



G U I D E D E R É F É R E N C E

Directive Européenne sur la Transparence Salariale 2026

Ce que ça change vraiment pour les dirigeants de PME/PMI

Obligations · Calendrier · Risques · Plan d'action selon votre effectif

⚠ Document confidentiel — Usage exclusif du dirigeant

Ce guide est fourni dans le cadre de l'accompagnement LB2AD. Il constitue une information générale et ne se substitue pas à un conseil juridique personnalisé. Consultez un avocat spécialisé pour les situations complexes.

SOMMAIRE

- 01.** Contexte et enjeux de la directive transparence salariale
- 02.** Calendrier d'entrée en vigueur et obligations par tranche
- 03.** Ce qui change concrètement pour votre PME
- 04.** Les 5 obligations fondamentales à mettre en place
- 05.** Risques et sanctions en cas de non-conformité
- 06.** Votre plan d'action selon votre tranche d'effectif
- 07.** Questions fréquentes des dirigeants de PME
- 08.** LB2AD — Comment nous vous accompagnons

01 — CONTEXTE ET ENJEUX

Pourquoi cette directive, et pourquoi maintenant ?

La directive européenne 2023/970 sur la transparence salariale a été adoptée le 10 mai 2023. Elle répond à un constat simple et documenté : l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes en Europe reste de 13 % en moyenne, malgré 30 ans de législations sur l'égalité. La Commission européenne a estimé que cet écart persistait en grande partie à cause du manque de transparence sur les salaires — les salariés ne pouvant pas comparer leur rémunération avec leurs collègues.

La directive crée pour la première fois un droit individuel à l'information salariale, une obligation de publication des écarts de rémunération, et des sanctions effectives en cas de non-conformité. C'est un changement structurel, pas un ajustement cosmétique.

Pourquoi les PME doivent-elles s'y intéresser dès maintenant ?

- Les obligations s'appliquent progressivement selon l'effectif — mais les fondations doivent être posées en 2026 pour toutes les tranches
- La construction d'une grille de classification et d'une politique de rémunération documentée prend 3 à 6 mois
- Les entreprises qui anticipent disposent d'un avantage compétitif réel sur le recrutement et la marque employeur
- Les risques financiers et réputationnels en cas de non-conformité sont significatifs (jusqu'à 5% de la masse salariale)

⚠ L'écart de rémunération F/H coûte cher — même sans sanction

Une étude McKinsey 2024 montre que les entreprises avec le moins d'écarts de rémunération F/H sont 25% plus performantes financièrement et recrutent 40% plus facilement. La transparence salariale n'est pas qu'une obligation légale — c'est un levier de performance.

02 — CALENDRIER ET OBLIGATIONS PAR TRANCHE

Quand s'applique quoi — et pour qui ?

La directive a été transposée en droit français et entre en vigueur de manière progressive selon l'effectif. Voici le calendrier consolidé :

TRANCHE D'EFFECTIF	DATE BUTOIR	OBLIGATIONS PRINCIPALES	SANCTION MAX.
25–50 salariés	Pas d'obligation légale immédiate	Bonne pratique : grille emplois + politique rémunération documentée	Risque image uniquement
51–100 salariés	Reporting annuel dès 2027 (préparer en 2026)	Rapport écarts F/H · Objectifs de progression · Consultation CSE	3% de la masse salariale
101–300 salariés	Reporting + Publication dès 2027 (mise en conformité 2026)	Idem + Publication données · Droit d'accès individuel · Audit interne	5% de la masse salariale
> 300 salariés	Reporting obligatoire dès juin 2026	Tout le pack + Rapport conjoint CSE · Évaluation emplois neutre · Plan correctif public	5% MS + sanctions pénales

Ce que couvrent les obligations légales

1. La classification des emplois (toutes tranches à terme)

L'employeur doit disposer de critères d'évaluation et de classification des emplois qui sont neutres du point de vue du genre. Ces critères doivent prendre en compte les compétences, les efforts, les responsabilités et les conditions de travail — et être identiques pour tous les emplois comparables.

2. Le droit à l'information des salariés

Tout salarié peut demander à son employeur des informations sur les niveaux de rémunération individuels et moyens, ventilés par genre, pour les catégories de travailleurs effectuant un travail de même valeur. L'employeur doit répondre dans un délai de 8 semaines.

3. Le droit à l'information des candidats

Les offres d'emploi doivent mentionner le niveau de rémunération initial ou la fourchette salariale correspondant au poste. Il est interdit de demander au candidat son historique salarial.

4. Le rapport annuel sur les écarts de rémunération

Les entreprises de 100 salariés et plus devront publier chaque année des données sur les écarts de rémunération entre femmes et hommes, par catégorie professionnelle. Si l'écart dépasse 5%, une évaluation conjointe avec les représentants du personnel est obligatoire.

5. Le mécanisme correctif

Si l'écart de rémunération n'est pas justifié par des facteurs objectifs non sexistes, l'employeur doit remédier à la situation en collaboration avec les représentants du personnel, avec un plan d'action doté d'un budget et d'un calendrier.

