

#3 Les décryptages RH

● LIVE

**Transparence des salaires en 2026 -
2027 : ce qui change et comment
vous mettre en conformité**

Mardi 22 septembre | 11h30-12h30

Bienvenue !

Anne Leleu-Été
Axel Avocats
Avocate Associée - droit social



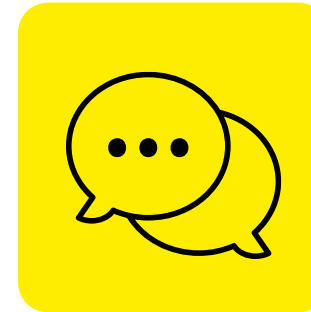
Thomas Piernot
Kelio
Talents Head of Product



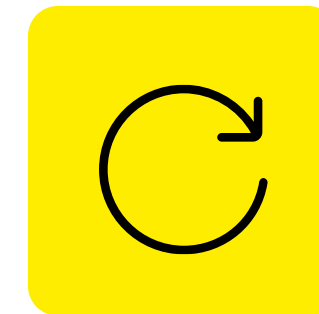
Informations pratiques pour la session



La session démarre à **11:30**
pour une durée de **1 heure**.



N'hésitez pas à poser vos
questions dans le chat.
Si nous ne pouvons pas
répondre à toutes les
questions pendant le live,
nous y répondrons à la fin de
celui-ci.



Envie de revoir le contenu ?
Le **replay** sera mis à
disposition sur la chaîne
Webikeo de Kelio.

Sommaire



1

Introduction : où en est-on de la transposition de la Directive ?

2

Anticiper les nouvelles mesures du projet de Loi

3

Calendrier, sanctions potentielles et enjeux

1

**Introduction : où en est-on de la
transposition de la Directive ?**



Constat à date / état des lieux

87

% des entreprises ont
commencé ou terminé
leur préparation

6

Seules 6% d'entre elles
se déclarent prêtes sur
toutes les obligations

50

% ont déjà simulé des
écarts de rémunération
femmes-hommes



Les politiques salariales et
les méthodes de calcul
doivent être documentées



Managers et représentants du
personnel doivent maintenant
rejoindre la démarche



Sondage

■ La Directive européenne n°2023/970

- Adoption de la [Directive européenne n°2023/970 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit](#) le 10 mai 2023.
- Objectif : rendre effectif le principe d'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes.
- Moyens : via un principe de transparence salariale afin de révéler les écarts de rémunération, porter les inégalités à la connaissance des travailleurs et faciliter la contestation des discriminations salariales.
- Comment : adoption dans les états membres de l'Union Européenne d'une loi de transposition.



Publication d'une [FAQ](#) au sujet de la Directive par la Commission européenne le 6 août 2026.

En France : calendrier* d'adoption de la loi de transposition

Entrée en vigueur de la Directive	7 juin 2023
Réunions de négociation avec les partenaires sociaux	21 mai 2025, 10 juin 2025, 15 janvier 2026
Mesures législatives	Septembre – Novembre 2025
Mesures réglementaires	Janvier – Février 2026
Transmission d'un premier avant-projet de loi aux partenaires sociaux	6 mars 2026
Nouvelle réunion de concertation	19 mars 2026
Transmission d'un second avant-projet de loi au Conseil d'Etat	5 juin 2026
Échéance du délai de transposition	7 juin 2026
 Présentation d'un projet de loi en Conseil des ministres	10 septembre 2026
Session au Parlement	1 ^{er} octobre 2026 – février 2027
Entrée en vigueur de la loi en préparation	Avant les prochaines élections présidentielles

*Calendrier prévisionnel

2

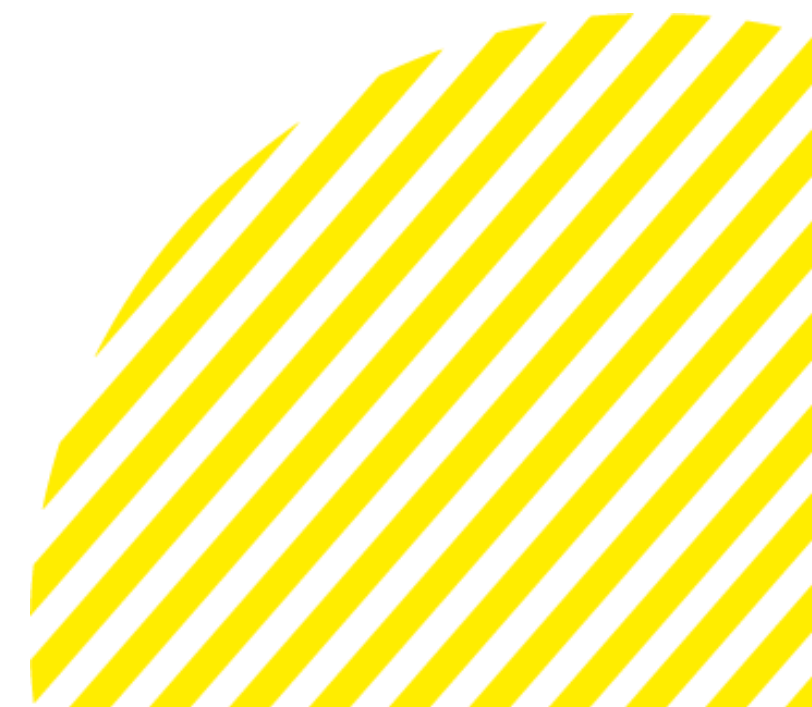
Anticiper les nouvelles mesures du projet de Loi



