

Salaires : ce qui deviendra illégal avec la loi sur la transparence

La loi sur la transparence des salaires va bousculer certaines pratiques de recrutement et de gestion RH. On fait le point sur les pratiques à bannir pour se mettre en conformité.



Au-delà d'un certain écart de rémunération injustifié à poste équivalent, l'entreprise devra prendre des mesures correctives. © Lerbank-bbk22/stock adobe.com

☰ Sommaire

- 1 [Diffuser une offre d'emploi sans rémunération](#)
- 2 [Demander au candidat des informations sur sa rémunération actuelle ou passée](#)
- 3 [Refuser de communiquer à un salarié le niveau de rémunération moyen des collaborateurs de la même catégorie de poste que le sien](#)
- 4 [Ne pas corriger les écarts de rémunération non justifiés à poste équivalent](#)
- 5 [Inclure une clause de confidentialité salariale dans le contrat de travail](#)
- 6 [Quelles sanctions en cas de manquement ?](#)

Même si la France n'aura pas transposé la directive européenne à la date du 7 juin 2026 fixée par l'Union européenne, elle avance sur le chantier. Un projet de loi [a été transmis aux partenaires sociaux](#) par le gouvernement le 6 mars 2026 et son examen par les parlementaires pourrait débuter après l'été.

« Ce texte poursuit trois objectifs : il renforce les mesures de correction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, il accroît la transparence des rémunérations en créant de nouveaux droits à l'information pour les salariés et les candidats à l'emploi, et il précise les sanctions et les voies de recours et d'application des nouvelles règles », détaille Louise Peugny, avocate associée chez Voltaire Avocats.

L'entrée en vigueur de cette loi obligera les professionnels des ressources humaines à adapter certaines pratiques, à en adopter d'autres et à bannir les suivantes qui deviendront, de fait, hors-la-loi.

Diffuser une offre d'emploi sans rémunération

A compter de l'entrée en vigueur de la loi, probablement fin 2027, les entreprises ne pourront plus publier une offre d'emploi si celle-ci n'indique pas à minima une fourchette de rémunération initiale ainsi que les dispositions conventionnelles pertinentes pour déterminer la rémunération du poste.

En l'absence d'offres d'emploi, l'employeur devra communiquer les informations relatives à la rémunération au candidat par écrit avant ou pendant l'entretien d'embauche.

Demander au candidat des informations sur sa rémunération actuelle ou passée

« *Quelle est votre rémunération actuelle ?* », « *Quel salaire touchiez-vous dans votre précédent poste ?* » Voilà des questions à bannir de votre vocabulaire de recruteur. Une mesure globalement bien accueillie par les DRH : 87% de ceux qui ont répondu à l'enquête de l'ANDRH, en février dernier, saluent cette évolution. En revanche, il sera toujours possible de demander au candidat quelles sont ses prétentions salariales.

Refuser de communiquer à un salarié le niveau de rémunération moyen des collaborateurs de la même catégorie de poste que le sien

Le projet de loi crée un nouveau droit à l'information pour les salariés. Ils pourront demander à leur employeur de leur communiquer « *les niveaux de rémunération moyens, ventilés par sexe, pour les catégories de travailleurs accomplissant le même travail qu'eux ou un travail de la même valeur* ».

Leur demande pourra être adressée directement par écrit à leur employeur ou via les délégués syndicaux ou les élus du CSE. Le délai de réponse de l'employeur sera fixé ultérieurement par décret. Il est prévu que les plus petites entreprises puissent en être dispensées, selon des modalités qui seront fixées ultérieurement.

Ne pas corriger les écarts de rémunération non justifiés à poste équivalent

Le texte propose une nouvelle version de l'index de l'égalité professionnelle intégrant 7 indicateurs. Le 7 e mesurera l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie correspondant à l'accomplissement d'un même travail ou d'un travail de valeur égale. Si l'écart se situe au-delà d'un seuil qui sera confirmé par décret [la directive européenne l'a fixé à 5%], les entreprises auront six mois pour apporter des mesures correctives.

Reste à savoir ce qu'on entend précisément par rémunération : « *Le projet de loi ne précise pas si la notion de*

rémunération se cantonne au salaire de base ou si elle inclut les composantes variables ou complémentaires, ou les avantages payés directement ou indirectement », souligne Louise Peugny.

« A plusieurs reprises, le directeur général du travail a retenu une définition large de cette notion de rémunération. Il se pourrait qu'elle ne soit pas définie dans le cadre de la loi, mais renvoyée à un questions-réponses consultable sur un site gouvernemental », estime David Guillouet, avocat associé chez Voltaire Avocats.

Actuellement, à temps de travail et à poste équivalent dans le même établissement, l'écart de salaire net entre les hommes et les femmes s'élève à 3,6%, au détriment des secondes, selon les derniers chiffres de l'Insee.

Inclure une clause de confidentialité salariale dans le contrat de travail

Lorsque la loi entrera en application, les entreprises ne pourront plus intégrer à leurs contrats de travail de clauses interdisant aux salariés de divulguer des informations ayant trait à leur rémunération. Au fil du temps, ces clauses de confidentialité avaient tendance à se raréfier. Mais elle disparaîtront purement et simplement lorsque la loi sera effective.

Quelles sanctions en cas de manquement ?

En l'état actuel, le projet de loi liste également les sanctions administratives auxquelles s'exposeraient les entreprises contrevenantes. *« En cas de manquements substantiels, de type défaut de déclaration d'indicateurs ou absence de procédure corrective en cas d'écarts injustifiés, la pénalité maximale sera de 1 % des rémunérations et gains versés au sens de l'article L. 242-1 du code de la Sécurité sociale »*, détaille Louise Peugny. Et en cas de récidive dans les 5 ans, l'entreprise devra verser jusqu'à 2 % de sa masse salariale brute.

« Pour manquements informationnels et procéduraux, comme un défaut de transmission d'informations aux salariés ou CSE ou une offre d'emploi non conforme, l'entreprise devra verser 450 € d'amende [par infraction]. Ce montant peut être doublé en cas de récidive dans les cinq ans », poursuit-elle.