

TRANSPARENCE SOCIALE

Où en est réellement la réforme ?

Ce qui va changer pour les entreprises...
et pour les **CSE**

POURQUOI EN PARLE-T-ON MAINTENANT ?

La **directive européenne sur la transparence salariale** devait être transposée avant le 7 juin 2026.

Mais à cette date, la France n'avait pas encore adopté son texte.



Le Gouvernement a transmis une **nouvelle version de son projet de loi** le 4 juin 2026.

Le débat est donc désormais ouvert.



L'OBJECTIF DE LA RÉFORME

L'ambition est simple :

- ↳ **Réduire les écarts de rémunération** entre les femmes et les hommes
- ↳ Rendre les **politiques salariales plus transparentes**
- ↳ Permettre aux salariés de **mieux comprendre les critères de rémunération**

CE QUI POURRAIT CHANGER

Le projet prévoit notamment :

- ✓ De nouveaux indicateurs sur les écarts de rémunération
- ✓ Une publication régulière de ces indicateurs
- ✓ Davantage de transparence lors du recrutement
- ✓ L'interdiction de demander l'historique salarial des candidats
- ✓ Un droit d'information renforcé pour les salariés

DES SANCTIONS POUVANT ATTEINDRE 1 % DE LA MASSE SALARIALE SONT ÉGALEMENT PRÉVUES.



UN RÔLE RENFORCÉ POUR LE CSE

À partir de 100 salariés :

- * Le CSE **serait informé** des données utilisées
- * Le CSE **serait consulté** sur les méthodes de calcul
- * Le CSE **pourrait analyser** les résultats obtenus
- * Le CSE **serait consulté** sur les plans d'action correctifs



Le sujet pourrait donc devenir un nouvel objet de dialogue social.

LE DÉBAT CENTRAL : « TRAVAIL ÉGAL OU DE VALEUR ÉGALE »

Probablement le point le plus sensible de la réforme

Le projet de loi propose d'évaluer notamment :

- * Les **compétences techniques**
- * Les **compétences comportementales**
- * Les **responsabilités exercées**
- * Les **conditions de travail**
- * La **charge physique ou mentale**

Une question se pose alors :
**comment comparer objectivement
des métiers différents ?**

CE QU'ON RETIENT

La réforme n'est pas encore définitivement adoptée.

Mais une chose semble déjà acquise : la **transparence salariale va devenir un sujet majeur** pour les entreprises et les représentants du personnel.

Parce que lorsqu'un **écart devient visible, il doit pouvoir être expliqué.**

Et lorsqu'il peut être expliqué, il devient un sujet de dialogue plutôt qu'un sujet de suspicion.



LESEXPERTS **CSE**.fr
AU SERVICE DES CSE

**Comprendre pour
faire comprendre.**