2.1

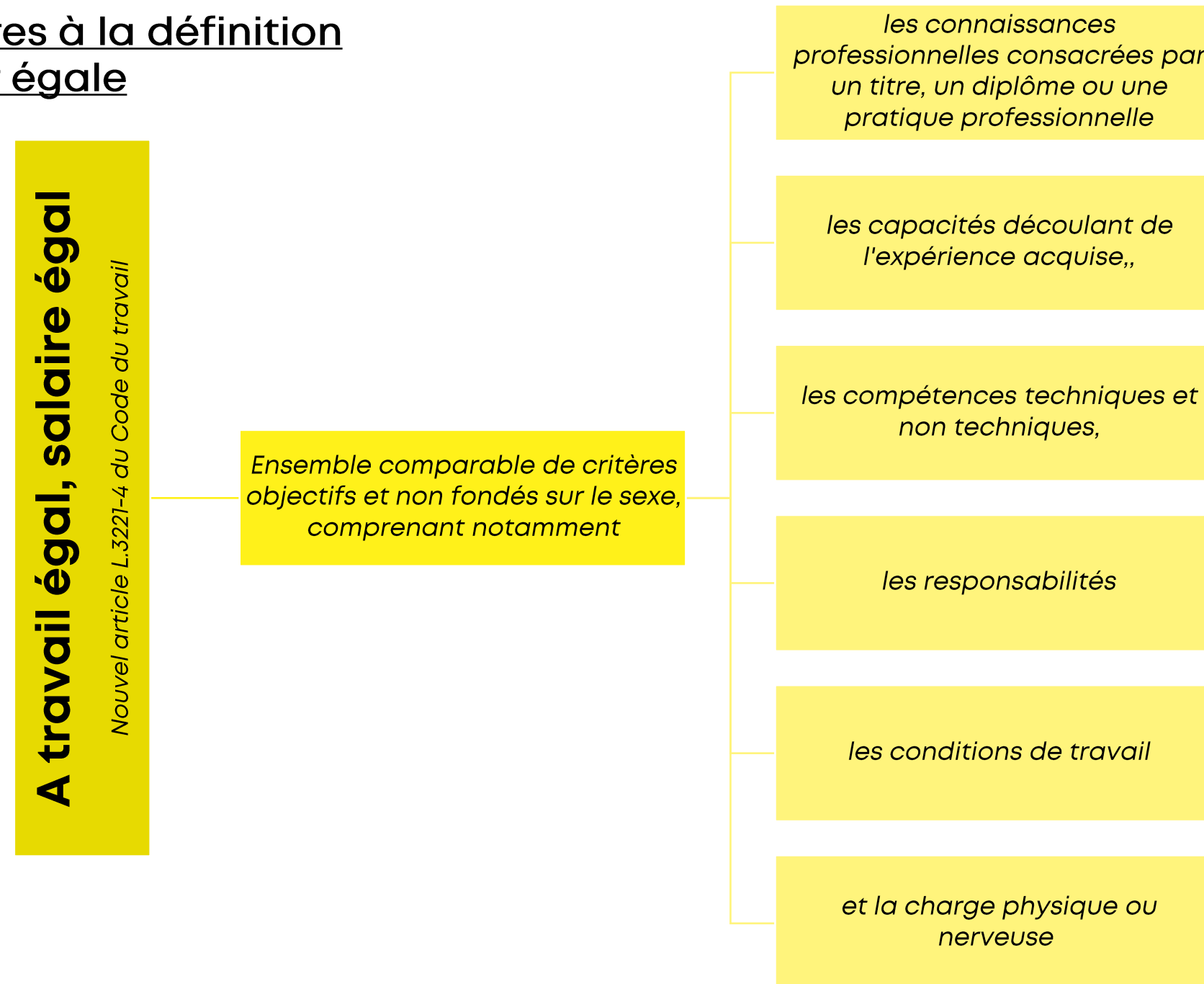
Renforcement du principe de l'égalité professionnelle

Les mesures de la Directive n°2023/970 et du projet de loi
de transposition du 10 septembre 2026



■ Renforcement du principe de l'égalité professionnelle

- Ajout de deux critères à la définition du travail de valeur égale



■ Renforcement du principe de l'égalité professionnelle

- Catégorisation des travailleurs réalisant un travail de valeur égale

- Par un accord d'entreprise (principe),
- A défaut un accord de branche.

Le principe :
l'accord collectif

Négociation dans
les branches à venir

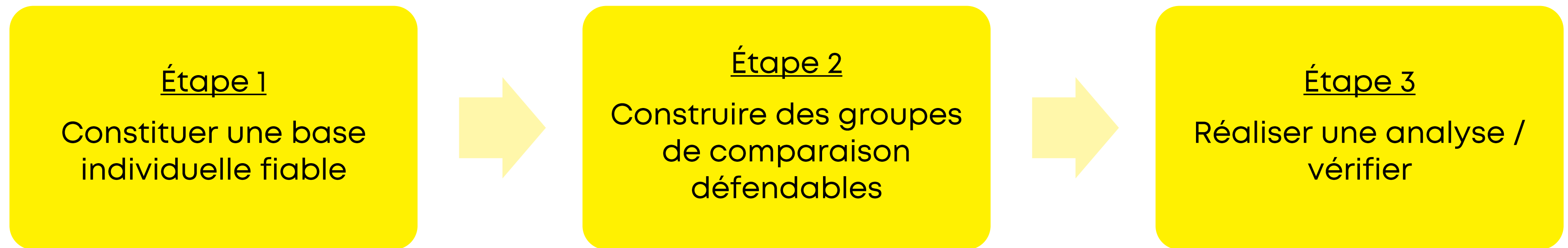
- Négociations en vue de la signature d'un accord sur les catégories d'emploi à venir.
- Dans le délai de 6 mois de la promulgation du texte.

- A défaut d'accord de branche ou d'entreprise.
- Catégorisation des salariés réalisant un travail de valeur égale par décision unilatérale.
- Durée de 3 ans.
- Consultation préalable du CSE.

A défaut : décision
unilatérale

■ Renforcement du principe de l'égalité professionnelle

- Définir les comparateurs adaptés



Dans le Core RH de Kelio

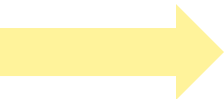
Éditions disponibles pour extraire les données de rémunération par niveau de diplôme, de qualification, par emploi...

Personnalisation de l'export

Description

Dates Salariés Contenu Mise en page

Titre par défaut		Titre personnalisé	Ordre de tri	Sens de tri
Nom Prénom (Données personnelles > Identité)		Nom Prénom	☐	▲
Emploi (Carrière > Emploi et compétences)		Emploi	☐	▲
Salaire brut (Carrière > Rémunération)		Salaire brut	☐	▲
Catégorie professionnelle (Carrière > Classification)		Catégorie professionnelle	☐	▲
Coefficient (Carrière > Classification)		Coefficient	☐	▲
Indice (Carrière > Classification)		Indice	☐	▲
Niveau (Carrière > Classification)		Niveau	☐	▲
Position (Carrière > Classification)		Position	☐	▲
Niveau d'études (Carrière > CV)		Niveau d'études	☐	▲
Date d'ancienneté (Données professionnelles > Rattachement)		Date d'ancienneté	☐	▲

