

Transparence des salaires

Faites de la directive un
levier d'égalité.

Factorial & Kanoon : l'alliance de la performance et de la conformité RH



Avec Factorial, vous centralisez l'ensemble de vos outils RH et de gestion d'entreprise au sein d'une seule plateforme intuitive : une solution complète et moderne pour gagner du temps, simplifier vos processus et prendre de meilleures décisions au quotidien.



Avec Kanoon, vos documents et procédures RH sont toujours à jour des évolutions légales et conventionnelles : une solution simple et fiable pour gagner du temps, réduire vos risques et avancer avec sérénité.

La transparence des salaires : des obligations... devenues opportunités stratégiques

2025 est l'année clé pour anticiper et structurer votre politique salariale.

Avec la directive européenne 2023/970, la transparence salariale devient incontournable.

72%

Des entreprises
françaises déclarent
avoir **un budget
dédié à la diversité
et à l'inclusion.**

INSEE, 2023

76%

Des **chercheurs
d'emploi**
**considèrent que la
diversité au sein du
personnel est
importante.**

Glassdoor, 2025

35%

Des entreprises les
plus inclusives ont
**plus de chances
d'être performantes.**

INSEE, 2023

Ce livre blanc décrypte les défis et opportunités de la transparence salariale, explique les obligations légales et présente comment Factorial accompagne les entreprises dans cette transformation.

La transparence des salaires : plusieurs obligations légales issues de la directive

Un tournant majeur pour les entreprises européennes

La directive européenne sur la transparence des salaires, adoptée en 2023, impose de nouvelles obligations aux employeurs pour lutter contre les inégalités salariales et garantir une rémunération équitable. Les États membres, dont la France, ont jusqu'au 7 juin 2026 pour transposer cette directive en droit national, ce qui marquera une étape clé pour les entreprises françaises. **Dès 2025, il est essentiel d'anticiper ces changements et d'adapter les pratiques RH pour être en conformité à temps.**

Kanoon
by LegalPlace

En France, l'employeur a actuellement pour obligation de respecter le principe "à travail égal, salaire égal" ainsi que l'interdiction des discriminations.

Il a aussi pour obligation de calculer et de publier chaque année son index de l'égalité professionnelle à partir de 50 salariés. La future loi française de transposition pourrait maintenir ce seuil.

Directive UE 2023/970 du 20 mai 2023
En attente de la loi de transposition en France

Kanoon
by LegalPlace

De quoi parle-t-on ?



Quel est l'objectif ?

Garantir l'égalité des rémunérations entre les Femmes et les Hommes par la transparence des salaires.

Qui est concerné ?

- **Tous les employeurs** (modulation possible de certaines obligations selon l'effectif : précisions attendues dans la loi française)
- **Tous les travailleurs** (salariés, apprentis, stagiaires de la formation professionnelle, intérimaires) et candidats.

Les principales mesures de la transparence des salaires

Kanoon
by LegalPlace

Quelles sont les principales mesures ?

Lors du recrutement

Obligation d'informer le candidat :

- **Montant ou fourchette de la rémunération** correspondant au poste
- **Informations pertinentes de la convention collective** : primes, minima conventionnels, etc.

Interdictions

- Demander au candidat son **historique de salaire**
- Indiquer "rémunération selon profil" et utiliser des **intitulés sexistes** dans l'offre d'emploi

Pendant la relation de travail

Droits du travailleur :

- **Droit d'information** : rémunération individuelle et rémunération moyenne des emplois de même valeur (ventilée par sexe)
- **Droit d'accès** : critères objectifs et non sexistes déterminant la rémunération et sa progression
- **Droit de divulguer sa rémunération**

Obligations de l'employeur :

- **Rappeler tous les ans aux travailleurs** leur droit d'information
- **Répondre par écrit aux demandes d'information** sous 2 mois max
- **Garantir l'égalité de rémunération pour un travail de même valeur** par des **critères objectifs et non sexistes** : compétences, efforts, responsabilités et conditions de travail, etc.



Au-delà de l'obligation légale, cette évolution représente un véritable levier stratégique :

- ✓ Améliorer l'engagement et la satisfaction des salarié-es grâce à une rémunération plus équitable.
- ✓ Attirer et fidéliser les talents en valorisant des pratiques salariales transparentes.
- ✓ Renforcer la marque employeur et la compétitivité sur le marché du travail.

