



Transposition de la directive sur la transparence des rémunérations : point sur l'ultime concertation du 19 mars 2026 avec les partenaires sociaux

Comme vous le savez (voir notamment note d'info CNAMS envoyée le 13 juin 2025), la [Directive de l'Union européenne du 10 mai 2023 relative à la transparence des rémunérations](#) est actuellement en cours de transposition.

Cette directive a pour **objectif de renforcer l'application du principe d'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes** par une série de mesures visant à favoriser la transparence des rémunérations, tant avant l'embauche qu'au cours de la relation de travail.

Le ministère du Travail mène depuis plusieurs mois une **concertation avec les partenaires sociaux** pour élaborer les mesures qui concerneront les entreprises et salariés du secteur privé.

Lors d'une réunion le 6 mars 2026, une première version du projet de loi leur avait été présentée, et **l'ultime réunion de concertation s'est tenue le 19 mars dernier. L'U2P a bien évidemment participé au processus de concertation.**

Les principaux points à retenir de la réunion de concertation du 19 mars 2026 sont les suivants :

- Les entreprises de moins de 50 salariés sont concernées par les nouvelles obligations suivantes :
 - **L'obligation d'informer les salariés qui en font la demande sur leur niveau de rémunération et sur les niveaux de rémunération moyens, ventilés par sexe, des salariés relevant de la même catégorie.**
Cette obligation pourrait être conditionnée à la présence d'au moins 10 salariés dans une catégorie.
Ce seuil sera défini par voie réglementaire et aura comme conséquence d'exonérer les TPE (moins de 11 salariés) de cette obligation et, au-delà, de définir la catégorisation des salariés.
La DGT craint que ce seuil ne soit pas en conformité avec la directive.
La CFDT a indiqué qu'elle attaquerait ce décret si le seuil de 10 salariés était maintenu.
 - **L'offre d'emploi doit préciser une fourchette de rémunération initiale ;** en l'absence d'offre d'emploi, ces informations doivent être communiquées par écrit au candidat avant ou pendant l'entretien d'embauche ;
 - **L'employeur ne pourra plus demander au candidat des informations relatives à l'historique de rémunération.**
 - **L'employeur devra mettre à disposition des salariés par tout moyen des éléments concernant les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles** ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois.

- Toutes les informations susmentionnées doivent être **accessibles aux personnes (candidats et salariés) en situation de handicap**.
- **Tout manquement aux obligations listées ci-dessus donnera lieu à une pénalité d'un montant maximal de 450€** dont les conditions de fixation seront déterminées par décret. Le montant peut être **doublé en cas de récidive**.

A noter : le projet de loi ne prévoit pas de pénalité en cas d'absence de catégorisation.

- En sus des obligations précédemment énoncées, les **entreprises de 50 salariés et plus** sont concernées par la communication des 7 indicateurs prévus par la directive, dont 6 seront automatiquement calculés via la DSN.

Contrairement aux 6 premiers indicateurs qui seront rendus publics annuellement, le 7^{ème} indicateur (écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégories de travailleurs, ventilé par salaire ou traitement ordinaire de base et par composantes variables ou complémentaires) ne sera pas rendu public et devra être déclaré tous les trois ans pour les entreprises de 50 à 99 salariés (tous les ans pour les entreprises de 100 salariés et plus). En cas d'écart constaté, les entreprises de 50 à 99 salariés devront engager la négociation sur l'égalité professionnelle dans un délai raisonnable.

Dans les **entreprises de 100 salariés et plus**, le projet de loi prévoit notamment :

- l'information-consultation du comité social et économique (CSE) sur les données utilisées pour le calcul des indicateurs,
- en cas d'écart constaté sur le 7^{ème} indicateur, la consultation du CSE sur les justifications de cet écart,
- l'obligation de remédier à cet écart dans un délai de 6 mois par voie d'accord collectif ou de plan d'action.

- En cas de **contentieux**, il appartiendra à l'employeur de prouver que son manquement est justifié par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

- Le projet de loi prévoit que la **catégorisation des salariés réalisant un travail de valeur égale est établie par accord d'entreprise, ou, à défaut par accord de branche ou à défaut par décision unilatérale de l'employeur.**

Afin de sécuriser les entreprises dès l'entrée en vigueur de la loi, le projet de loi précise que l'accord de branche ne peut entrer en vigueur avant un délai de 6 mois suivant sa conclusion afin de laisser le temps suffisant aux entreprises de négocier un accord ou de prendre une décision unilatérale dans l'hypothèse où la négociation au niveau de la branche n'aurait pas abouti.

A ce stade, **il est prévu que les branches professionnelles engagent des négociations avant le 31 décembre 2026**. La loi entrerait en vigueur un an après sa promulgation.

Le texte ne **devrait par conséquent que très peu évoluer** avant son dépôt au Parlement annoncé par le Gouvernement fin mai 2026.

