

LSIX LAW FIRM

2026 : l'année pour sécuriser le cadre de la transparence salariale en entreprise

Associée fondatrice du cabinet d'avocats LSIX LAW FIRM, comptant plus de 25 ans d'expérience en droit social, Anne Quantier intervient avec ses collaborateurs sur des dossiers à forts enjeux en droit social.

Pour les groupes internationaux, la complexité est accrue par la coexistence de cadres juridiques multiples et par l'exigence d'aligner les stratégies globales avec des réglementations sociales locales parfois hétérogènes.

Anticiper les exigences de la directive européenne

Dans le cadre des transformations impératives auxquelles sont confrontées les entreprises, une évolution juridique se profile avec l'entrée en vigueur de la directive européenne sur la transparence salariale (Directive 2023/970), dont la transposition dans les législations nationales doit être opérée d'ici au 7 juin 2026. Cette directive s'inscrit dans un objectif clair : lutter plus efficacement contre les discriminations salariales.

La France accuse un retard dans la transposition de cette directive mais des clarifications devraient intervenir avec une intégration des obligations européennes dans le Code du travail prochainement.

Enjeux pour les entreprises

D'abord, les employeurs devront afficher, dans toutes leurs annonces d'emploi ou avant l'entretien, la rémunération proposée ou une fourchette de salaire, et ils seront interdits de demander l'historique salarial des candidats, afin d'éviter que des discriminations passées ne se répercutent sur une nouvelle embauche.

Ensuite, une obligation de transparence interne plus forte est instaurée : les salariés auront le droit de demander des informations détaillées sur leur salaire individuel ainsi que sur les niveaux de rémunération moyens, ventilés par sexe, pour des fonctions équivalentes, ainsi que sur les critères objectifs utilisés pour déterminer les salaires et les progressions de carrière.



Anne Quantier, Associée fondatrice du cabinet d'avocats LSIX LAW FIRM

La directive introduit également des obligations de reporting contraignantes. Si un écart de rémunération supérieur à 5 % ne peut être justifié par des critères objectifs et neutres, les entreprises seront tenues de procéder à une évaluation salariale conjointe avec les représentants des salariés pour corriger ces disparités.

Sur le plan contentieux et des sanctions

La charge de la preuve est désormais renversée : c'est à l'employeur de démontrer qu'il n'a pas enfreint les règles. Les sanctions seront dissuasives, et les salariés victimes de discrimination pourront prétendre à une compensation incluant le paiement des salaires non versés et des avantages associés. Des actions collectives plus nombreuses avec des volets pénaux pourraient se développer très prochainement.

Pour les groupes internationaux : une série de points d'attention

Il s'agit notamment de revoir certains systèmes de rémunération, la catégorisation des emplois et l'identification des postes comparables à l'échelle multi-pays.

Les entreprises devront intégrer des mécanismes de dialogue social et de gouvernance interne pour traiter les écarts identifiés. La préparation opérationnelle et juridique à ces nouvelles obligations est un facteur clé de conformité et de maîtrise des risques dans un contexte où la transparence salariale devient un vecteur de responsabilité sociale des entreprises. Cette réglementation impose de structurer et de documenter des parcours fondés sur des critères objectivables et implique aussi une vigilance accrue quant au respect du RGPD.

La conformité dans l'attraction et la rétention des talents s'imposera comme un défi clé.

LSIX
LAW FIRM • PARIS

5 rue du Général Lambert - 75007 Paris
Tél. +33 (0)1 55 34 37 37
secretariat@lsix.fr