du CSE

100 salariés et plus

INFORMATION-CONSULTATION

Le CSE est informé et consulté chaque année sur les données, la méthode et les résultats de l'indicateur. Avis transmis à l'administration ; faute d'avis dans le délai, il est réputé défavorable.

50 à 99 salariés

INFORMATION SIMPLE

Information annuelle sur données, méthode et résultats. Pas de consultation : aucun avis à transmettre à l'administration.

Salariés, CSE et délégués syndicaux peuvent demander des précisions ; l'employeur peut ne pas donner suite aux demandes abusives (nombre excessif, caractère répétitif ou systématique). La catégorisation par travail de valeur égale peut être établie par accord ou, à défaut, décision unilatérale (3 ans max).

Quand l'écart oblige à *négocier*

1 L'écart moyen dépasse un seuil fixé par décret (5 %)

2 Aucun critère objectif et neutre ne le justifie



L'employeur doit engager une négociation sur l'égalité professionnelle.

 Objectif renforcé : *remédier* à l'écart, et non plus seulement le réduire.

Secteur privé : calendrier et périodicité de déclaration

Effectif	Six premiers indicateurs de l'Index	Nouveauté : Indicateur 7 (non automatisable) de l'Index
250 salariés et plus	Déclaration annuelle à compter de l'entrée en vigueur du dispositif (les six premiers indicateurs sont automatisés — calculés à partir des données DSN).	Annuel à compter de l'entrée en vigueur
150 à 249 salariés		Tous les 3 ans, à compter de l'entrée en vigueur
100 à 149 salariés		Tous les 3 ans, avec une première déclaration à une date fixée par décret, au plus tard 3 ans après la promulgation
50 à 99 salariés		Tous les 3 ans, avec une première déclaration à une date fixée par décret, au plus tard 6 ans après la promulgation

L'Index actuel sera maintenu pour la déclaration effectuée en 2027.

Le Gouvernement annonce le passage aux nouveaux indicateurs à partir de 2028.

Les reports de trois et six ans concernent uniquement la première déclaration du 7^e indicateur.

Fonction publique : mise en œuvre progressive

EMPLOYEURS GÉRANT 150 AGENTS ET PLUS

À compter de 2028

AUTRES EMPLOYEURS PUBLICS CONCERNÉS

À compter du 1er juin 2030

L'Index actuellement applicable dans la fonction publique est maintenu pendant la période transitoire.

Le seuil de 150 s'apprécie en nombre d'agents publics gérés, et non en salariés.

Renforcement des voies de recours

Quatre leviers pour sécuriser l'effectivité du dispositif

Renversement de la charge de la preuve

En cas de litige sur une discrimination salariale, il appartient désormais à l'employeur de démontrer l'absence de discrimination.

Mise en demeure de l'administration

L'administration peut mettre en demeure l'employeur d'ouvrir une négociation dès qu'elle constate un écart non justifié, sans initiative préalable requise.

Marchés publics

Exclusion des procédures de passation pendant 1 an pour les entreprises sanctionnées au titre de l'égalité professionnelle.

Sanctions pénales

Jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 7 500 € d'amende lorsque plusieurs personnes sont concernées par le même employeur.



CE QU'IL FAUT ANTICIPER DÈS MAINTENANT

- 01 Auditer vos pratiques de rémunération avant l'entrée en vigueur
- 02 Identifier vos catégories de travail de valeur égale, par accord ou décision unilatérale
- 03 Anticiper les obligations d'information à l'embauche et en cours de contrat
- 04 Suivre l'évolution du texte au fil des débats parlementaires et réglementaires

Morgane Mondolfo

ASSOCIÉE CO-GÉRANTE
PÔLE DROIT SOCIAL

m.mondolfo@squadra-avocats.com
squadra-avocats.com