03 — CE QUI CHANGE CONCRÈTEMENT

Les 5 ruptures majeures avec les pratiques actuelles

Rupture #1 — La fin des salaires négociés dans l'opacité

Aujourd'hui, un dirigeant peut embaucher deux salariés sur un poste similaire avec des salaires différents de 15 à 20%, sans que personne ne le sache. Demain, un salarié pourra demander à connaître le salaire médian de sa catégorie par genre. L'opacité salariale ne sera plus juridiquement protégée.

Rupture #2 — La formalisation obligatoire des critères de rémunération

Beaucoup de PME fixent les salaires de manière intuitive ('ce que le marché accepte', 'ce qu'on peut se permettre'). La directive impose de documenter et de rationaliser ces critères. C'est un effort significatif mais aussi une opportunité de gagner en cohérence managériale.

Rupture #3 — Le recrutement transformé

Intégrer la fourchette salariale dans les offres d'emploi changera les pratiques de recrutement. C'est un avantage concurrentiel réel pour les PME qui jouent le jeu : les candidats qualifiés cherchent activement les employeurs transparents.

Rupture #4 — Le rôle renforcé du CSE

Pour les entreprises dotées d'un CSE, la consultation et la co-construction du rapport annuel deviennent obligatoires. Le dialogue social sur les rémunérations sort du tabou et entre dans la gouvernance.

Rupture #5 — Des sanctions réelles et appliquées

Pour la première fois, les sanctions pour inégalité de rémunération F/H sont financièrement significatives et applicables. La Commission européenne a prévu un mécanisme de surveillance et de reporting entre États membres.

04 — LES 5 FONDAMENTAUX À METTRE EN PLACE

Ce que toute PME doit faire, quelle que soit sa taille

Même les entreprises de 25 à 50 salariés sans obligation légale immédiate ont intérêt à mettre en place ces 5 fondamentaux. C'est à la fois une bonne pratique managériale et une préparation aux obligations futures.

FONDAMENTAL 1 — Grille de classification des emplois

Listez tous les postes de votre entreprise. Regroupez-les par famille métier et affectez un niveau (de 1 à 4 ou 5 selon votre taille). Chaque niveau doit être décrit par des critères objectifs : compétences requises, niveau d'autonomie, responsabilité budgétaire, impact managérial.

À faire : créer un tableau Excel avec colonnes Famille / Poste / Niveau / Critères.

FONDAMENTAL 2 — Politique de rémunération documentée

Rédigez un document de 2 à 3 pages qui explique comment sont fixés les salaires dans votre entreprise : quels critères (expérience, diplôme, performance, marché), quelles fourchettes par niveau, comment évolue la rémunération, quels éléments variables.

À faire : soumettre ce document à la validation de la direction et le rendre accessible à tous les salariés.

FONDAMENTAL 3 — Calcul régulier de l'écart F/H

Calculez chaque année l'écart de rémunération moyen entre femmes et hommes, par catégorie d'emploi. Si l'écart dépasse 5% sur un poste équivalent, analysez les causes et définissez un plan de rattrapage.

À faire : paramétrer votre SIRH ou votre Excel pour extraire ces données en 30 minutes maximum.

FONDAMENTAL 4 — Information des candidats

Intégrez systématiquement la fourchette salariale dans vos offres d'emploi. Formez vos managers à communiquer cette information dès le premier entretien, sans attendre que le candidat la demande.

À faire : modifier le template d'offre d'emploi et la trame d'entretien de recrutement.

FONDAMENTAL 5 — Référent et gouvernance

Nommez un référent transparence salariale en interne (DRH, DG ou responsable RH à temps partiel). Ce référent est responsable du suivi annuel des indicateurs, de la mise à jour de la politique salariale et de la réponse aux demandes individuelles des salariés.

À faire : formaliser sa mission dans une fiche de poste ou une note interne.

05 — RISQUES ET SANCTIONS

Ce qu'il en coûte de ne pas se conformer

RISQUE	DESCRIPTION	IMPACT FINANCIER ESTIMÉ
Amende administrative	3 à 5% de la masse salariale si écart non justifié non corrigé	2 800 à 140 000 € selon taille
Contentieux prud'homal	Salarié peut réclamer le paiement des arriérés + dommages-intérêts	Variable — potentiellement >5 ans de rattrapage
Nullité des clauses	Les clauses contractuelles contraires à l'égalité peuvent être annulées	Risque juridique structural
Risque réputationnel	Publication forcée des données en cas de non-conformité	Impact recrutement et marque employeur
Risque concurrentiel	Entreprises conformes perçues comme plus attractives par les talents	Perte de candidats qualifiés

06 — PLAN D'ACTION PAR TRANCHE

Votre roadmap selon votre effectif

25 à 50 salariés — Préparer sans attendre

Aucune obligation légale immédiate, mais l'anticipation est un avantage concurrentiel. 3 à 6 mois suffisent pour poser les fondamentaux.

