

DIRECTIVE EUROPÉENNE SUR LA TRANSPARENCE SALARIALE : QUEL RÔLE POUR LES IRP ?

En mai 2023, l'Union européenne a adopté une directive visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes, pour un travail de valeur égale.

Mais concrètement, qu'est-ce que cela implique ? Quelles sont les nouveautés introduites par cette directive ? Et comment les IRP peuvent-elles s'en saisir ?



#1. POURQUOI UNE DIRECTIVE ?

Dans ses considérants, la directive condamne l'écart persistant de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de l'Union européenne, de 12 % en 2023 (selon la même étude, la France connaît un écart de 12.2 %).

Elle déplore également :

- un **manque général de transparence** des rémunérations ;
- la **non-application du principe « à travail égal, salaire égal »** ;
- une **difficulté d'accès à la justice** pour faire valoir ses droits.

Sur tous ces points, la directive apporte des droits individuels et collectifs nouveaux, et elle renforce le rôle des représentant-es du personnel.

#2. QUE PRÉVOIT LA DIRECTIVE ?

CONTENU DE LA DIRECTIVE : 4 POINTS À RETENIR

1. Le principe de « rémunération égale à travail de valeur égale » doit être objectivé par l'employeur, sur des critères convenus avec les représentant-es du personnel.
2. Les droits individuels des salarié-es à l'information sont renforcés.
3. L'employeur a l'obligation de communiquer les écarts de rémunération et de les analyser paritairement avec les IRP.
4. Les voies de recours et d'application du droit sont facilitées, et l'indemnisation non plafonnée.

OBLIGATION DE PUBLICITÉ DES ENTREPRISES

La périodicité avec laquelle les entreprises doivent communiquer varie selon les effectifs :

- annuellement pour les plus de 250 salarié-es ;
- tous les trois ans pour les plus de 100 salarié-es.

Les États membres peuvent décider d'introduire des seuils plus contraignants.

TRANSPARENCE SALARIALE : TROIS NOUVEAUX DROITS



>> Droit à disposer des critères utilisés pour déterminer la rémunération et la politique de progression de la rémunération.

>> Droit à demander et recevoir par écrit, *via* ses représentant-es, des informations sur son niveau de rémunération individuel et sur les niveaux de rémunération médians, par sexe, pour les catégories de travailleu-res accomplissant le même travail ou un travail de même valeur que le sien.

>> Accès facilité au juge, pour faire valoir ses droits et obtenir réparation (non plafonnée) en cas d'at-teinte au principe d'égalité des rémunérations.

CALENDRIER DE TRANSPOSITION

Selon le calendrier initial, la directive doit être transposée dans le droit de chaque État membre **au plus tard le 7 juin 2026 pour les entreprises de 100 salarié-es et plus**. À ce jour, la grande majorité des pays n'ont pas transposé la directive, mais beaucoup sont « en cours ».

Le calendrier de mise en œuvre par les entreprises varie selon le nombre de salarié-es :

- dès le 1^{er} juin 2027 pour les organisations de plus de 150 salarié-es ;
- à partir du 1^{er} juin 2031 pour les organisations dont les effectifs sont compris entre 100 et 149 salarié-es.

#3. EN FRANCE, LES TRAVAUX PRÉPARATOIRES À LA TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE ONT DÉMARRÉ

Une phase de concertations syndicales a été initiée en mai 2025, en vue d'un projet de loi à l'automne 2025 et de décrets à paraître début 2026. Ce calendrier a été percuté par l'actualité politique française. Les travaux préparatoires sont actuellement suspendus et pourraient reprendre d'ici la fin d'année 2025.

À notre connaissance, la transposition de la directive soulève des enjeux de nature différente, parmi lesquels :

- prendre en compte, dans les textes français, les **différentes notions liées aux rémunérations définies par la directive** ;
- **créer de nouveaux droits** (par exemple : le droit pour les candidat-es d'obtenir des informations sur les rémunérations au poste visé ; ou encore : la mise à disposition des travailleu-res d'informations sur les niveaux de rémunération et les critères de détermination de la rémunération ; cf. encadré page suivante) ;
- **adapter les dispositions de la directive aux entreprises de 50 à 99 personnes**, non concernées car sous les seuils d'obligation au titre de la directive, mais soumises en France à l'obligation de publier l'index Égalité professionnelle ;
- **évaluer les situations où l'écart de rémunération femmes/hommes dépasse 5 %**, partout où il n'est pas justifié par des critères non sexistes (cette évaluation doit être menée conjointement par les représentant-es du personnel et des représentant-es de la direction) ;
- **renverser la charge de la preuve en cas de litige** pour discrimination en matière de rémunération ;
- **mener une action en justice au nom du ou de la salarié-e** (par le défenseur des droits, mesure à l'étude).

