

LA FIN DU TABOU SALARIAL : LE COMPTE A REBOURS EST LANCE

Si nous vous demandons le salaire de votre voisin de bureau, vous allez probablement nous répondre que "ça ne se fait pas". Eh bien, cette pudeur très française est sur le point de devenir illégale car la France n'a plus que jusqu'au 7 juin 2026 pour transposer la directive européenne de 2023 sur la transparence des rémunérations.

Même si cette Directive visait à l'origine à réduire les inégalités homme / femmes, elle a aujourd'hui une ambition plus vaste puisqu'elle vise à améliorer la transparence en matière de rémunération afin de réduire les inégalités salariales de tous les salariés quel que soit leur sexe.

En pratique, cette directive que les pays de l'Union européenne sont tenus de transposer constitue, du moins en France, un séisme pour les RH.

Tout salarié aura désormais le droit de demander le niveau de rémunération moyen, ventilé par sexe, de ses collègues effectuant le même travail. Avant, si l'employeur refusait de vous donner ce type d'information, il fallait recourir à la justice. Désormais, le refus sera illégal.

• Concrètement, 2 populations sont impactées :

-Les candidats à un poste. Ils vont recevoir une information soit sur la rémunération initiale soit une fourchette de rémunération des salariés en poste sur ce type d'emploi. Les employeurs ne pourront plus demander aux candidats leur historique de rémunération pour embaucher à la baisse ledit candidat ni produire une offre d'emploi ne mentionnant pas de rémunération initiale.

-Pour leur part, les salariés en poste devront recevoir de leur employeur chaque année des informations sur leur niveau de rémunération individuelle et sur la moyenne des rémunérations pour les emplois de même valeur. Ils pourront en outre demander, chaque année, des informations sur leur niveau de rémunération individuel et sur les niveaux de rémunération moyens, ventilés par sexe, des travailleurs accomplissant le même travail qu'eux ou un travail de même valeur.

La directive impose aux employeurs de fournir à une autorité (probablement le Haut Conseil des rémunérations, de l'emploi et de la productivité) 7 indicateurs précis, impliquant une refonte totale de l'index égalité femmes-hommes. Ces indicateurs incluent notamment :

- Les écarts de rémunération globaux et médians (salaire de base et parts variables).
- La proportion de femmes et d'hommes bénéficiant de parts variables.
- La proportion de femmes et d'hommes par quartile de rémunération. Le quartile est l'outil statistique qui permet de diviser les salariés d'une entreprise en quatre parts égales (25 % de l'effectif dans chaque part). Exemple : si vous vous situez dans le 1^{er} quartile, alors vous saurez que 75 % de vos collègues perçoivent un salaire supérieur au votre.
- Les écarts de rémunération par catégorie de travailleurs.

• Quid du CSE ?

Va être désormais associé à cette transparence le **Comité social et économique** qui sera chaque année informé et consulté sur la moyenne des rémunérations pour les emplois de même valeur mais aussi sur la méthodologie ayant permis de déterminer les 7 indexes que met en place la Directive.

Notamment, si les données font apparaître un écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes non justifié et persistant d'au moins 5 %, la directive prévoit que les entreprises devront mettre en place une évaluation conjointe des rémunérations avec les représentants du personnel.

Il est fort probable qu'en pratique ce droit à la transparence va générer beaucoup de surprises et de gênes car par exemple, les primes ou les bonus discrétionnaires vont être désormais beaucoup plus difficiles à justifier.

DERNIÈRES ACTUALITÉS

RENONCIATION MANDAT DE DELEGUE SYNDICAL ET FIN DE LA LIMITATION AU NOMBRE DE MANDATS SUCCESSIFS

• Renonciation du mandat de délégué syndical (DS) :

La Cour est récemment venue préciser que la renonciation au mandat de DS n'est valable que si le précédent mandat de DS a pris fin par démission ou révocation (Cass. soc. 19-11-2025, n°24-17.356).

Ainsi, avant de pouvoir désigner un adhérent non-candidat en qualité de DS, le syndicat est tenu de :

- - vérifier que tous les candidats ou élus ayant obtenu 10 % ont renoncé par écrit ;
- - et s'assurer que les salariés antérieurement désignés ne sont plus titulaires d'aucun mandat au moment de leur renonciation, le cas échéant, en prononçant la révocation de leur mandat.

• Fin de la limite de 3 mandats consécutifs :

Les ordonnances dites Macron avait introduit une limitation à 3 du nombre de mandats successifs de représentants du personnel pour les entreprises de 50 salariés et plus.

En pratique, cette limitation a été vivement critiquée. Un accord national interprofessionnel (ANI) du 14 novembre 2024 relatif à l'évolution du dialogue social préconisait donc la suppression de cette limitation.

C'est désormais chose faite. La loi du 24 octobre 2025 supprime cette limitation légale de trois mandats successifs au CSE.

Cette suppression est applicable immédiatement et depuis le 26 octobre 2025, sans dispositif transitoire et quels que soient l'effectif de l'entreprise et le cycle électoral.

Les élus peuvent désormais se représenter sans limitation, permettant une continuité de l'expérience représentative dans les entreprises.