

Transparence salariale Votre entreprise est-elle prête ?

Comprendre la réforme. Structurer ses pratiques. Anticiper sans complexifier.

Une fiche pratique pour identifier les impacts RH du projet français de transposition de la directive européenne et commencer à sécuriser sa politique de rémunération.

PROJET DE LOI - TEXTE DÉPOSÉ AU SÉNAT LE 10 SEPTEMBRE 2026

50+

SALARIÉS

Le projet français maintient le seuil de 50 salariés pour les futurs indicateurs d'écarts de rémunération.

7

INDICATEURS

Six seraient précalculés à partir de la DSN ; un 7e comparerait les rémunérations par catégories de travail égal ou de valeur égale.

2028

NOUVEAU CADRE

L'Index actuel serait maintenu en 2027, avec un passage progressif au nouveau dispositif à partir de 2028.

LE CHANGEMENT DE FOND

Il ne suffira plus de publier un score.

Expliquer

- Comment sont fixés les salaires ?
- Pourquoi deux postes comparables sont-ils rémunérés différemment ?
- Quels critères encadrent augmentations et promotions ?

Objectiver

- Les emplois et leur valeur.
- Les niveaux de rémunération.
- Les écarts et, le cas échéant, leur justification.

Le bon réflexe RH

Ne pas attendre l'entrée en vigueur pour commencer. Les entreprises qui disposent déjà de fiches de poste fiables, de classifications cohérentes, de règles salariales explicites et de données paie propres auront une longueur d'avance.

À GARDER EN TÊTE

Le texte n'est pas encore définitivement adopté. Les modalités françaises peuvent évoluer au cours de l'examen parlementaire et plusieurs points seront précisés par décret. Cette fiche distingue donc les orientations du projet de loi des obligations déjà applicables.

Ce qui va changer dans les pratiques RH

Recrutement, information des salariés, politique salariale et mesure des écarts : les impacts dépassent largement le seul Index égalité professionnelle.

01 | RECRUTEMENT

La rémunération entre dans l'offre.

- Fourchette de rémunération initiale dans l'offre publiée.
- Référence aux dispositions conventionnelles pertinentes.
- En l'absence d'offre : information écrite avant ou pendant l'entretien.
- Interdiction de demander la rémunération actuelle ou passée du candidat.

02 | SALARIÉS EN POSTE

Un droit à l'information renforcé.

- Information annuelle sur la possibilité de demander des données de rémunération.
- Accès à son niveau de rémunération et aux niveaux moyens, ventilés par sexe, de sa catégorie.
- Délai de réponse fixé par décret, sans pouvoir dépasser 2 mois.
- Protection de la confidentialité lorsqu'un collègue pourrait être identifiable.

03 | POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

Des critères plus explicites.

- Critères de rémunération et de progression objectifs et non fondés sur le sexe.
- Interdiction des clauses empêchant un salarié de parler de sa propre rémunération.
- Attention accrue aux écarts entre emplois différents mais de valeur comparable.

04 | MESURE DES ÉCARTS

Sept indicateurs au lieu de l'Index actuel.

- Employeurs d'au moins 50 salariés concernés dans le projet français.
- Six indicateurs précalculés à partir des données DSN.
- 7e indicateur : écart par catégorie de travail égal ou de valeur égale.
- Mesures correctrices si un écart non justifié dépasse le seuil réglementaire, qui ne pourra être supérieur à 5 %.

TRAVAIL DE VALEUR ÉGALE

LES CRITÈRES

Le projet renforce la définition : connaissances professionnelles, expérience, compétences techniques et non techniques, responsabilités, conditions de travail, charge physique et nerveuse. **Deux emplois différents peuvent donc devoir être comparés s'ils imposent des exigences comparables.**

CALENDRIER À SURVEILLER

10.09.26

PROJET DÉPOSÉ

Présentation en Conseil des ministres puis dépôt au Sénat.

2027

TRANSITION

Maintien annoncé de la déclaration de l'Index égalité professionnelle actuel.

2028_s

DÉPLOIEMENT

Passage progressif au nouveau cadre ; échéances différenciées selon l'effectif.

Point de vigilance : l'entrée en vigueur exacte dépendra de la loi adoptée et de ses décrets. Pour le 7e indicateur, le projet prévoit un déploiement plus tardif pour les entreprises de 100 à 149 salariés, puis de 50 à 99 salariés.

6 chantiers à ouvrir dès maintenant

L'objectif n'est pas de construire une usine à gaz. Il s'agit surtout de rendre vos décisions salariales lisibles, cohérentes et documentables.