- Mois 1 : Désigner un référent et lancer la classification des emplois
- Mois 2–3 : Créer la grille salariale et rédiger la politique de rémunération
- Mois 3–4 : Calculer le premier état des lieux F/H et intégrer la fourchette dans les offres

51 à 100 salariés — Mise en conformité 2026

Reporting annuel obligatoire dès 2027. La préparation doit démarrer maintenant pour respecter le calendrier légal.

- Urgent : Calculer l'écart F/H par catégorie et identifier les écarts > 5%
- Mois 2–3 : Élaborer le rapport annuel (modèle DARES) et consulter le CSE
- Mois 4–6 : Définir le plan correctif si nécessaire et former les managers

101 à 300 salariés — Publication et droit d'accès

Obligations de publication et de droit d'accès individuel. La conformité nécessite un effort SIRH et de gouvernance.

- Urgent : Audit interne complet des rémunérations par genre et catégorie
- Mois 1–3 : Publier les données salariales agrégées sur le site ou plateforme officielle
- Mois 2–6 : Paramétrer le SIRH et formaliser la procédure de réponse individuelle

Plus de 300 salariés — Urgence juin 2026

Reporting obligatoire dès juin 2026. Un chef de projet dédié est indispensable.

- IMMÉDIAT : Nommer un chef de projet et constituer une équipe transverse RH/Juridique/DSI
- Mois 1–3 : Évaluation neutre de tous les emplois et rapport conjoint CSE
- Mois 4–6 : Publication du plan correctif public et audit externe de conformité

07 — QUESTIONS FRÉQUENTES DES DIRIGEANTS

Les vraies questions que vous vous posez

« Je n'ai que 35 salariés. Est-ce vraiment pour moi ? »

Techniquement non — vous n'avez pas d'obligation légale immédiate. Mais pratiquement oui : si vous recrutez, vous perdez des candidats face aux concurrents qui affichent leur politique salariale. Et si vous grandissez, vous devrez de toute façon vous conformer — autant poser les bases maintenant.

« Mes salariés vont comparer leurs salaires entre eux. C'est problématique ? »

C'est la crainte la plus fréquente. La réponse honnête : si vos écarts sont justifiables (ancienneté, performance, responsabilités), la transparence les légitime. Si vos écarts ne sont pas justifiables, la directive vous oblige à les corriger — ce qui est bénéfique à long terme pour votre climat social.

« Mon index égalité est > 75 points. Suis-je conforme ? »

L'index égalité est une obligation existante et distincte de la directive transparence salariale. Il mesure 5 indicateurs sur 100 points. La nouvelle directive va plus loin : elle impose la transparence des critères de rémunération, le droit d'accès individuel, et le plan correctif si l'écart dépasse 5% sur un poste équivalent — même si votre index est bon.

« Quelle est la différence entre l'index égalité et le rapport sur les écarts ? »

L'index égalité (obligation depuis 2019) mesure 5 critères précis et donne une note sur 100. Le rapport sur les écarts de rémunération de la directive 2026 est plus granulaire : il porte sur les rémunérations moyennes par catégorie et par genre, les éléments variables, et exige un plan correctif dès 5% d'écart.

« Mon entreprise est en dessous du seuil — dois-je craindre un contrôle ? »

Les contrôles URSSAF et DREETS portent actuellement surtout sur les entreprises de 50 salariés et plus. Cependant, en cas de litige prud'homal, un salarié pourra invoquer les principes de la directive même dans une petite entreprise. La prévention reste toujours moins coûteuse que le contentieux.

o8 — COMMENT LB2AD VOUS ACCOMPAGNE

De l'audit à la mise en conformité complète

LB2AD accompagne les dirigeants de PME/PMI dans leur mise en conformité à la directive transparence salariale, avec une approche pragmatique, didactique et opérationnelle — sans jargon juridique inutile.

OFFRE	DESCRIPTION	POUR QUI	DURÉE
Audit Flash Conformité	Évaluation rapide de votre niveau de conformité actuel + rapport personnalisé + liste des 5 actions prioritaires	Toutes tranches	Demi-journée
Pack Fondamentaux	Construction de la grille de classification + politique de rémunération + calcul écart F/H + charte candidats	25–100 sal.	1–2 mois
Programme Conformité Complète	Idem + reporting annuel + consultation CSE + formation managers + procédure droit d'accès	100–300 sal.	3–4 mois
Accompagnement Stratégique	Programme sur-mesure incluant évaluation analytique des emplois + rapport conjoint CSE + audit externe	> 300 sal.	4–6 mois

⚠ Bénéficiez d'un diagnostic gratuit

Utilisez l'outil Excel de diagnostic joint à ce guide pour évaluer votre niveau de conformité actuel. Partagez vos résultats avec LB2AD pour obtenir une analyse personnalisée et une proposition d'accompagnement adaptée à votre situation.

Laurent Bruhl · LB2AD | Assistance Accompagnement Dirigeants

 www.lb2ad.com  lbruhl@lb2ad.com