



21/07/2025 | SOCIAL | Paie

## Tribune - Directive transparence des rémunérations : comment anticiper sa transposition et en faire un levier RH ?

La transposition de la directive sur la transparence des rémunérations, annoncée pour la fin de l'année, va créer de nouvelles obligations pour les entreprises afin de renforcer l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de « même valeur ». Modification de l'index égalité hommes-femmes, révision des structures de rémunérations et informations à transmettre aux candidats à l'embauche et aux salariés, sont autant de mesures dont vont devoir se saisir les entreprises. Mais, au-delà de la mise en conformité juridique, cette réforme offre une opportunité de moderniser les pratiques de rémunération et de renforcer la marque employeur.

Pauline Dumortier, Maud Vannier-Moreau et Alexandre Eby font le point sur les dispositions de la directive et sa transposition en droit interne et proposent une méthodologie de mise en conformité pour en faire un levier RH durable, agrémentée de retours d'expérience.



- [P. Dumortier](#), [M. Vannier-Moreau](#) et [A. Eby](#), Avocat, Directrice générale, Actuaire

### Une réforme structurante et un signal fort pour les employeurs européens

Adoptée le 10 mai 2023, la directive 2023/970 poursuit l'**objectif** de renforcer la lutte contre la discrimination salariale et réduire les écarts de rémunération identifiés, notamment entre les hommes et les femmes, pour un travail de « même valeur ». Son préambule rappelle que l'écart de rémunération entre les sexes reste une réalité en Europe, avec en moyenne 13 % de différence en 2020 ([source](#)) et identifie le manque de transparence comme un obstacle majeur à l'égalité. La transposition de cette directive qui établit des exigences minimales afin de renforcer la transparence des systèmes de rémunération, améliorer la compréhension des concepts juridiques pertinents et permettre aux travailleurs de disposer des moyens pour faire respecter leur droit, va nécessiter de repenser en profondeur les politiques salariales, les systèmes d'information RH et la culture d'entreprise.

Sa **transposition en droit français**, nécessaire à son application, doit intervenir avant le 7 juin 2026. Une concertation a débuté au mois de mai, avec les partenaires sociaux. Le projet de loi portant transposition est attendu pour septembre 2025, pour une adoption d'ici novembre. Face à cette échéance, il est essentiel pour les employeurs de comprendre les implications, d'entamer une démarche de mise en conformité et de saisir l'opportunité stratégique de renforcer l'équité interne, fidéliser les talents et améliorer leur performance sociale et économique.

### Le contenu de la directive européenne

Avant de revenir sur les principales dispositions de la directive et leur transposition en droit interne, il faut préciser que la directive **s'applique** aux employeurs du secteur privé et public ainsi qu'aux candidats à un emploi (Dir. art. 2). Par ailleurs, elle **définit la rémunération** comme « *le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimal et tout autre avantage, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature (composantes variables ou complémentaires), par un employeur à un travailleur en raison de l'emploi de ce dernier* » (Dir. art. 3). Bien que cette définition soit particulièrement large, elle interroge quant aux éléments de rémunération qu'il faudra prendre en compte, en pratique, dans la comparaison. Et en l'état des éléments connus de la transposition, certaines zones d'ombre demeurent.

La directive porte sur **trois principaux sujets** qui concernent toutes les étapes de la relation de travail :

#### Avant l'embauche

Les entreprises devront indiquer aux candidats, **dès l'offre d'emploi**, la rémunération envisagée ou sa fourchette. Cette mesure devrait, en droit français, prendre la forme d'un **nouveau droit à l'information** du candidat sur la rémunération initiale correspondant à l'emploi sur lequel il a postulé, et d'une interdiction de diffusion d'annonce ne mentionnant pas de rémunération initiale. De plus, il sera interdit de demander l'historique salarial d'un candidat (Dir. art. 5). Ces mesures rompent avec des pratiques souvent ancrées et