Les avantages d'une politique salariale **équitable et transparente**

✅ **Un atout pour attirer les talents**

76 % des chercheurs d'emploi considèrent que **la diversité au sein du personnel est importante.**

Glassdoor, 2025

✅ **Une meilleure rétention des salarié·es**

Les entreprises les plus inclusives ont **35 % plus de chances d'être performantes.**

McKinsey, 2024

✅ **Un moteur de performance et d'innovation**

Les organisations inclusives ont **35 % plus de chances d'être performantes** grâce à une meilleure collaboration et une diversité de perspectives.

INSEE, 2023

Adopter une politique salariale transparente, c'est investir dans la stabilité, la productivité et l'image de votre entreprise.



Comment **garantir l'équité salariale** sur des emplois de même valeur ?



Marine Dubois,
Avocate Associée et
cofondatrice, Kanoon

"À partir des écarts de rémunération déjà existants, vous avez une base de travail. Commencez par vous appuyer sur des critères objectifs. Et si certains ne peuvent pas être objectivés, alors il est essentiel de prendre le temps de se demander : comment résoudre ces problématiques d'écarts ?"

Pour assurer une rémunération juste, il est essentiel de comparer les postes sur la base de **critères objectifs et mesurables**. Ces critères incluent :

- a. Compétences techniques et non techniques** : savoir-faire et savoir-être nécessaires pour le poste.
- b. Efforts** : charge physique et mentale demandée par le travail.
- c. Responsabilités** : niveau d'autonomie, périmètre d'action et fonctions managériales.
- d. Conditions de travail** : pénibilité, déplacements ou localisation géographique.

Les employeurs doivent pouvoir justifier toute différence salariale à partir de ces critères. Pour cela, il est important de disposer de fiches de poste détaillées, d'un référentiel de compétences et de classifications conventionnelles claires.



Rendre la gestion de carrière plus transparente avec Factorial

Avec Factorial, vos évaluations de performance deviennent transparentes et objectives : suivez facilement les compétences et objectifs de chaque collaborateur.

La plateforme centralise les entretiens, trace toutes les décisions et facilite l'alignement interne, tout en soutenant la mobilité et l'évolution de carrière. Résultat : une gestion de carrière juste, motivante et en phase avec vos ambitions d'équité salariale.

[Rencontrer un expert](#)

L'importance de la **documentation** et la **justification** des décisions

1. Les décisions RH doivent être tracées et justifiées (promotions, augmentations, etc.).

Cela garantit plus de transparence et limite les risques de contestation.

2. Tout salarié peut demander une explication écrite sur sa rémunération.

En cas de demande incomplète, le salarié est en droit d'obtenir des précisions. Jusqu'à présent, la charge de la preuve était partagée entre l'employeur et le salarié. Avec la nouvelle directive, elle reposera entièrement sur l'employeur.

3. Les salariés peuvent demander la moyenne annuelle des salaires (fixe, variable, avantages)

Cela permet de comparer sa situation avec celle de ses pairs et de détecter d'éventuels écarts injustifiés.

4. Sans justification claire, l'employeur s'expose à des risques financiers et à des tensions sociales.

Un manque de transparence peut rapidement fragiliser la confiance et dégrader le climat de travail.



La transparence des salaires, par où commencer ?

Anticiper en structurant les données

Préparez vos bases RH (salaires, classifications, indicateurs) pour éviter surcharge et erreurs à l'entrée en vigueur de la loi.

Sonder les salariés

Évaluez la perception de l'équité salariale, repérez les points sensibles et mesurez le climat social pour cibler vos efforts.

Former les managers et aligner les pratiques

Assurez que les managers appliquent des critères objectifs et uniformes pour garantir la cohérence RH.

Déployer des outils analytiques

Outillez-vous pour suivre les écarts de rémunération en temps réel et garantir la transparence.



Avec Factorial, prenez le pouls de vos équipes sur la rémunération

- Comprenez leurs attentes et perceptions salariales
- Donnez-leur la parole, en toute confidentialité
- Alignez les pratiques salariales avec l'équité et la transparence

[Essayez Factorial gratuitement !](#)

 Passez à l'action

**Faites de la transparence salariale
un vrai levier pour votre entreprise.**

Avec Factorial, digitalisez vos
processus RH, centralisez et tracez vos
rémunérations, et facilitez des
décisions salariales claires et justifiées.

Ressources complémentaires

Webinar Kanoon x Factorial

**Directive transparence des
salaires : par où commencer ?**

[Accéder au replay](#)

Factorial Play

**La transparence totale des
salaires est-elle possible ?**

[Regarder la vidéo](#)

