

Directive sur la transparence salariale : il est temps pour les entreprises de se préparer

Introduction

L'Union européenne a franchi une étape importante dans la promotion de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes avec l'adoption de la Directive (UE) 2023/970 sur la transparence salariale. Cette directive vise à rendre plus effective l'application du principe « à travail égal ou de valeur égale, salaire égal », et impose imposant aux employeurs des obligations accrues de transparence, de justification et de contrôle des écarts de rémunération.

Au-delà de l'interdiction déjà bien établie des discriminations salariales, la directive introduit pour de bon une nouvelle règle : les entreprises ne devront plus seulement réagir lorsqu'une situation discriminatoire est identifiée, mais mettre en place des mécanismes permanents permettant de démontrer, de manière proactive, l'équité de leurs systèmes de rémunération.

I - Quelles sont les principales nouveautés ?

La directive prévoit des obligations dès la phase de recrutement. Les candidats devront être informés du salaire d'entrée ou au moins de la fourchette de rémunération applicable au poste concerné, selon des critères objectifs et neutres du point de vue du genre. Les employeurs ne pourront plus demander aux candidats des informations relatives à leur historique salarial, tandis que les offres d'emploi et les processus de sélection devront être formulés de manière neutre et non discriminatoire.

Pendant la relation de travail, la transparence devra également être renforcée. Les employés auront notamment le droit d'obtenir des informations sur les critères utilisés pour déterminer leur rémunération et son évolution, ainsi que sur les niveaux moyens de rémunération au sein de catégories comparables, ventilés par sexe. Les clauses empêchant les employés de discuter de leur rémunération seront fortement remises en cause.

La directive introduit également des obligations de reporting pour les entreprises comptant au moins 100 employés, ainsi que, dans certaines situations, des évaluations conjointes des rémunérations lorsque des écarts significatifs et injustifiés sont constatés.

II- Que doivent faire les entreprises dès maintenant ?

Même en l'absence de transposition complète en droit portugais, les entreprises ont tout intérêt à anticiper ces évolutions.

Il est recommandé de procéder dès à présent à une cartographie des politiques de rémunération, en identifiant les grilles salariales, les composantes variables de la rémunération et les critères d'évolution professionnelle. Les employeurs devraient également revoir leurs procédures de recrutement afin d'intégrer des fourchettes salariales dans les offres d'emploi et supprimer toute référence au salaire antérieur des candidats.

Par ailleurs, il est conseillé de définir et documenter des critères objectifs permettant d'évaluer les fonctions et le « travail de valeur égale », en tenant compte notamment des compétences, de l'effort, des responsabilités et des conditions de travail. Enfin, les entreprises devraient renforcer leurs politiques internes en matière d'égalité, de non-discrimination et de gouvernance des rémunérations, tout en préparant des mécanismes permettant de répondre efficacement aux futures demandes d'information des travailleurs.

III - Un retard portugais qui ne doit pas justifier l'inaction

Les États membres étaient tenus de transposer la directive au plus tard le 7 juin 2026. À ce jour, le Portugal n'a toutefois pas encore achevé ce processus législatif. Cette situation a conduit la Commission européenne à engager une procédure contre le Portugal pour défaut de transposition dans les délais impartis.

L'absence actuelle de législation nationale ne doit cependant pas être interprétée comme une raison de différer les travaux de conformité. Le contenu essentiel de la directive est connu, les orientations futures sont clairement définies et il est raisonnable d'anticiper un renforcement significatif des obligations de transparence, des mécanismes de contrôle et du régime de sanctions. Dans ce contexte, les entreprises qui engagent dès aujourd'hui un travail de préparation seront les mieux placées pour assurer leur conformité, limiter leurs risques juridiques et démontrer leur engagement concret en faveur de l'égalité salariale.

Ce document est purement informatif et ne constitue pas une source de conseil juridique.

Les informations qu'il contient font référence à la date de sa divulgation et les lecteurs doivent demander un avis juridique avant de l'appliquer à des questions ou opérations spécifiques.

Aucune reproduction, divulgation ou distribution, en partie ou en totalité, du contenu de cette publication n'est autorisée sans consentement préalable.

Pour plus d'informations, contactez-nous : contact@fluencia.pt