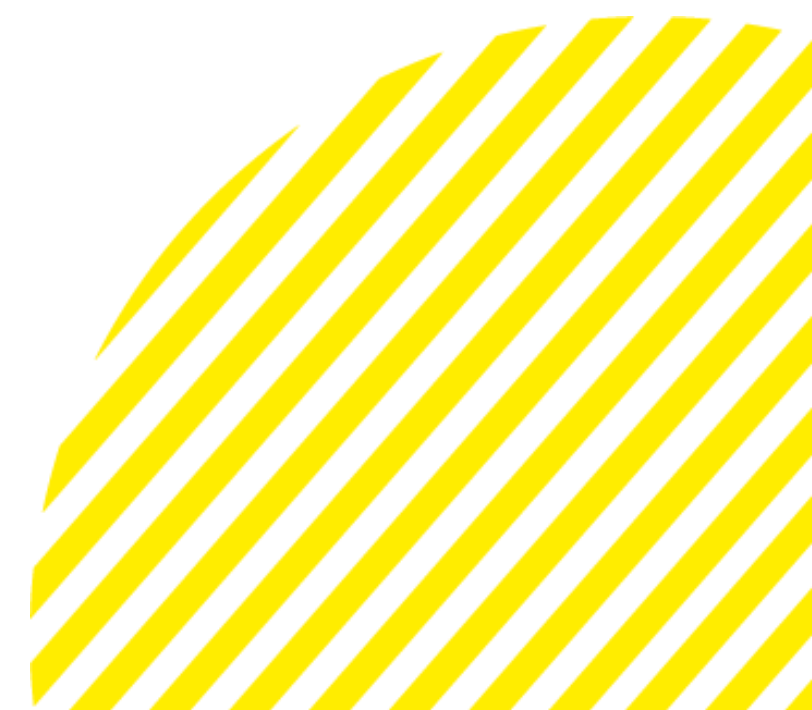


Moyenne de Salaire brut	Étiquettes de colonnes						
Étiquettes de lignes	Bac	Bac +2	Bac +5	BEP	(vide)	Total général	
Agent de maîtrise		2817	3135	2982	3023	2982	2996
195			3441				3441
210		3441		3441	3240		3340
215		1720				2982	2667
240			3211		3211		3211
285					3097		3097
305		3288	2753	2523	1950		2629
Autres		3211		3900			3556
285				3900			3900
305		3211					3211
Cadre		3383	3441	3085	3842	3556	3492
210		3383		3383			3383
285		3383		2886	3383		3170
305			3441	3383	4014	3556	3745
350					3441		3441
Employé		2638	1950	2633	1915	3861	2558
195				2364	2064		2264
210					1950		1950
215					2064		2064
240		2638		3039		4498	3459
285			1950				1950
305			1950	1950	1548	2586	2009
Ouvrier		2734	3025	2523	3441		2879
170							3441
210		2409	3001	1950			2628
215			3097	3097			3097
285		3383					3383
Technicien		2409	2810	2409	2208		2409
195					1950		1950
210			2294				2294
215		2294	3326	2409	2409		2609
240					1950		1950

2.2

Refonte de l'index de l'égalité professionnelle

Les mesures de la Directive n°2023/970 et du projet de loi
de transposition du 10 septembre 2026



Refonte de l'index de l'égalité professionnelle

Principe	Projet de Loi de transposition du 10 septembre 2026
Catégorisation des salariés Nouvel alinéa à l'article L.3221-6 du Code du travail	<i>« Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, sont établis selon des règles qui assurent l'application du principe fixé à l'article L. 3221-2. »</i>
Refonte des indicateurs	7 indicateurs devraient désormais être calculés (décret en attente). - Écart de rémunération entre les femmes et les hommes - Écart de rémunération entre les femmes et les hommes au niveau de l'ensemble des éléments variables ou complémentaires - Écart de rémunération médian entre les femmes et les hommes - Écart de rémunération médian entre les femmes et les hommes au niveau de l'ensemble des éléments variables ou complémentaires - Proportion de femmes et d'hommes bénéficiant d'éléments variables ou complémentaires de rémunération - Proportion de femmes et d'hommes dans chaque quartile de l'échelle de rémunération • <u>Nouvel indicateur prévu (appelé « 7ème indicateur »)</u>: écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie rassemblant des salariés accomplissant un travail égal ou de valeur égale.

■ Refonte de l'index de l'égalité professionnelle

- Déclaration / publication des résultats

1. Écart de rémunération entre les femmes et les hommes

2. Écart de rémunération entre les femmes et les hommes au niveau de l'ensemble des éléments variables ou complémentaires

3. Écart de rémunération médian entre les femmes et les hommes

4. Écart de rémunération médian entre les femmes et les hommes au niveau de l'ensemble des éléments variables ou complémentaires

5. Proportion de femmes et d'hommes bénéficiant d'éléments variables ou complémentaires de rémunération

6. Proportion de femmes et d'hommes dans chaque quartile de l'échelle de rémunération

7. Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie rassemblant des salariés accomplissant un travail égal ou de valeur égale.

- Automatisement pré-calculés grâce à la DSN.
- Publication annuelle sur le site du ministère du Travail tous les ans.
- Publication sur le site internet à titre volontaire.

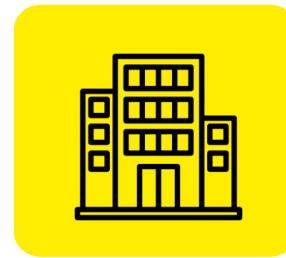
- Publication triennale sur le site du ministère du Travail pour les entreprises de 50 à -250 salariés (sauf exceptions) / Publication annuelle au-delà.
- Publication sur le site internet à titre volontaire.
- Transmission au CSE et/ou aux salariés, sauf demandes abusives.

■ Refonte de l'index de l'égalité professionnelle

- Relation avec le CSE



Entreprises de 50 à 99
salariés



Entreprises de 100 à
249 salariés



Entreprises de 250
salariés et plus

Information du CSE :

- Sur les données utilisées pour le calcul, la méthode de calcul et les résultats de chaque indicateur.

■ Consultation du CSE :

- Dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.
- Sur les données utilisées pour le calcul, la méthode de calcul et les résultats de chaque indicateur.
- Transmission de l'avis à l'administration.

