



MASTER CLASS RH WEBINAIRE INTER-PROMO

LA TRANSPARENCE DES RÉMUNÉRATIONS *Anticipez, sécurisez, valorisez*



Vendredi 26 juin 2026

2.1 Quelles obligations de la Directive UE 2023/970 selon la taille d'entreprise, avant sa transposition en droit français ?

Toutes les entreprises

- ❖ **Transparence des rémunérations avant l'embauche** : salaire initial ou fourchette de rémunération initiale sur la base de critères objectifs non sexistes, par exemple affichés dès l'offre. **En attente de transposition en droit français selon le vote du Parlement.**
- ❖ **Droit à l'information** : accès aux niveaux de rémunérations moyens, ventilés par sexe et par catégories de salariés de « même travail que le sien ou de même valeur ».
- ❖ **Reporting et Correction des écarts >5%**, après évaluation conjointe (IRP/RP), non justifié par des critères objectifs et non sexistes, **selon la taille de l'entreprise** :

Moins de 100 salariés.es

- ❖ **Pas d'obligation de rapport sur les écarts salariaux pour les moins de 100 salariés.**
- ❖ **MAIS la Directive autorise un Etat à légiférer pour obliger les employeurs de moins de 100 salariés.es à certaines obligations.** A savoir : l'index sur les rémunérations H/F en vigueur en droit français vise les entreprises d'au moins 50 salariés.

De 100 à 249 salariés.es

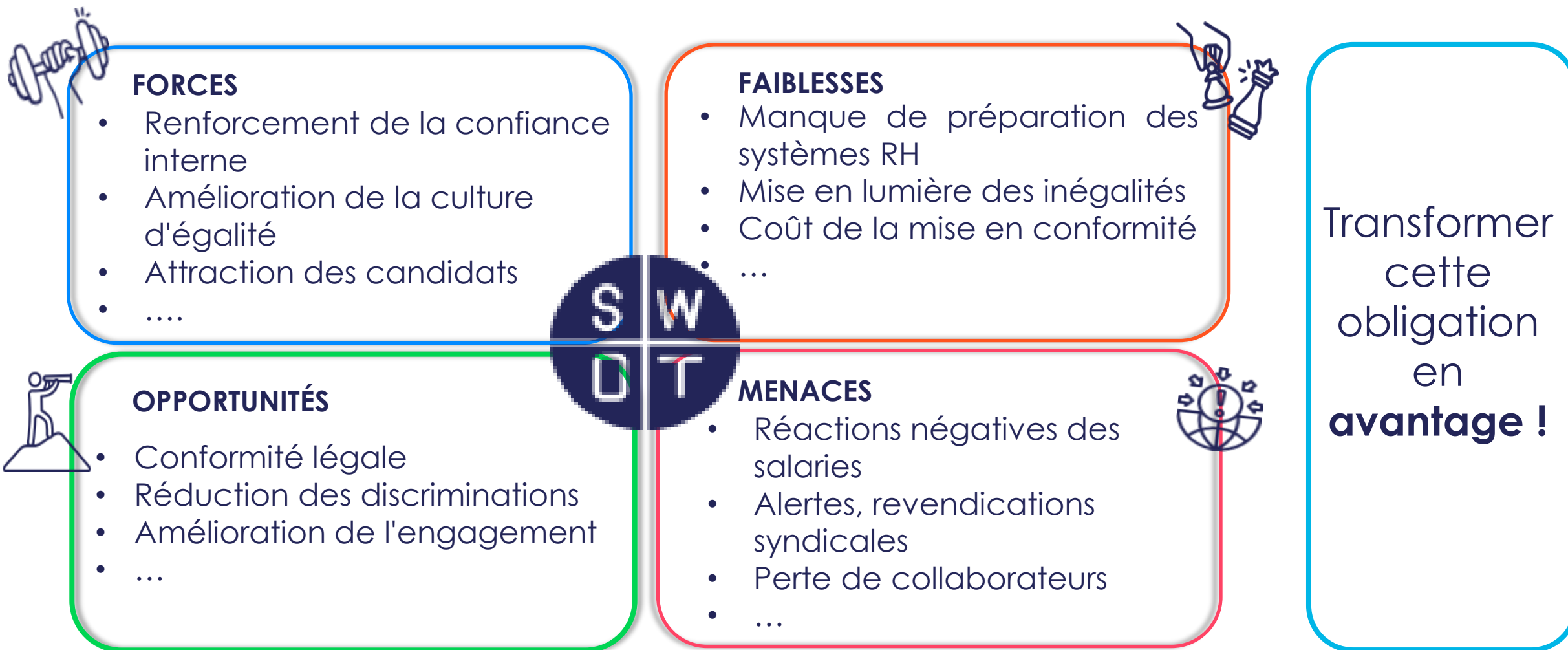
- ❖ **Rapport sur les écarts salariaux tous les 3 ans MAIS à des échéances distinctes selon la taille des entreprises.**
 - Si **plus de 150 salariés**, alors échéance : **au + tard au 7/6/2027.**
 - Ou si **entre 100 et 149 salariés** alors échéance : **au + tard au 7/6/2031.**
- ❖ **Justification obligatoire si écart >5 % et plan de correction**

Plus de 250 salariés.es

- ❖ **Rapport sur les écarts salariaux chaque année à compter de la date d'application au plus tard.**
- ❖ **Publication détaillée des niveaux de rémunération.**
- ❖ **Justification obligatoire si écart >5 % et plan de correction**

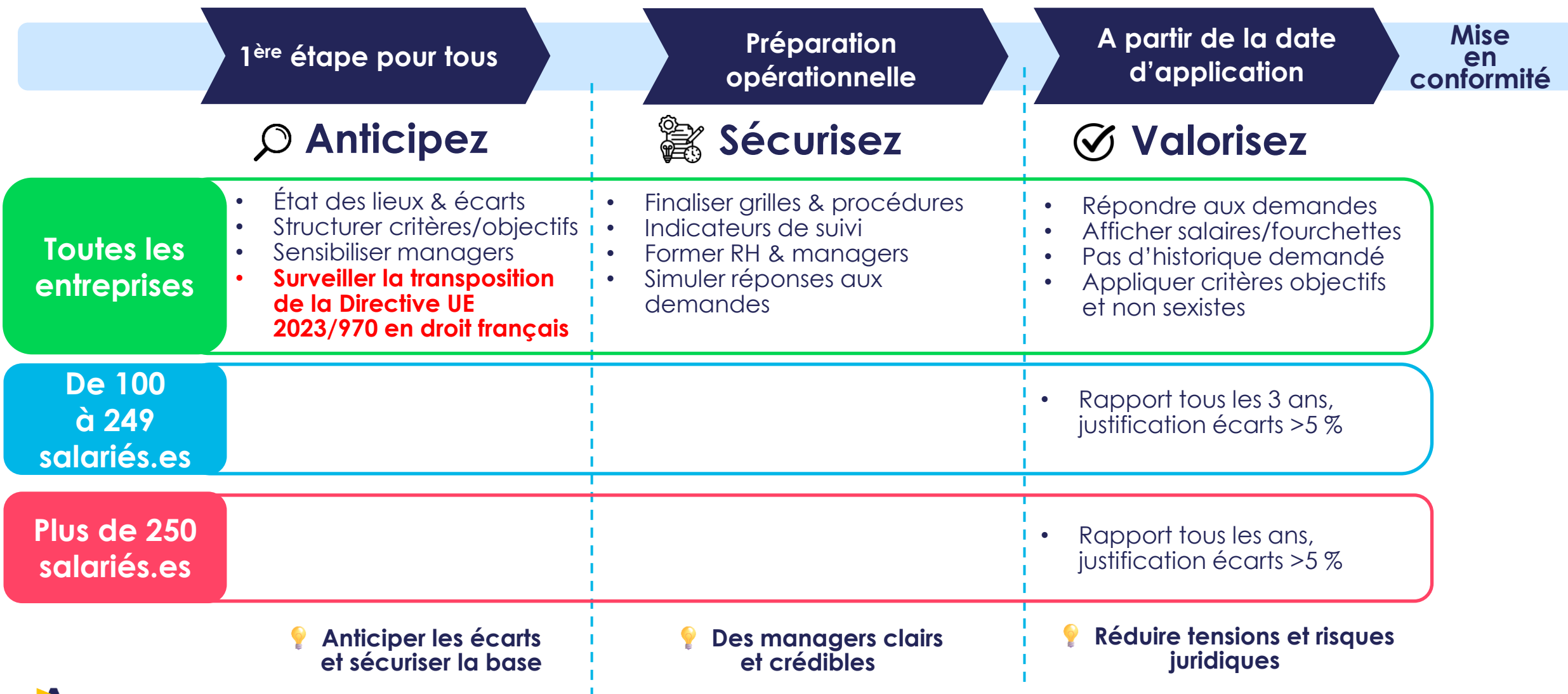
⚠️ Depuis 2020, toutes les entreprises en France d'au moins 50 salariés doivent publier leur Index Egalité F/H qui mesure les écarts de rémunération. La transposition en droit français de la Directive dira si les obligations de correction en cas d'écarts de rémunération > 5% s'appliquent aux entreprises d'au moins 50 salariés.

2. Analyser les impacts



3. Plan d'action

Commencez dès maintenant pour être prêt à l'échéance !



4.1 Des ressources Apec pour vous aider...

Sur Apec.fr :

 Tous les outils à votre disposition



**Simulateur de salaire cadre**
Estimez votre valeur sur le marché

[En savoir plus](#)

Évaluez

**Fiches métiers cadres**
Des centaines de métiers à découvrir

[En savoir plus](#)

Consultez

**Data Cadres**
Les chiffres-clés du marché du travail

[En savoir plus](#)

Accédez

**Simulateur du coût salarial d'embauche**
Un outil de l'URSSAF

[En savoir plus](#)

Démarrez



Le pictogramme
"Offre Qualifiée Apec"
(O.Q.A.) est
un label attribué
aux offres
d'emploi qui **affiche le
salaire proposé**

3.6 Des ressources Apec pour vous aider...

Sur corporate.apec.fr :

TRAJECTOIRES
PARCOURS & INÉGALITÉS



**Transparence
salariale**
Un défi de taille
pour les entreprises
françaises

TRAJECTOIRES
PARCOURS & INÉGALITÉS



**La rémunération
vue par les salarié.es
du privé**
Des progrès attendus
en matière de lisibilité,
d'équité et d'équilibre
global contributions -
rétributions

TRAJECTOIRES
PARCOURS & INÉGALITÉS



**Les salaires
des cadres dans
111 familles de métiers**
Édition 2024

TRAJECTOIRES
PARCOURS & INÉGALITÉS



**Baromètre 2025
de la rémunération
des cadres**
Une rémunération
qui progresse,
mais un frein sur
les augmentations

4 consultants entreprises en Normandie



Manche - Calvados

Charlotte FLEURY

06.98.06.39.49

charlotte.fleury@apec.fr



Eure - Orne

Isabel GACHINEIRO

06.50.00.52.10

isabel.gachineiro@apec.fr



Rouen

Matthieu TETREAU

06.69.26.51.85

matthieu.tetreau@apec.fr



Le Havre - Dieppe

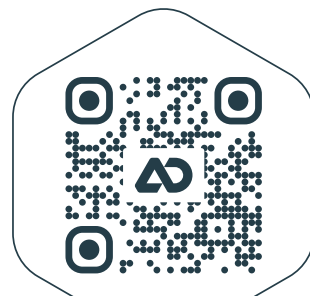
Cecile POPPESCHI

06.62.96.01.56

cecile.poppeschi@apec.fr



MERCI



www.adnormandie.fr