

Transparence salariale : une réforme qui pourrait bouleverser les politiques salariales des entreprises françaises

À l'approche de la transposition de la directive européenne sur la transparence salariale, Sextant Expertise publie une étude inédite sur l'égalité professionnelle et les transformations majeures qui attendent les entreprises, les CSE et les partenaires sociaux.

Transparence des rémunérations, nouveaux indicateurs, obligation de corriger les écarts, renforcement du rôle des représentants du personnel : la future loi sur la transparence salariale va profondément transformer les politiques de rémunération dans les entreprises françaises. C'est ce que montre la nouvelle étude publiée par Sextant Expertise.

Des inégalités salariales toujours bien présentes

Malgré une réduction progressive des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, les inégalités salariales restent une réalité forte en France.

Quelques chiffres clés :

- En France, l'écart de salaire horaire brut moyen entre les femmes et les hommes atteint **11,8 %**, soit au-dessus de la moyenne européenne (**11,1 %**).
- Le revenu salarial annuel des femmes reste inférieur de **21,8 %** à celui des hommes.
- À temps de travail identique, l'écart reste de **14 %**.
- Même à emploi comparable, un écart de **3,6 %** persiste.
- Chez les cadres, l'écart de rémunération médiane atteint **16 %**, et monte jusqu'à **12 % après 55 ans**.
- À la retraite, les femmes perçoivent une pension en moyenne **40 % inférieure** à celle des hommes.

Ces chiffres montrent que les inégalités salariales ne se limitent pas aux débuts de carrière mais se creusent tout au long de la vie professionnelle.

La transparence salariale : un changement de modèle

La directive européenne sur la transparence salariale, qui doit être transposée en droit français avant juin 2026, marque un changement profond dans la manière de lutter contre les inégalités salariales.

Elle repose sur trois grands principes :

- **Transparence des rémunérations** dès le recrutement et tout au long de la carrière,
- **Mesure plus fine des écarts**, basée sur le principe du travail de valeur égale,
- **Mécanismes obligatoires de correction** lorsque des écarts injustifiés sont constatés.

Cette réforme va obliger les entreprises à structurer et objectiver leurs politiques salariales, leurs classifications de postes et leurs critères d'augmentation et de promotion.

Le dialogue social au cœur de la réforme

La directive renforce fortement le rôle des représentants du personnel et du CSE, qui seront désormais associés :

- à l'analyse des écarts de rémunération,
- à la définition des catégories d'emplois de valeur égale,
- aux négociations sur les mesures correctrices,
- au suivi des indicateurs et des plans d'action.

L'égalité salariale devient ainsi un sujet structurant du dialogue social dans les entreprises.

Anticiper dès maintenant les nouvelles obligations

La réforme prévoit notamment la mise en place de sept nouveaux indicateurs sur les écarts de rémunération, la publication de données salariales, ainsi que des mécanismes progressifs de correction des écarts pouvant aller jusqu'à des pénalités financières en cas de non-respect des obligations.

Pour Sextant Expertise, les entreprises et les représentants du personnel ont tout intérêt à anticiper dès maintenant ces évolutions, notamment en réalisant un diagnostic approfondi des écarts salariaux et en préparant les futures négociations sur l'égalité professionnelle.

« La directive sur la transparence salariale va transformer en profondeur la manière dont les entreprises construisent leurs politiques de rémunération. Elle va rendre les écarts plus visibles, plus discutés et surtout plus négociés. Le dialogue social va devenir central sur ces questions dans les années à venir. » **Isabelle Nicolas, Directrice des Opérations de Sextant Expertise**

À propos de l'étude

Sextant Expertise propose :

- un état des lieux des inégalités salariales en France et en Europe,
- une analyse de la directive européenne sur la transparence salariale,
- un décryptage des impacts concrets pour les entreprises et les représentants du personnel,

Informations et demandes d'interviews auprès de

Mélissa Canat
Responsable communication
melissa.canat@sextant-expertise.fr
06 49 81 29 71

Alexandra Leoni
Agence La Suite and Co
alexandra.leoni@lasuiteandco.com
06 76 88 98 17

A propos de Sextant Expertise

Créé en 1996, Sextant Expertise est un cabinet d'expertise indépendant qui conseille les élus des CSE et les négociateurs syndicaux. Composé d'experts aux profils variés et complémentaires, il accompagne les CSE dans toutes les missions stratégiques, économiques, sociales, santé et conditions de travail et les délégués syndicaux dans l'ensemble du champ de la négociation en entreprise (Durabilité, NAO, Egalité professionnelle, QVCT, Temps de travail, GEPP, PSE, APC, etc.)