■ Refonte de l'index de l'égalité professionnelle

- Les mesures correctives



Entreprises de 50 à 99
salariés



Entreprises de 100 à
249 salariés



Entreprises de 250
salariés et plus

Ecart révélé par le 7^{ème} indicateur supérieur à un pourcentage défini par décret (5% à date) :

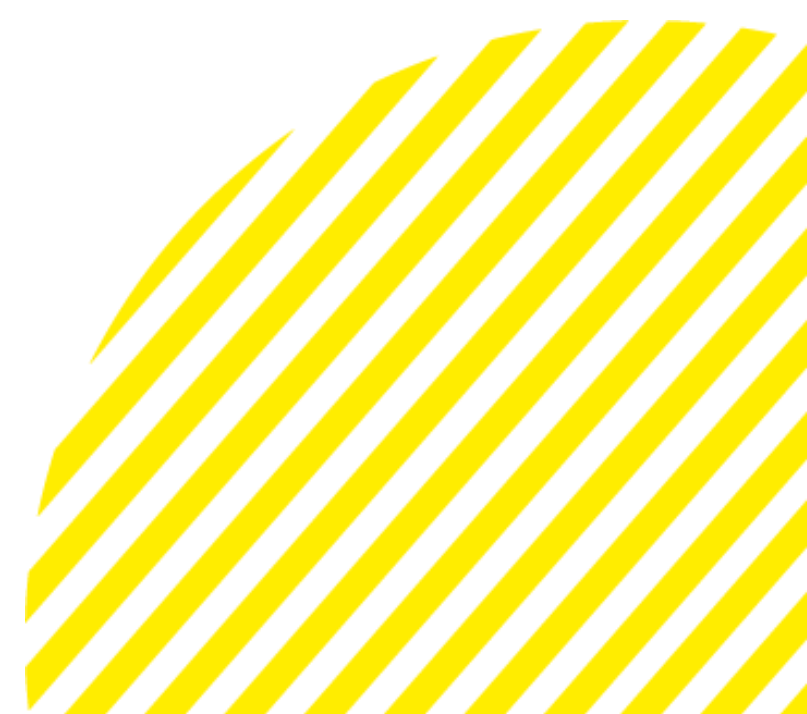
- Négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle pour définir les mesures de correction des écarts si cet écart n'est pas justifié par des critères objectifs et non fondés sur le sexe.
- A défaut : plan d'action unilatéral.

- Réponse aux demandes d'explications des élus, DS et salariés (sauf demandes abusives).
- Ecart révélé par le 7^{ème} indicateur > 5% (à date), deux options :
 - Soit justifier l'écart par des critères objectifs et non sexistes après consultation du CSE.
A défaut : définir des mesures correctrices par accord ou plan d'action + seconde déclaration dans les 6 mois avec consultation préalable du CSE.
En cas d'écart persistant, option 2.
 - Soit définir des mesures correctrices par accord ou plan d'action via une évaluation conjointe des rémunérations (à réaliser de nouveau en cas d'écart persistant - E+250).
- Information de l'administration / risque de mise en demeure.

2.3

Le droit à l'information des salariés

Les mesures de la Directive n°2023/970 et du projet de loi de transposition du 10 septembre 2026



Le droit à l'information des salariés

Contenu de l'information

- Droit à l'information des salariés.
- Sur leur niveau de rémunération et sur les niveaux de rémunération moyens, ventilés par sexe, des salariés relevant de la même catégorie.

Process

- Les salariés exercent ce droit.
- Demandent et reçoivent ces informations, directement ou par l'intermédiaire des DS ou des élus au CSE.
- Délai à définir par décret (2 mois à date).

Proactivité de l'employeur

- Information annuelle.
- Sur la possibilité de demander les informations relatives à la rémunération.

Droit de refus de l'employeur

- Lorsqu'un salarié demande des informations [et] que l'effectif de la catégorie du salarié à laquelle il appartient se situe en-deçà d'un seuil déterminé par décret.
- Si la divulgation de ces informations risque d'entraîner l'identification d'un salarié.

Dans Kelio Documents ?

Vous souhaitez notifier vos collaborateurs de leur droit à l’information ? C’est possible avec Kelio Actualités et Documents !

Actualités

Accéder à l'application >



09/04/2026
Transparence salariale - Votre droit à l'information



27/12/2025
Nouveau badge dématérialisé : utilisez votre téléphone pour entrer sur nos sites



23/12/2025
Kelio : 5e des éditeurs RH et Paie français



23/12/2025
ATS de Kelio : disponible à l'international en 5 langues !



23/12/2025
L'entreprise Mohabi témoigne de son externalisation de paie avec Kelio

Ajouter document

Accueil > RH > Documents RH

Rechercher

Répertoires

Aucun répertoire

Documents

		Nom	Publié le	Type	Taille
☒		transparence_salariale_guide_v2	09/04/2026	PDF	4 Ko
☐		Guide_RH_Kelio	13/01/2026	PDF	1 Mo
☐		Kelio_-_Politique_RPS	13/01/2026	PDF	75 Ko
☐		3a_garanties_mutuelle_syntec_2023	13/01/2026	PDF	574 Ko
☐		politique_de_defraielement_2024_-_collaborateu...	13/01/2026	PDF	228 Ko
☐		livret_d_accueil	13/01/2026	PDF	2,5 Mo
☐		charte_rse_22112022_2022-12-01_15-58-47_...	13/01/2026	PDF	77 Ko

1 document sélectionné (4 Ko) sur 7 documents



transparence_salariale_guide_v2.pdf

Aperçu

Détail

Visibilité

3 sur 4

1. Contexte et objectifs
Renforcer l'équité salariale
Améliorer la transparence
Réduire les écarts injustifiés

2. Évolutions introduites
Avant embauche : fourchette salariale communiquée
Interdiction de demander l'historique salarial
Accès aux critères de rémunération
Accès à des données anonymisées

3. Ce que cela n'implique pas
Les salaires individuels restent confidentiels
Tous les salariés ne sont pas rémunérés de la même manière
Les écarts restent possibles s'ils sont justifiés

4. Critères de rémunération
Expérience et compétences
Responsabilités
Performance
Marché de l'emploi

5. Engagement de l'entreprise
Transparence des pratiques
Équité de traitement
Suivi des écarts
Actions correctives si nécessaire