01 Fiabiliser les données paie

Vérifier les composantes de rémunération, variables, primes, temps de travail, effectifs et qualité des données DSN.

02 Cartographier les emplois

Mettre à jour les fiches de poste, niveaux de responsabilité, compétences, contraintes et classifications conventionnelles.

03 Analyser les rémunérations

Comparer les niveaux par emploi, sexe, ancienneté et autres critères pertinents pour repérer les écarts à investiguer.

04 Formaliser les critères

Définir les règles d'embauche, d'augmentation, de promotion, de prime et de progression salariale avec des critères objectifs.

05 Revoir le recrutement

Préparer des fourchettes cohérentes, adapter les offres et supprimer les questions portant sur l'historique salarial des candidats.

06 Préparer le dialogue social

Anticiper la catégorisation des emplois de valeur égale, les échanges CSE et les mesures correctrices éventuelles.

DOCUMENTS À RÉUNIR

Votre dossier de départ

- Fiches de poste à jour.
- Classification et convention collective.
- Grille salariale ou repères de rémunération.
- Exports de paie et composantes variables.
- Historique des augmentations / promotions.
- Modèles d'offres d'emploi et trames d'entretien.

QUICK WINS

5 actions faciles cette semaine

- Choisir 5 emplois clés et vérifier leurs fiches de poste.
- Identifier les règles réellement utilisées pour fixer un salaire d'embauche.
- Repérer les augmentations décidées « au cas par cas » sans critère formalisé.
- Tester une fourchette de rémunération sur une prochaine offre.
- Contrôler les données DSN qui alimenteront les futurs indicateurs.

La question à poser en comité de direction

« Si demain un salarié nous demande pourquoi son salaire diffère de celui d'un poste de valeur comparable, sommes-nous capables de répondre avec des critères objectifs, cohérents et traçables ? »

Votre entreprise est-elle prête ?

Cochez la situation qui vous ressemble le plus. Plusieurs réponses « À vérifier » ou « Non » signalent des sujets à structurer en priorité.

POINT À VÉRIFIER	OUI	À VÉRIFIER	NON
RECRUTEMENT			
1. Nous savons définir une fourchette de rémunération cohérente avant de publier une offre.	☐	☐	☐
2. Nos recruteurs peuvent expliquer les critères utilisés pour positionner un candidat dans cette fourchette.	☐	☐	☐
3. Nos entretiens ne reposent pas sur la rémunération actuelle ou passée du candidat.	☐	☐	☐
EMPLOIS & CLASSIFICATIONS			
4. Les fiches de poste décrivent les missions, responsabilités, compétences et contraintes réelles.	☐	☐	☐
5. Les classifications conventionnelles sont cohérentes avec les emplois réellement exercés.	☐	☐	☐
6. Nous savons identifier les emplois différents qui peuvent néanmoins être de valeur comparable.	☐	☐	☐
RÉMUNÉRATION & DONNÉES			
7. Nous disposons de repères salariaux, d'une grille ou de règles de positionnement suffisamment claires.	☐	☐	☐
8. Les critères d'augmentation individuelle sont connus, cohérents et traçables.	☐	☐	☐
9. Les règles d'attribution des primes et variables sont objectivées.	☐	☐	☐
10. Nos données de paie / DSN sont fiables et exploitables pour analyser les rémunérations par sexe et catégories d'emplois.	☐	☐	☐
INFORMATION & DIALOGUE SOCIAL			
11. Nous savons communiquer une information utile sans exposer la rémunération individuelle d'un collègue identifiable.	☐	☐	☐
12. Nous avons une méthode pour documenter, justifier et traiter les écarts, y compris dans le dialogue avec le CSE.	☐	☐	☐

MES 3 PRIORITÉS

1. _____
2. _____
3. _____

À RETENIR

Cette checklist est un outil de préparation, pas un audit de conformité. Le projet de loi est susceptible d'évoluer avant son adoption définitive.

BESOIN D'Y VOIR PLUS CLAIR ?

Diagnostic Transparence salariale

CNH CONSULT vous accompagne pour analyser vos pratiques, objectiver les écarts et construire un plan d'action adapté à votre organisation.

Camille CARISSAN
Consultante RH externalisée
contact@cnhconsult.fr
www.cnhconsult.fr

Sources officielles vérifiées au 14 septembre 2026 : Ministère du Travail, présentation du projet de loi (10/09/2026) • Service Public Entreprendre (10/09/2026) • Sénat, projet de loi n° 944 déposé le 10/09/2026 • Directive (UE) 2023/970 du 10/05/2023. Les textes réglementaires d'application restent à paraître.