

ÉDITORIAL

A l'approche, imminente, de l'échéance (juin 2026), la transposition de la directive relative à la transparence salariale occupe tous les esprits et préoccupe tous les acteurs des entreprises, d'autant plus après le partage d'un premier projet de loi pour le secteur privé. Naturellement, la poursuite de la concertation avec les partenaires sociaux, les arbitrages gouvernementaux ainsi que les travaux parlementaires consécutifs rendent les contours de la future loi encore incertains.

Car, au-delà du postulat - généralement admis - d'une nécessaire réduction des écarts de rémunération, non justifiés par des critères objectifs et non sexistes, se pose très sérieusement la question de la mise en œuvre effective et concrète des obligations portées par la directive.

Certes, ces dernières constituent déjà un défi technique, qu'il s'agisse de cibler les données à intégrer dans la rémunération, de générer les éléments de reporting, d'arbitrer sur le traitement des travailleurs à temps partiel ou encore de définir des process d'information et de gestion des réclamations. Mais, il s'agit aussi et surtout, pour la très grande majorité des entreprises, quelle que soit leur taille, d'un enjeu majeur touchant, à la fois, à l'ensemble de leurs politiques de recrutement, de rémunération, de classification des emplois et, plus largement, à leur culture d'entreprise.

D'où la nécessité, pour les représentants du personnel, de s'impliquer très en amont dans le suivi global du projet, les travaux de catégorisation des emplois, la mise à plat de la politique de rémunération, indépendamment des derniers arbitrages à réaliser sur le texte de transposition. **Ne tardez plus !**

Bonne lecture !

Éclairage

Le compte à rebours de la transparence salariale s'accélère



La directive européenne sur la transparence salariale sera-t-elle bien transposée dans le droit français dans les temps, au plus tard le 7 juin prochain, date butoir prévue par l'Europe ? Le projet de loi, en tout cas, a été dévoilé le 6 mars, deux jours avant la Journée internationale des droits des femmes.

Le retard pris dans le calendrier a rendu attentistes un certain nombre d'entreprises, observe Amélie Gaudard, consultante Secafi et animatrice métier sur les sujets de politique sociale, mais ne doit pas empêcher les représentants du personnel de s'emparer très vite du sujet. « L'objectif de cette loi est d'enrayer les écarts de rémunération persistants injustifiés entre les hommes et les femmes positionnés sur un même emploi, rappelle-t-elle. Il faut à tout prix éviter les écueils rencontrés avec l'index égalité professionnelle qui n'a eu, finalement, qu'un effet anecdotique. Les mesures devront être très précises, avec des contrôles et des sanctions persuasives. Les représentants du personnel, dont le rôle sera renforcé (négociations, informations-consultations), doivent initier, au plus tôt, des discussions avec leurs directions afin d'éviter que ces dernières ne travaillent seules sur ces enjeux ou, pire, confient les travaux à des tiers extérieurs à l'entreprise sans connaissance des métiers. »

Pour Ludivine Egretaud, consultante Secafi dans le secteur banques-assurances, le besoin de compréhension des enjeux et de montée en compétences des représentants du personnel s'exprime d'ailleurs de plus en plus, notamment au cours des missions d'expertise réalisées dans le cadre des informations-consultations récurrentes. « *La prise de conscience est là, avec la volonté de s'approcher les enjeux de demain, observe-t-elle. Le CSE n'est plus une instance de réception d'informations, mais peut devenir co-acteur du sujet.* »

travail, incluant des critères supplémentaires, comme les conditions de travail ou les compétences comportementales. « *On s'éloigne nettement de la logique de la plupart des classifications des conventions collectives, avec l'arrivée de critères difficiles à objectiver. D'où l'importance pour les IRP de travailler conjointement avec la direction à leur mise en place* », explique Amélie Gaudard. L'objectif : éviter que les entreprises ne regroupent massivement des emplois dans des catégories d'emploi choisies de manière à gommer ou à limiter les éventuels écarts existants.