6. Vos droits
Comprendre votre rémunération
Accéder aux critères
Être protégé contre les discriminations

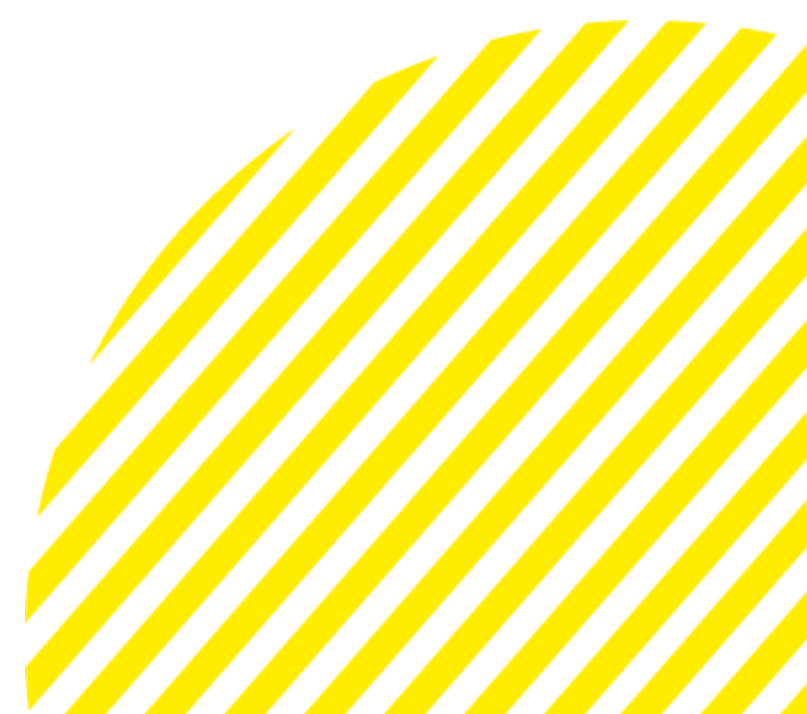
Visualiser le document

Télécharger

2.4

Le processus de recrutement

Les mesures de la Directive n°2023/970 et du projet de loi
de transposition du 10 septembre 2026



Le processus de recrutement

1

Droit du candidat à connaître la fourchette de rémunération initiale et les dispositions conventionnelles applicables pour déterminer la rémunération qui correspond à l'emploi visé.

2

Interdiction de demander au candidat sa rémunération actuelle ou antérieure.

3

Interdiction de faire publier ou de diffuser des offres ne mentionnant pas les obligations précitées.

4

Principe de transparence des rémunérations dans le contrat de travail.

Le processus de recrutement

Diffusion d'une offre accessible au public

Informations sur la fourchette de rémunération initiale et sur les dispositions conventionnelles directement dans l'annonce.

Interdiction de publier ou diffuser une offre d'emploi ne précisant pas ces informations.

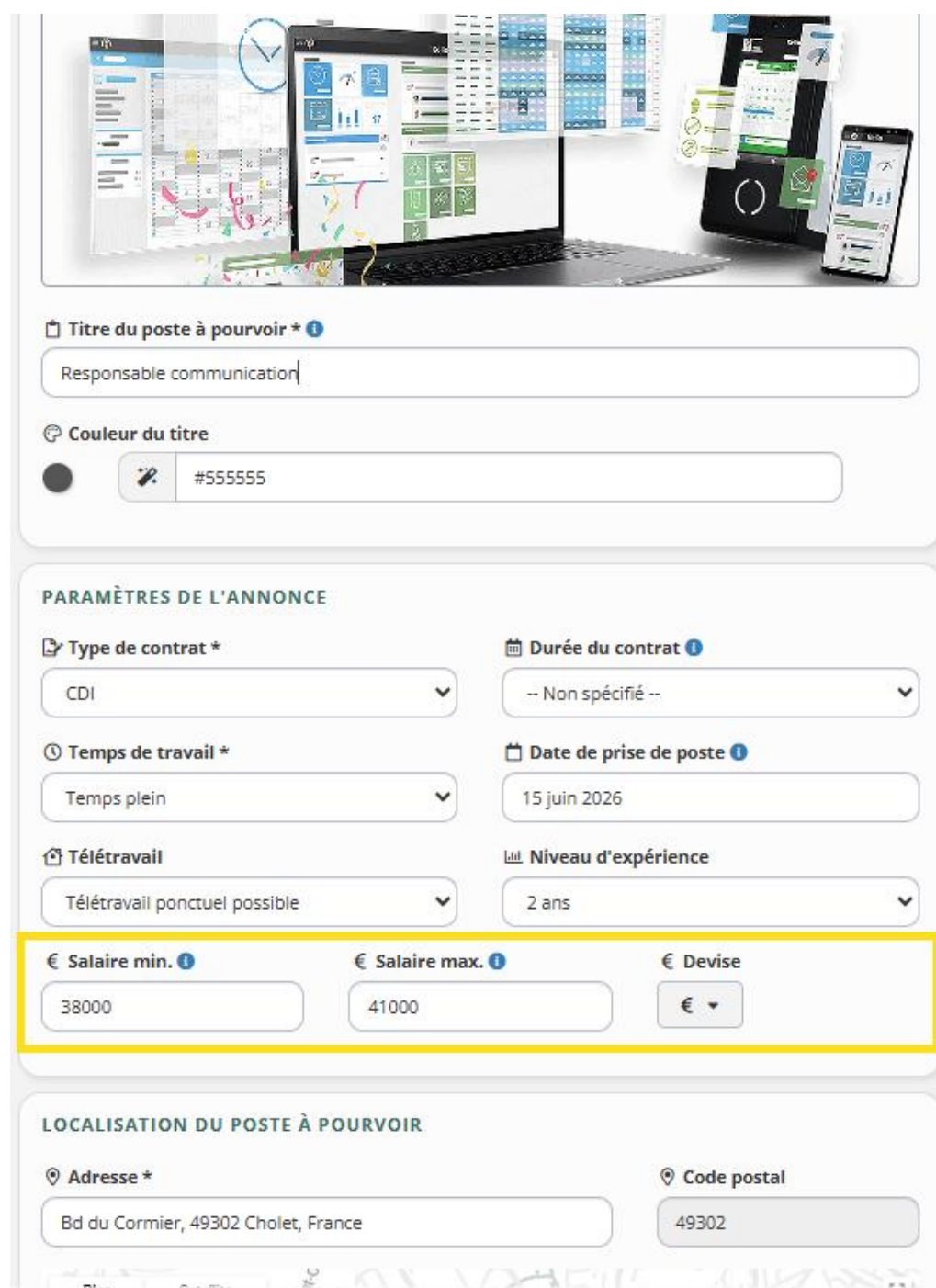
Recrutement direct

Communication écrite avant ou pendant l'entretien sur la fourchette de rémunération initiale et sur les dispositions conventionnelles applicables.

Dans Kelio ATS

Définition d'une fourchette de rémunération annuelle lors de la création de la campagne de recrutement.

Nos conseils : une fourchette pas un râteau ! ➔ pas plus de 5% de fourchette pour les postes à faible expérience et jusqu'à 10% pour les postes cadres/séniors.