La transposition de la directive en France sera aussi, possiblement, l'occasion de faire évoluer le contenu et les règles de l'index Égalité professionnelle.

S'il est trop tôt pour connaître les modalités opérationnelles de la déclinaison de la directive en droit français, il est possible d'apprécier dès maintenant dans quelle mesure les entreprises se préparent à l'application prochaine de ses principes directeurs et de ses obligations !

#4. QUE FAIRE EN TANT QU'IRP ?

1

INTERROGER L'EMPLOYEUR SUR SA PRÉPARATION AUX CONSÉQUENCES DE LA PROCHAINE TRANSPOSITION

Interrogez l'employeur sur les **modalités des échanges** à venir avec vous concernant **l'élaboration et la présentation des critères et indicateurs** qui permettront d'objectiver le principe de « rémunération égale à travail de valeur égale ». Si la **classification conventionnelle** est retenue, il faut vérifier que celle-ci est **assise sur des critères objectifs et non sexistes**.

- Sur ce point, il est possible de se rapprocher de votre branche pour avoir son avis sur la question.
- Si la direction indique vouloir utiliser un autre système de classification, il est indispensable qu'elle présente précisément sa méthodologie au CSE en démontrant que les critères utilisés sont objectifs et non sexistes.

Plus globalement, vous pouvez questionner l'employeur sur **comment il prépare les conséquences de la transposition à venir**, notamment sur l'accord égalité professionnelle actuellement en vigueur dans votre entreprise.

2

BIEN CONNAÎTRE LA SITUATION FEMMES/HOMMES DANS L'ENTREPRISE À TRAVERS LES DOCUMENTS ET INDICATEURS EXISTANTS

Dès la prochaine information-consultation du CSE sur la politique sociale, préparez-vous à ces échanges :

- en demandant la **feuille de calcul de l'index Égalité professionnelle** (et pas seulement le score par indicateur) ;
- en analysant les chiffres disponibles dans la **BDESE** ;
- en demandant davantage de **données de situation comparée femmes/hommes** : le Code du travail est particulièrement détaillé sur les informations à fournir en la matière ;
- en demandant **un suivi ou un bilan de l'accord égalité femmes/hommes** ou du plan d'action ;
- en demandant à votre **expert** un travail spécifique sur le sujet ;
- en demandant la communication des **grilles de salaires à l'embauche** en vigueur ou du processus de fixation des salaires à l'embauche.

3

SE FORMER À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET AUX CHANGEMENTS INDUITS PAR CETTE DIRECTIVE

Vous avez la possibilité de vous former à l'égalité professionnelle femmes/hommes et aux enjeux de la transposition de cette directive européenne, en utilisant par exemple votre **droit à la formation économique** (5 jours par nouvel élu du CSE sur la durée de son mandat) ou encore le CFES (congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale).

4

S'ASSURER D'UNE APPROCHE TRANSPARENTE, VOIRE PARITAIRE, DE L'ÉVALUATION DES SITUATIONS D'ÉCART

Identifiez en interne **quelle pourrait être l'instance de suivi** des situations d'écart > 5 % non justifiées par des critères non sexistes **et les documents nécessaires** pour un tel suivi. Sans présupposer du contenu de la transposition, il pourrait être intéressant de prévoir par accord les informations à remettre et la méthode de révision des écarts dans un cadre paritaire.

5

SE PRÉPARER À COMMUNIQUER AUPRÈS DES SALARIÉ-ES SUR LEURS NOUVEAUX DROITS INDIVIDUELS

Vous pouvez demander à la direction **quelle communication** elle compte faire à destination des salarié-es, et selon quel calendrier.

Au fil de la transposition, **vous pouvez prévoir de votre côté des informations à destination des salarié-es** pour leur faire connaître leurs nouveaux droits et les modalités d'application prévues par la direction.



CONSEIL SYNDEX

Gardez toujours en tête que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne se joue **pas uniquement sur les écarts de rémunération** (sur lesquels porte la directive).

Continuez à faire porter l'attention sur les **causes possibles** générant ces écarts : prévention des comportements possiblement sexistes, égalité en matière de parcours professionnels, de qualité de vie et de conditions de travail, de positionnement à l'embauche, de non-discrimination des salarié-es à temps partiel, etc.