“ Mais, en tout premier lieu, il faudra s'assurer que le système d'évaluation, de classification des emplois et des structures de rémunération de l'entreprise répond bien au principe « à travail de valeur égale, salaire égal ». ”

Car, sur les quatre changements majeurs apportés par la loi sur la transparence salariale par rapport aux dispositions existantes en matière d'égalité professionnelle, trois impliquent directement les IRP. D'une part, une possible information-consultation dans les entreprises de plus de 100 salariés sur le sujet du futur index, qui comportera désormais 7 critères, soit 6 totalement nouveaux. D'autre part, l'obligation d'effectuer une évaluation conjointe en cas d'écart de rémunération supérieur à 5%, non justifié par des critères objectifs et non sexistes, et qui ne fasse pas non plus l'objet, dans un délai de six mois, d'une mesure visant à y remédier. Mais, en tout premier lieu, il faudra s'assurer que le système d'évaluation, de classification des emplois et des structures de rémunération de l'entreprise répond bien au principe « à travail de valeur égale, salaire égal ». Et c'est toute la difficulté ! La directive introduit en effet une notion de « travail de même valeur » plus large que celle actuelle du Code du

D'après le projet de loi, c'est à partir du 7 juin 2027, soit un an après la date butoir de transposition, que les entreprises devront se soumettre à la majorité de leurs nouvelles obligations, avec un échelonnement plus étendu selon l'effectif de l'entreprise, concernant l'obligation d'afficher, pour les « mêmes emplois et emplois de même valeur », des éléments de rémunération différenciés par genre. « *Savoir ce que la direction communiquera demain qu'elle ne donne pas encore aujourd'hui est une question récurrente chez les élus,* » note Ludivine Egretaud. Ces informations devront comporter le détail de la rémunération fixe et variable, avec les différentes natures de variables, le cas échéant, pour les hommes et les femmes. Cette directive, dont la finalité est de mettre fin à l'opacité salariale en passant d'une logique individuelle à une structure de rémunération transparente claire et structurée, représente une véritable évolution culturelle qui, pour aboutir aux résultats escomptés, devra être portée par l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

Trois questions à...

●●●

Amélie Gaudard,

Animatrice métiers Groupe Alpha sur les sujets de politique sociale



Transparence salariale : le décret d'application devra préciser un certain nombre de points

Après plusieurs mois de mise en suspens, les discussions entre le gouvernement et les partenaires sociaux autour de la transposition en droit français ont repris en janvier 2026 et un projet de loi a été soumis le 6 mars. Comment se présente le reste du calendrier ?

Le calendrier évoqué pour l'entrée en vigueur des différents articles serait échelonné entre un an à compter de la promulgation de la loi et 2030, selon les mesures et la taille de l'entreprise. Par exemple :

- Négociations fixant les segmentations d'emplois de même valeur : 31 décembre 2026 ;
- Déclaration des nouveaux indicateurs en remplacement de l'index : délai d'un an à compter de la promulgation de la loi avec un délai à 2030 pour les plus petites entreprises sur le dernier indicateur ;
- Droit à demande d'information pour les salariés : au plus tard un an après promulgation de la loi.

Attention toutefois, il ne s'agit que d'un projet qui appelle encore des échanges avec les partenaires sociaux, puis une soumission au vote du parlement. La promulgation de la loi pour l'échéance de juin n'est pas assurée.

Que confirme ce projet de loi ?

Il confirme notamment le seuil de 50 salariés pour la transmission des nouveaux indicateurs (en remplacement de l'index), mais également le rôle renforcé des IRP avec des informations ou informations-consultations (selon la taille de l'entreprise) sur la méthode, les données utilisées et le calcul des indicateurs ou encore une consultation sur les justifications des écarts éventuels. Des ouvertures de négociations d'accords sont envisagées autour des mesures correctrices qui pourraient s'avérer nécessaires face à des écarts non justifiés et pour l'élaboration de la catégorisation des emplois de même valeur (négociations d'accords de branche et d'entreprise).

Tous les éléments de la directive européenne sont-ils repris dans le projet de loi ?

Un certain nombre de points renvoient au futur décret d'application, notamment pour des éléments clairement énoncés dans le texte de la directive, tels que :

- La nature des sept indicateurs remplaçant l'index actuel ;
- Le pourcentage d'écart de rémunération moyenne entre H et F exerçant un travail de même valeur à partir duquel des mesures correctrices devront être apportées (5% dans la directive) ;
- Le seuil d'effectif par catégorie, à partir duquel les données seront communiquées aux salariés (aucun seuil prévu pour la communication au CSE) ;
- Ou encore le périmètre des rémunérations à prendre en compte (l'épargne salariale pourrait se trouver exclue).