Titre du poste à pourvoir *

Responsable communication

Couleur du titre

#555555

PARAMÈTRES DE L'ANNONCE

Type de contrat *

CDI

Durée du contrat

-- Non spécifié --

Temps de travail *

Temps plein

Date de prise de poste

15 juin 2026

Télétravail

Télétravail ponctuel possible

Niveau d'expérience

2 ans

€ Salaire min.

38000

€ Salaire max.

41000

€ Devise

€

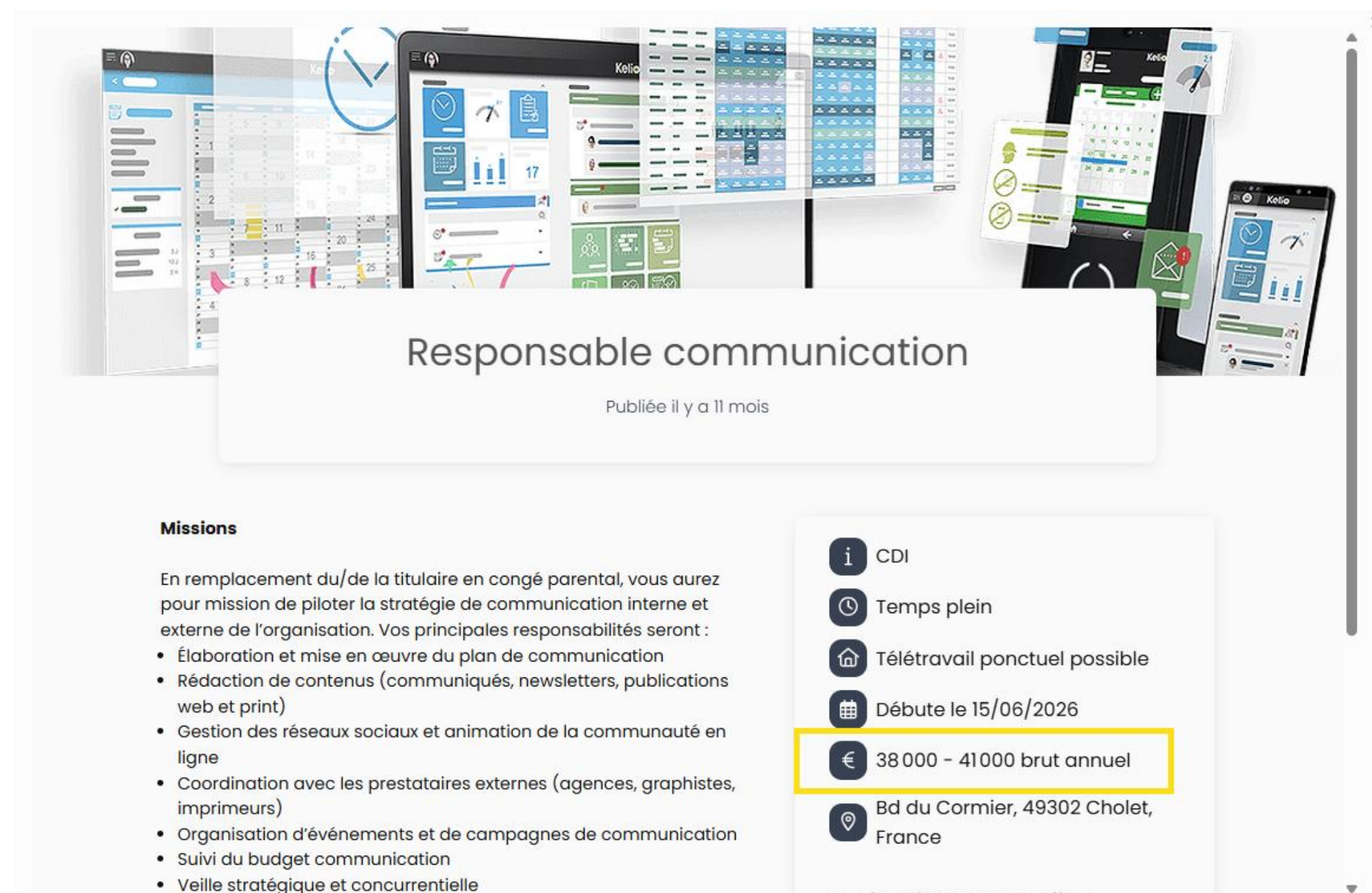
LOCALISATION DU POSTE À POURVOIR

Adresse *

Bd du Cormier, 49302 Cholet, France

Code postal

49302



Responsable communication

Publiée il y a 11 mois

Missions

En remplacement du/de la titulaire en congé parental, vous aurez pour mission de piloter la stratégie de communication interne et externe de l'organisation. Vos principales responsabilités seront :

- Élaboration et mise en œuvre du plan de communication
- Rédaction de contenus (communiqués, newsletters, publications web et print)
- Gestion des réseaux sociaux et animation de la communauté en ligne
- Coordination avec les prestataires externes (agences, graphistes, imprimeurs)
- Organisation d'événements et de campagnes de communication
- Suivi du budget communication
- Veille stratégique et concurrentielle

CDI

Temps plein

Télétravail ponctuel possible

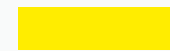
Début le 15/06/2026

38 000 - 41 000 brut annuel

Bd du Cormier, 49302 Cholet, France

3

**Le calendrier, les sanctions
potentielles et les enjeux :
pourquoi s'emparer du sujet dès
maintenant ?**



■ Le calendrier : la transparence salariale, c'est demain !

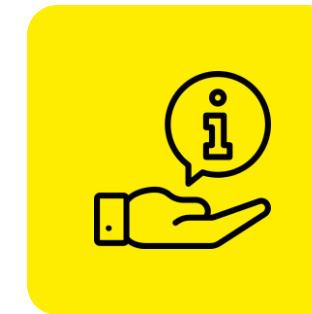
- Entrée en vigueur
 - À compter d'une date fixée par décret, et au plus tard dans un délai d'un an suivant la promulgation de la loi.
- Exceptions :



Index

Les dispositions relatives à la déclaration du 7ème indicateur entreraient en vigueur à une date fixée par décret et au plus tard :

- 1 an pour les entreprises de 150+ salariés
- 3 ans dans les entreprises de 100 à 149 salariés
- 6 ans pour les entreprises de 50 à 99 salariés.

