



# Transparence salariale : la check-list des obligations à respecter

À partir de 2026, la directive européenne sur la transparence salariale impose aux entreprises de nouvelles obligations en matière d'information, de reporting et d'égalité salariale.

Voici les obligations à connaître ainsi qu'un rappel des sanctions prévues en cas de non-respect.

## Obligations

### ✓ Avant l'embauche : obligations dans le recrutement

- Afficher le salaire ou une fourchette crédible directement dans l'offre ou au plus tard avant le premier entretien.
- Interdiction de demander l'historique salarial du candidat.
- Communiquer sur demande les critères de rémunération et d'évolution utilisés dans l'entreprise.

### ✓ Pendant l'emploi : transparence envers les salariés

- Droit d'accès à l'information : chaque salarié peut demander, une fois par an, sa rémunération individuelle et les rémunérations moyennes/médianes des salariés comparables.
- Critères de fixation des salaires formalisés, clairs et défendables, accessibles aux équipes.
- Communication annuelle du droit d'information par l'employeur.

### ✓ Reporting pour les entreprises ≥ 100 salariés

- Publication régulière des écarts de rémunération femmes-hommes (au moins tous les 3 ans pour 100-250 salariés, annuel au-delà de 250).
- Justification obligatoire si un écart significatif (> 5 %) n'est pas objectivement expliqué.
- Mise en place de mesures correctrices si des écarts injustifiés persistent.

### ✓ Préparation interne et conformité

- Vérifier la fiabilité des données de paie (sexe, poste, niveau, temps de travail...).
- Mettre à plat grilles, primes, avantages.
- Formaliser les critères d'entrée, de progression et de reconnaissance salariale.
- Organiser un process structuré pour répondre aux demandes d'information des salariés.

## Sanctions

### ✗ Sanctions financières

- Jusqu'à 1 % de la masse salariale si l'entreprise reste en non-conformité durable sur l'égalité professionnelle.
- Amende d'environ 450 € par manquement pour :
  - absence de fourchette salariale dans une annonce
  - non-réponse au salarié
  - critères de rémunération inexistantes ou non communiqués
- Amendes administratives proportionnelles à la gravité des manquements (directive).

### ✗ Renversement de la charge de la preuve

- En cas de litige pour discrimination salariale, c'est à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas discrimination, non au salarié.

### ✗ Rattrapage obligatoire

- Si discrimination avérée : rattrapage intégral des salaires, primes, avantages.

## Nos experts vous accompagnent

Arago vous accompagne dans la conception et le déploiement d'une stratégie de transparence salariale complète : définition des règles, clarification des messages et outillage concret des managers et recruteurs.

Nos experts proposent une démarche pragmatique qui connecte droit, données et réalité du terrain pour créer un dispositif simple à comprendre, à expliquer et à appliquer au quotidien.

Anticipez la directive de  
Juin 2026  
dès maintenant.

Contactez votre CSM ou prenez RDV via le QR code