Le CSE peut demander la suspension d'un projet de réorganisation en raison des risques qu'il induit pour la santé des salariés

La Direction d'une grande entreprise de service public envisage de mettre en œuvre une réorganisation comprenant plusieurs centaines de suppressions de postes et induisant de nombreuses mutations professionnelles ou géographiques. Or, le CSE démontrait que les DUERP des différents établissements n'avaient pas été mis à jour, notamment sur les risques psychosociaux liés au projet ; que l'expert SSCT mandaté sur le projet avait réalisé une analyse de risque faisant apparaître que la société avait méconnu la réalité des impacts de son projet ; que la société n'avait mis en place pour en limiter les conséquences que deux journées d'ateliers collectifs et un numéro vert.

La Cour d'appel de Paris rappelle d'une part que les mesures mises en place doivent tendre, dans l'organisation du projet, à limiter, sur la base d'une évaluation concrète, l'apparition de répercussions psychologiques sur les salariés soumis au bouleversement de leurs conditions de travail et de vie personnelle. D'autre part, qu'il appartenait à l'employeur de procéder à une évaluation spécifique des risques au regard des conséquences concrètes pour les salariés dès l'annonce du projet et depuis sa mise en œuvre effective.

En conséquence la juridiction a suspendu

le projet et interdit la mise en œuvre de la réorganisation en l'état. Elle a également enjoint l'employeur à revoir sa copie en établissant un plan de prévention primaire et une analyse complète des facteurs de risques psychosociaux avec la mise à jour des DUERP.

CA Paris, 5 février 2026

Un accord de performance collective (APC) ne peut avoir comme effet direct et immédiat des suppressions de postes non remplacés, alors qu'en application de l'accord, des salariés sont licenciés

Afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi, il est possible de conclure un accord collectif d'entreprise aménageant la durée du travail et la rémunération des salariés et organisant la mobilité professionnelle ou géographique au sein de l'entreprise. Les dispositions d'un APC se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles des contrats de travail en dehors de toutes difficultés économiques. Les salariés qui refusent l'application de cet accord peuvent faire l'objet d'un licenciement, fondé sur une cause réelle et sérieuse.

Est dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement de la salariée fondé sur son refus du poste proposé en application de l'accord de performance collective conclu par l'employeur avec les délégués syndicaux pour anticiper la fin du marché sur lequel

la salariée était affectée, dès lors que cet accord a eu pour effet direct et immédiat des suppressions de postes, ce qui constituait un détournement de son objet, et que les règles du plan de sauvegarde de l'emploi sont d'ordre public, l'analyse du registre du personnel faisant ressortir qu'environ la moitié des salariés ayant refusé la modification de leur contrat de travail dans le cadre de l'accord n'ont pas été remplacés.

CA Aix-en-Provence 29-1-2026 n° 23/06459

La redirection massive de courriels professionnels confidentiels par un salarié protégé peut être considérée comme fautive

Dans cette affaire, un salarié protégé avait redirigé massivement, des courriels professionnels contenant des données sensibles vers sa messagerie personnelle (et celle d'un tiers à l'entreprise).

L'employeur avait considéré cette pratique comme fautive et constitutive d'un manquement grave à ses obligations de confidentialité justifiant son licenciement disciplinaire. Le salarié avait invoqué son statut de salarié protégé ainsi qu'une pratique faisant référence aux droits de la défense.

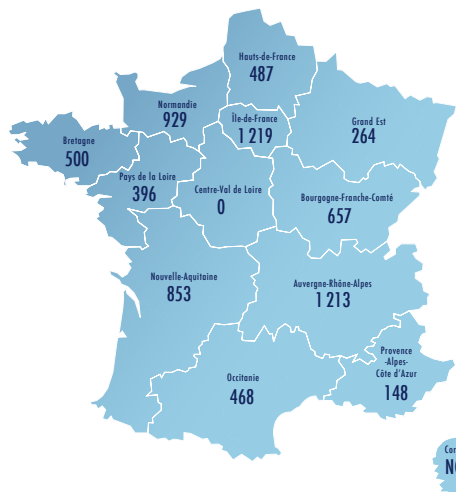
Le Conseil d'Etat a considéré qu'une telle pratique ne peut pas être admise au-delà de ce qui est strictement nécessaire, au-delà de quoi un abus fautif peut être caractérisé.