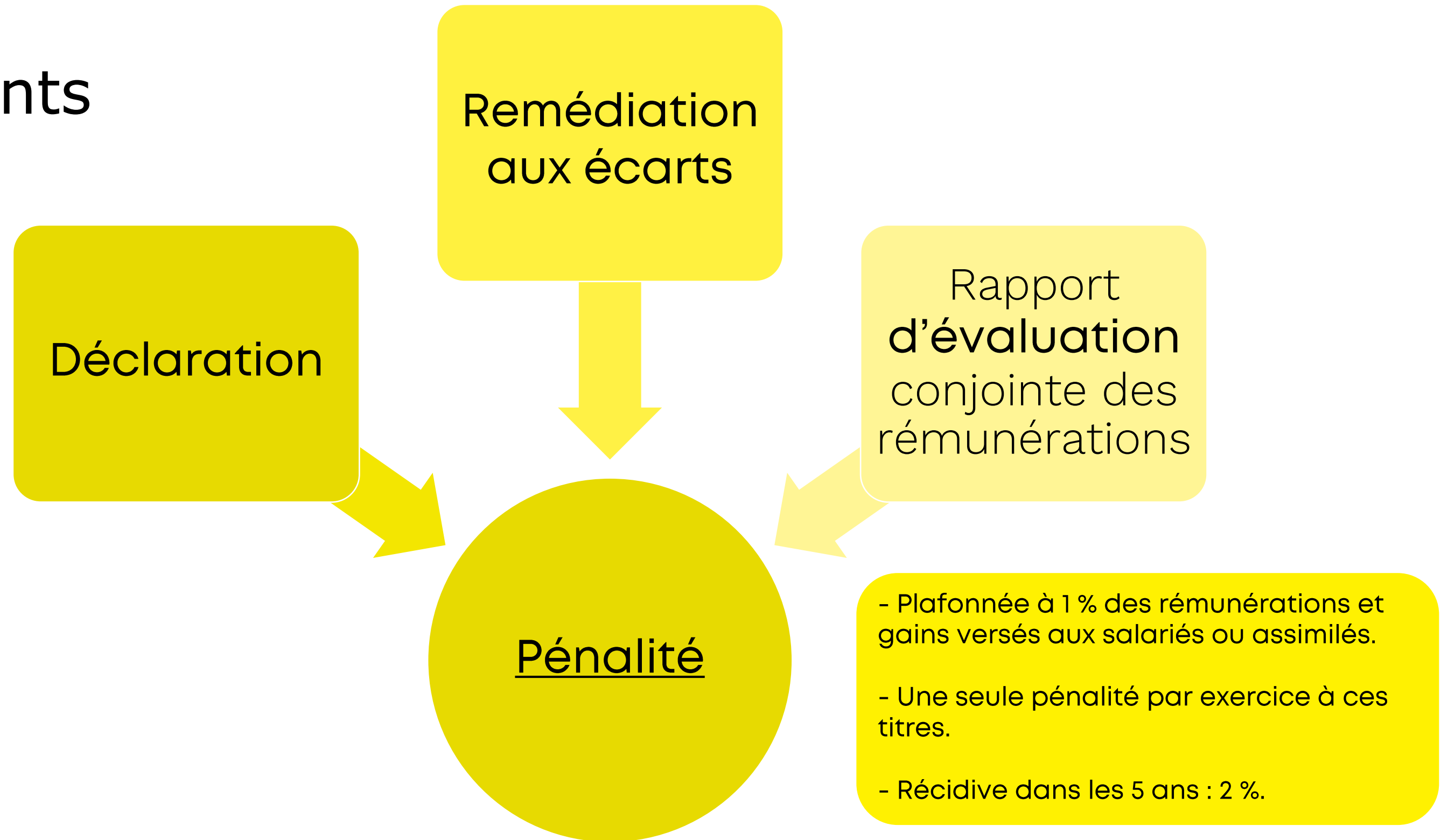


Droit à l'information

A compter de l'entrée en vigueur de l'accord ou de la décision unilatérale sur la catégorisation des salariés, et au plus tard dans le délai d'un an suivant la promulgation de la loi.

Les sanctions potentielles

- Manquements



■ Les sanctions potentielles

Autres manquements (notamment) :

- Information annuelle des salariés
- Réponses aux demandes individuelles
- Transmission des informations au CSE / salariés
- Transmission à l'autorité administrative
- Obligations en matière de recrutement



450€

Pénalité maximale de 450 euros pour chaque manquement.

Doublée en cas de récidive dans les 5 ans.

■ Les sanctions potentielles

- Sanctions complémentaires

Administrative

Exclusion, à l'appréciation de l'acheteur public ou de l'autorité concédante, d'une procédure de marché public ou de concession pendant un an.