Le projet de loi **renvoie à de nombreuses reprises à un décret**. Il a été rappelé le 19 mars qu'une fois la loi adoptée, la **seconde phase de concertation s'ouvrirait pour définir les dispositions réglementaires**.

Que se passe-t-il pour les employeurs en cas de non-transposition au 7 juin 2026 ?

En raison du **retard pris dans les travaux**, la **transposition de la directive relative à la transparence des rémunérations ne sera pas effective au 7 juin 2026**, date prévue par le texte de la directive.

A la demande de l'U2P, SMEunited (ex UEAPME) a **interrogé la Commission européenne afin de clarifier les implications pour les employeurs en cas de retard de transposition**.

Ces éléments ne constituent pas une position officielle de la Commission européenne, et ne sont fournis que dans un but informatif. Cela n'affecte en aucune manière l'interprétation du droit de l'Union européenne par la Cour de justice de l'Union européenne ou toute autre juridiction compétente, ni n'intervient dans celle-ci.

Les employeurs peuvent-ils être considérés comme directement liés par les dispositions de la directive en l'absence de mesures nationales de transposition ?

Selon une jurisprudence constante, les directives peuvent produire un effet direct vertical à l'égard de l'État ou de ses émanations après l'expiration du délai de transposition, à condition que leurs dispositions soient claires, précises et inconditionnelles. Toutefois, les directives n'imposent pas, en tant que telles, d'obligations aux particuliers et n'ont donc pas d'effet direct horizontal, ce qui signifie que les particuliers ne peuvent pas invoquer directement une directive pour faire valoir des droits à l'encontre d'un autre particulier (un employeur) devant les juridictions nationales.

Les employeurs ne peuvent, en principe, être considérés comme directement liés par les dispositions de la directive sur la transparence salariale en l'absence de mesures nationales de transposition, sauf si et dans la mesure où les dispositions d'une directive traduisent un principe général du droit de l'Union ayant un effet direct horizontal, tel que le principe de l'égalité de rémunération consacré à l'article 157 (1) TFUE, qui peut lui-même avoir un effet direct horizontal.

Cela dit, les juridictions nationales sont tenues (voir par exemple l'affaire C-212/04, Konstantinos Adeneler et autres c. Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG)), dans la mesure du possible, d'interpréter le droit national « à la lumière du libellé et de l'objectif de la directive concernée, en vue d'atteindre les résultats recherchés par celle-ci ». En outre, le droit primaire de l'Union européenne, tel que l'article 157 TFUE, peut, le cas échéant, être invoqué dans les litiges entre particuliers. À cet égard, la jurisprudence de la Cour de justice, notamment dans l'affaire Tesco Stores (C-624/19, point 22), confirme que le principe de l'égalité de rémunération énoncé à l'article 157 du TFUE produit des effets directs et peut être invoqué dans des situations horizontales.

Certaines obligations prévues par la directive pourraient-elles avoir un effet direct à l'égard des entreprises privées ?

Non, les directives n'ont pas d'effet direct horizontal et ne peuvent donc pas, en tant que telles, imposer d'obligations aux entreprises privées. Toutefois, les dispositions d'une directive peuvent être invoquées dans le cadre de litiges entre parties privées lorsqu'elles traduisent un principe général du droit de l'Union, tel que le principe de l'égalité de rémunération consacré à l'article 157, paragraphe 1, du TFUE, ou la notion de « rémunération » au sens de l'article 157, paragraphe 2, du TFUE, qui peuvent eux-mêmes avoir un effet direct horizontal. Ces deux dispositions du TFUE ont déjà été transposées par la directive 2006/54/CE.

En outre, comme mentionné dans la réponse précédente, les juridictions nationales doivent interpréter le droit national existant, dans la mesure du possible, à la lumière du libellé et de l'objectif de la directive. Cela peut conduire, dans la pratique, à des résultats conformes à certaines exigences de la directive, même en l'absence d'une transposition complète.

Comment garantir la sécurité juridique pour les entreprises en cas de retard dans la transposition ?

En cas de transposition tardive ou incomplète, les entreprises ne sont en principe pas directement exposées à des recours fondés uniquement sur la directive, compte tenu de l'absence d'effet direct horizontal. Toutefois, une insécurité juridique peut surgir en raison de l'obligation faite aux juridictions nationales d'interpréter le droit national conformément à la directive et de l'application éventuelle des dispositions du droit primaire de l'Union ayant un effet direct (article 157 du TFUE).

Garantir la sécurité juridique nécessite donc une transposition correcte et dans les délais par les États membres. En l'absence d'une telle transposition, la Commission peut engager une procédure d'infraction afin de veiller à ce que la directive soit transposée sans délai. Cela contribue à garantir la sécurité juridique tant pour les employeurs que pour les travailleurs.