CE 20-2-2026 no 497066.

BON À SAVOIR

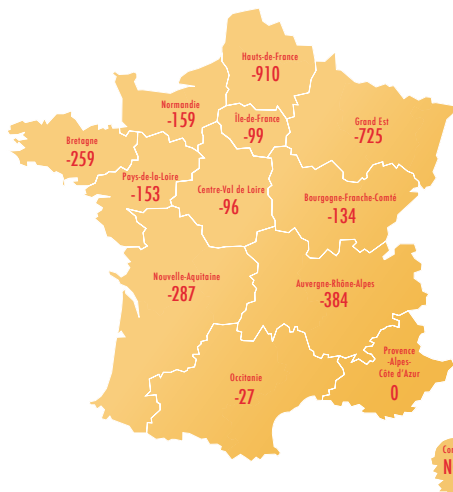
Annonces cumulées de créations d'emplois en Mars 2026

(Source : Veille Emploi Secafi)



Annonces cumulées de suppressions d'emplois en Mars 2026

(Source : Veille Emploi Secafi)



Chiffre clé du mois

Le temps de travail hebdomadaire est de

35,838 heures

en France au quatrième trimestre 2025, en légère progression sur un an, soit +0,04 heure.

(Source : Dares, « La durée collective hebdomadaire de travail », 20 mars 2026)

Vu pour vous...

PLEINS FEUX SUR NOTRE PROGRAMME DE WEBINARS LES INCONTOURNABLES CSE

Pour vous accompagner tout le long de votre mandat et répondre aux enjeux de votre quotidien

Nous vous remercions d'être toujours plus nombreuses & nombreux, chaque jeudi, à 11H00, pour suivre nos webinaires et échanger avec vos pairs et nos experts animateurs. Chaque RDV avec vous est l'occasion, pour nous, de vous informer, de répondre à toutes vos interrogations & de vous donner les conseils les plus adaptés à votre situation. Ne manquez pas ces RDV incontournables !

En plus des replays des sessions précédentes que vous pouvez revoir à l'envi, voici les dates des prochains rendez-vous, avec le lien, pour vous y inscrire dès aujourd'hui.

À PRÉVOIR



OU À REVOIR

Tous les webinaires de ces derniers mois sont toujours en ligne sur notre chaîne YouTube.

VOIR LES REPLAYS

L'occasion, pour chacune et chacun d'entre vous, de vous y abonner : la chaîne des élues et élus des CSE, l'information traitée avec des chiffres, des expertises et analyses de haut niveau, des données sectorielles et territoriales, des retours d'expérience et des échanges avec vous !

Les Incontournables CSE
16 AVRIL 2026, 11H

Partage de la valeur
Acte 2. Focus sur l'intéressement.
La recette d'une bonne négociation

SECAFI

JE M'INSCRIS

Les Incontournables CSE
23 AVRIL 2026, 11H

WEBINAIRE SECAFI

Préparez vos élections !

Les Incontournables CSE

JE M'INSCRIS

WEBINAIRE SECAFI

Transparence salariale 2026 :
un nouveau terrain de dialogue social

Les Incontournables CSE

JE M'INSCRIS

WEBINAIRE SECAFI

Transformations & réorganisations :
quels leviers pour les instances du personnel ?

Les Incontournables CSE

JE M'INSCRIS

WEBINAIRE SECAFI

IA : Comment anticiper son impact sur l'emploi ?

Les Incontournables CSE

JE M'INSCRIS

TRAITS D'UNION LA NEWSLETTER ENTRE SECAFI ET LES CSE

Nous vous invitons à vous abonner à Traits d'Union,

notre rendez-vous mensuel avec vous, élus, représentants du personnel au CSE et organisations syndicales, et à feuilleter les numéros précédents, sur des sujets qui vous concernent au premier chef.



ABONNEZ-VOUS