

14-09-2026

Cfdt:

PAYE

Projet de loi Transparence salariale

**S'ENGAGER
POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS**

**Travail de valeur égale, catégorisation des salariés,
droit à une information comparative, embauche
et autres mesures**

*Plus de transparence,
plus d'égalité,
plus de justice !*



Le projet de loi visant à transposer en droit français la directive européenne du 10 mai 2023 sur la transparence salariale a été présenté en Conseil des ministres le 10 septembre 2026.

Il prévoit plusieurs mesures majeures : définition du travail de valeur égale, catégorisation des salariés, droit à une information comparative, obligations d'embauche et d'offre d'emploi, et renforcement de la lutte contre les discriminations.

L'examen au Parlement débutera au Sénat, à une date non encore connue.



**Une même valeur
pour un même travail
=
Une rémunération
plus juste**

1 Travail de valeur égale Des critères élargis

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui, pour l'ensemble des salariés concernés, imposent des exigences comparables, appréciées selon un ensemble de critères objectifs et non fondés sur le sexe, comprenant notamment :

- les connaissances professionnelles (titre, diplôme, pratique professionnelle) ;
- les capacités acquises par l'expérience ;
- les compétences techniques et non techniques ;
- les responsabilités ;
- les conditions de travail ;
- la charge physique et nerveuse.



Entrée en vigueur : le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel.

2 Catégorisation du personnel Un cadre pour plus d'égalité

Les employeurs devront catégoriser leurs salariés réalisant un travail de valeur égale.

Comment ?

- ➔ **Par accord d'entreprise** (avec les syndicats représentatifs).
- ➔ **À défaut : décision unilatérale après consultation du CSE (3 ans).**
- ➔ **Au niveau de la branche :** négociation d'un accord de méthode dans les 6 mois suivant la promulgation de la loi. Si un accord de branche est conclu, il peut être appliqué au niveau de l'entreprise ou de la décision unilatérale (la méthode reste facultative).

3 Droit à une information comparative Chaque salarié a un droit

- Informations sur sa rémunération et les niveaux moyens (même catégorie de salariés, ventilés par sexe).
- L'employeur doit informer chaque année de ce droit.
- Réponse sous un délai à définir par décret (max. 2 mois).
- Peut être exercé directement ou via les représentants CSE/DS).
- Données arrêtées par décret (éléments, calculs, modalités, délai, etc.).
- Accessible aux travailleurs handicapés.



Limite : pas de transmission si risque de divulgation d'identités d'autres salariés (seuil d'effectif fixé par décret).



Sanction : 450 € par manquement (x2 en cas de récidive, etc.).

4 Embauche et offre d'emploi Plus de transparence, dès le départ

- ✓ Une offre d'emploi doit mentionner une fourchette de rémunération et, le cas échéant, les références conventionnelles.
- ✓ Le candidat doit recevoir ces informations (même sans les demander).
- ✓ Interdiction de demander l'historique de rémunération.
- ✓ Interdiction des clauses de secret salarial.
- ✓ L'employeur doit mettre à disposition les éléments de classification, de promotion et de rémunération.



Entrée en vigueur : lendemain de la publication de la loi au Journal officiel.

5 Discrimination et charge de la preuve Un renversement possible

- **Règle de principe :** le salarié ou le candidat doit apporter des éléments laissant supposer une discrimination. L'employeur doit prouver que sa décision est justifiée.
- **Nouveau :** si l'employeur manque à certaines obligations de transparence, la charge de la preuve bascule sur lui (sauf s'il est manifestement non intentionnel et mineur).



Le salarié peut aussi présenter :

- des comparaisons (anciens salariés, autres entreprises liées par une même convention/accord),
- des statistiques ou tout autre élément de preuve.



Entrée en vigueur : lendemain de la publication de la loi.

6 Information sur les éléments de la rémunération Plus de visibilité sur les règles du jeu

- L'employeur doit mettre à disposition salariés :
- les modes d'évaluation des emplois,
- toutes les bases de calcul de la rémunération (modes d'évaluation, etc.).



Entrée en vigueur : lendemain de la publication de la loi.

7 Des sanctions contre les manquements

- **Amende de 450 €** pour défaut d'information annuelle ou absence de réponse.
- **Doublement** de l'amende en cas de récidive, etc.



Entrée en vigueur : lendemain de la publication de la loi.

8 En résumé

- ✓ Plus de transparence
- ✓ Plus d'égalité professionnelle
- ✓ Moins de discriminations
- ✓ Des droits renforcés pour tous les salariés

*Une transparence
qui profite à tous,
sur toute la ligne.*

*La transparence salariale,
c'est une avancée pour toutes et tous.*



La Cfdt reste mobilisée pour que ces mesures soient ambitieuses, concrètes et appliquées dans toutes les entreprises.

Cfdt:

**S'ENGAGER
POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS**