

Transposition de la directive transparence des rémunérations

Le MEDEF est pleinement mobilisé pour une transposition pragmatique et équilibrée de la directive européenne du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur, par la transparence salariale. L'objectif est d'en faire un outil efficace, tenant compte de la réalité des entreprises et des salariés sur le terrain.

Dans ce cadre, le MEDEF souligne la nécessité d'éviter une surtransposition de la directive et la multiplication de mesures trop contraignantes pour les entreprises, qui pourraient s'avérer contreproductives pour l'emploi, en particulier dans les TPE et PME.

Le cycle de concertation menée par le ministère du Travail avec les partenaires sociaux est désormais achevé. Une première ébauche de projet de loi a été transmise au début de la semaine du 3 mars. L'examen du projet de loi a fait l'objet d'une réunion de concertation avec les partenaires sociaux le 19 mars.

La volonté exprimée par le gouvernement pour la suite est de finaliser un projet de loi (avec intégration de la partie « fonction publique ») à fin mars, puis de consulter les instances concernées et saisir le conseil d'Etat en avril/mai avant un dépôt du projet de loi au parlement en vue d'une 1ère lecture avant l'interruption des travaux parlementaires en août et une adoption potentielle du projet de loi d'ici fin 2026.

Le MEDEF a exprimé de vives critiques à l'égard de ce projet de texte comprenant plusieurs surtranspositions de la directive. Les principaux points problématiques dénoncés par le MEDEF dans le projet de texte transmis par le Ministère du travail sont les suivants :

- Le seuil d'application des obligations de reporting fixé à 50 salariés au lieu de 100 salariés prévu par la directive → **Position MEDEF : pas de surtransposition ;**
- La fourchette de salaires obligatoires dans les offres d'emploi → **Position MEDEF : pas d'encadrement supplémentaire du processus d'embauche ;**
- Une négociation obligatoire dans les entreprises et dans les branches sur les catégories d'emplois comparables (possibilité de décision unilatérale de l'employeur possible uniquement en l'absence d'accord de l'employeur) → **Position MEDEF : nécessité absolue de préserver le pouvoir de décision de l'employeur ;**
- Un régime de sanctions à ne pas alourdir → **Position MEDEF : pas de sanction assise sur les résultats des indicateurs ;**
- Un calendrier trop resserré → **Position MEDEF : nécessité de faire de 2027 une année transitoire, pas d'obligation avant 2028.**

Par ailleurs, au niveau européen, les constats de complexité sont partagés dans tous les Etats membres d'où des demandes fortes portées par BusinessEurope (à l'initiative du MEDEF) auprès de la Commission européenne.

BusinessEurope a adressé le 27 février 2026 une demande de moratoire de deux ans (« stop the clock ») sur la transposition de cette directive à la présidente de la Commission européenne.

Cette demande vise notamment à simplifier les nouvelles exigences du texte, à mieux respecter les cadres nationaux existants et à donner toute leur place aux partenaires sociaux dans la mise en œuvre de la directive. La démarche est soutenue par SME United.

Les demandes de simplification sont notamment :

- Présomption de conformité des classifications de branche (pour déterminer les catégories d'emplois de valeur égale et pour répondre à l'obligation d'information sur les niveaux de rémunération)
- Relèvement à 1000 salariés (et non 100) de l'obligation de reporting sur les différences de salaires
- Pas de codécision sur la définition des catégories d'emploi comparées