SYNDEX À VOTRE ÉCOUTE

Pour nous joindre : contact@syndex.fr / 01 44 79 13 00

Syndex AQUITAINE

05 56 89 82 59

Syndex AUVERGNE-LIMOUSIN

04 73 98 53 24

Syndex BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

03 81 47 71 80

Syndex BRETAGNE

Rennes - Tél. : 02 99 87 16 87

Quimper - Tél. : 02 98 53 35 93

Syndex CENTRE

06 17 62 53 76

Syndex GRAND-EST

Villers-lès-Nancy - Tél. : 03 83 44 72 61

Strasbourg - Tél. : 03 88 79 20 10

Syndex HAUTS-DE-FRANCE

03 20 34 01 01

Syndex ÎLE-DE-FRANCE

01 44 79 13 00

Syndex NORMANDIE

02 14 99 50 50

Syndex OCCITANIE MÉDITERRANÉE

07 61 03 42 78

Syndex OCCITANIE PYRÉNÉES

05 61 12 67 20

Syndex PAYS-DE-LA-LOIRE-POITOU-CHARENTES

Angers - Tél. : 02 41 68 91 70

Nantes - Tél. : 02 40 72 82 40

Syndex PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR

04 42 93 73 53

Syndex RHÔNE-ALPES

04 72 56 22 90

SSCT

01 44 79 15 20

NOUVELLE-CALÉDONIE

+33 6 70 88 64 30

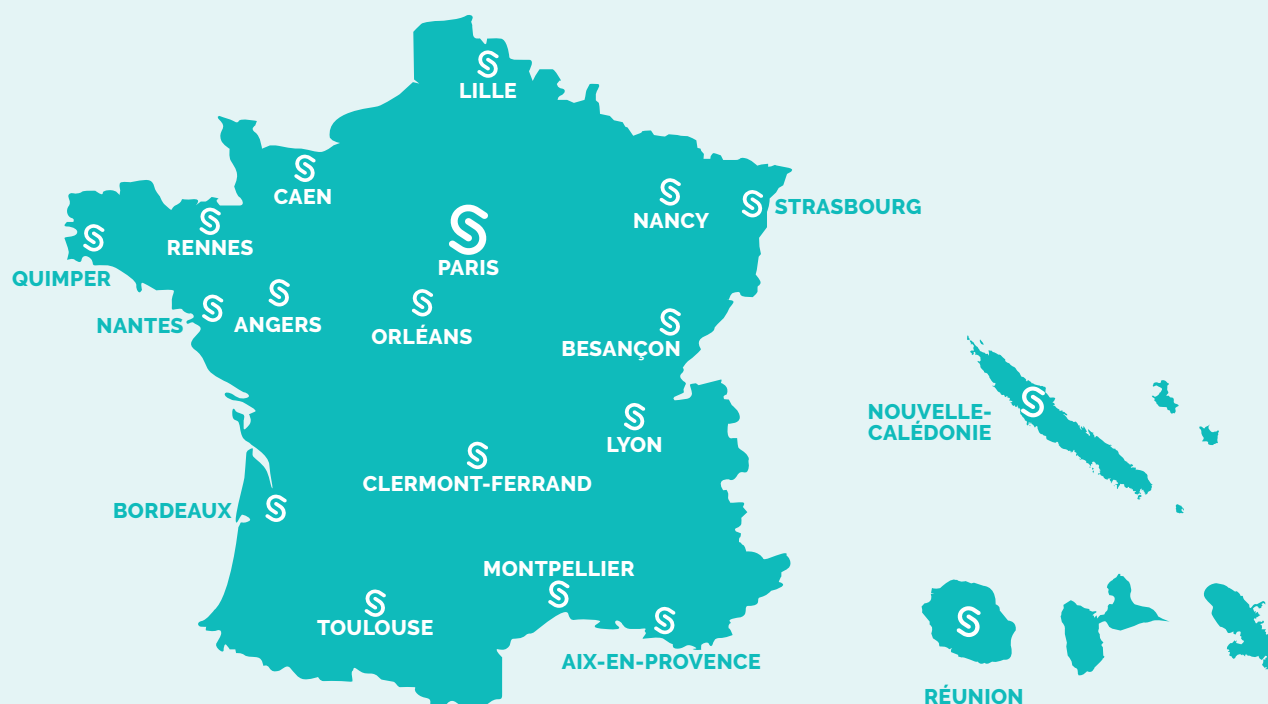
RÉUNION

+33 6 30 04 63 47

ANTILLES

+33 6 70 88 43 45

+33 6 63 07 05 97



Syndex

22, rue Pajol - CS 30011 - 75876 Paris cedex 18

Tel : 01 44 79 13 00 / contact@syndex.fr

Fiches pratiques Syndex

Ont contribué à ce numéro : Marine Dayan, Carole Taudière, Véronique Grébaut et Léna Quer-Riclet

Directrice de la publication : Claire Morel

Crédits photos : Léo Delafontaine, Adobe Stock
Novembre 2025



www.syndex.fr