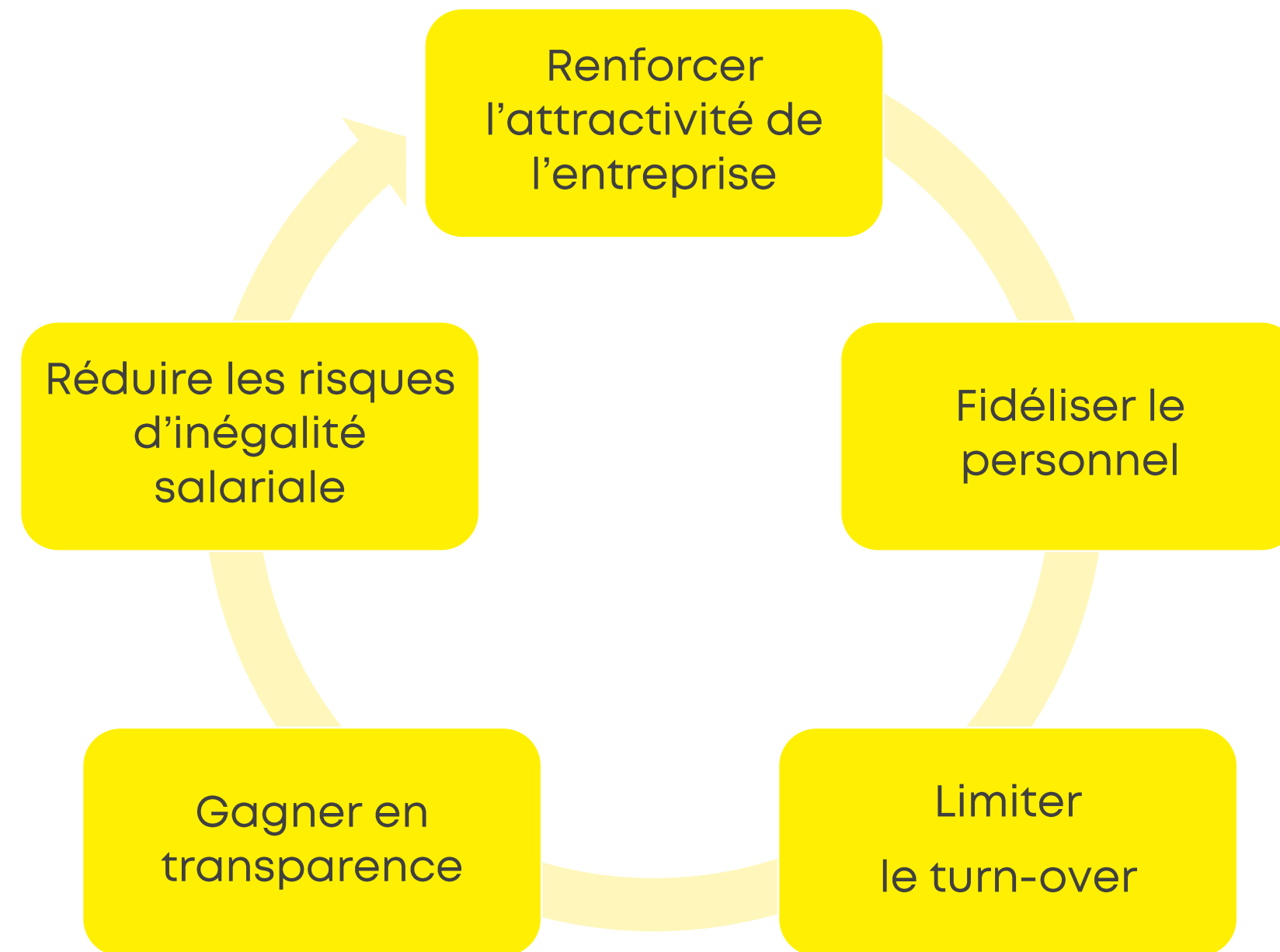
Pénale

Certaines violations des règles d'égalité professionnelle.

3.750 euros d'amende / 1 an d'emprisonnement.

Lorsqu'elles sont commises par le même employeur à l'égard de plusieurs personnes : peine portée à deux ans d'emprisonnement et 7.500 € d'amende.

Les enjeux de la transparence salariale : à vous de jouer !





Sondage

Kelio, un SIRH complet

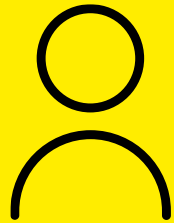
pour gérer toute la vie au travail

5 millions d'utilisateurs. 20 000 clients dans le monde



Recrutement

Site carrière
Multidiffusion
Pitch vidéo
KPI
recrutement



Gestion admin.

Onboarding
Process RH
Signature
électronique
Core RH
Reporting RH



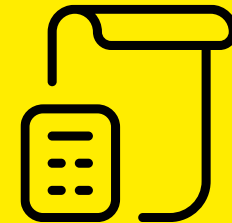
Portail collaboratif

Indicateurs clés
Notifications
Actualités
Documents
Messagerie



Gestion des temps

Présence
Absences
Pointage
Télétravail
Suivi activités
Planification



Notes de frais

Technologie
OCR
Reporting
Scellement
Archivage



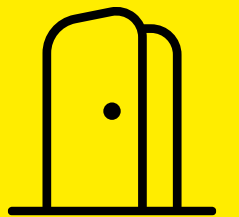
Talents

Emplois &
compétences
Entretiens
Formation



Paie

Logiciel de
paie
Externalisation
de la paie
Coffre-fort
électronique

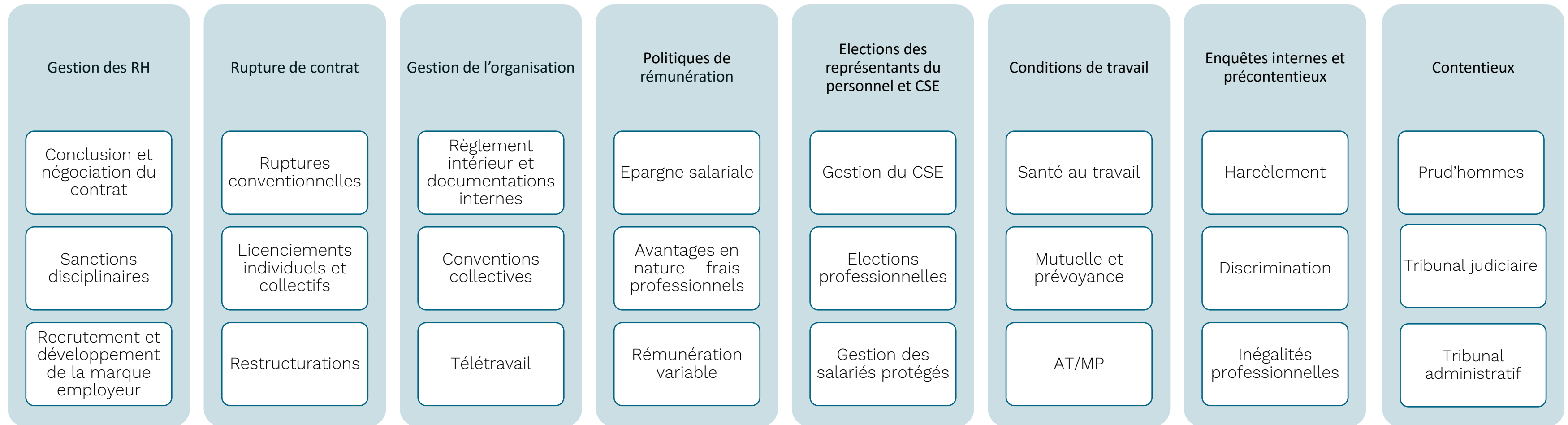


Contrôle d'accès

Gestion des accès
Badges physiques et
virtuels
Exercices incendie
Gestion des visiteurs
Réservation de salles
Vidéosurveillance

www.kelio.com

Kelio



Notre équipe conseille et forme depuis près de 15 ans les équipes RH et les équipes dirigeantes sur tous les aspects du droit du travail et des RH, aussi bien en conseil qu'en contentieux.

Toute l'actualité sociale en 5 minutes par semaine : <https://www.axel-avocats.com/inscription-newsletter/>

Merci !



02 41 71 44 00

marketing@kelio.com

www.kelio.com



01 84 25 20 21

contact@axel-avocats.com

www.axel-avocats.com