worklife
GROUPE CRÉDIT AGRICOLE

Guide sur la transparence des rémunérations

Si vous ne deviez en lire qu'un, ce serait celui-ci.

D’ici juin 2026, la directive européenne sur la transparence des rémunérations sera adaptée au droit français et introduira de **nouvelles obligations** pour les entreprises. Droit à la transparence des rémunérations avant l’embauche, obligation de fournir l’écart de rémunération entre les femmes et les hommes, indemnisation pour discrimination en matière de rémunération…

Dans ce guide vous trouverez l’essentiel à savoir sur les nouvelles règles applicables d’ici 2026 et notre checklist pour vous aider à vous y conformer.

Édito

La transparence des salaires ne sera bientôt plus l'apanage des startups innovantes. En 2026, elle deviendra une **obligation légale pour toutes les entreprises européennes.**

Pensée pour combler l'écart entre les femmes et les hommes qui s'élève encore à 13 % en moyenne dans l'UE, la directive européenne sur la transparence des rémunérations devrait répondre à une forte attente des Français. Ils sont effectivement 80 % à souhaiter davantage de transparence sur les salaires[1] et 30 % à refuser de postuler à une offre d'emploi qui ne mentionne pas le salaire[2].

Aujourd'hui les collaborateurs, notamment les plus jeunes, réclament davantage de clarté et d'équité. La culture de la transparence s'impose progressivement comme un standard, alors que parler d'argent était encore tabou il y a quelques années.

Les entreprises quant à elles, doivent composer avec des enjeux croissants d'attractivité et de rétention des talents. Cette exigence de transparence, si elle est bien anticipée et structurée, **offre une réelle opportunité de lutter contre les inégalités de rémunération et peut devenir un véritable levier stratégique.**

Sans préparation en revanche, elle risque de mettre en lumière des écarts ou incohérences internes susceptibles de fragiliser l'engagement des équipes.

De nouvelles règles vont ainsi radicalement **transformer les politiques de rémunération et les pratiques RH.** Un véritable défi pour les entreprises qui nécessite une réflexion stratégique approfondie et des ajustements organisationnels à entamer dès aujourd'hui.

Chez Worklife, nous avons à coeur de vous accompagner dans cette transition. Notre ambition avec ce guide : **vous aider à identifier clairement les exigences imposées par la directive européenne et vous donner les clés pour vous y conformer.**

1. Deel / Ifop 2024
2. HelloWork 2022

Benjamin Suchar
Directeur Général de Worklife

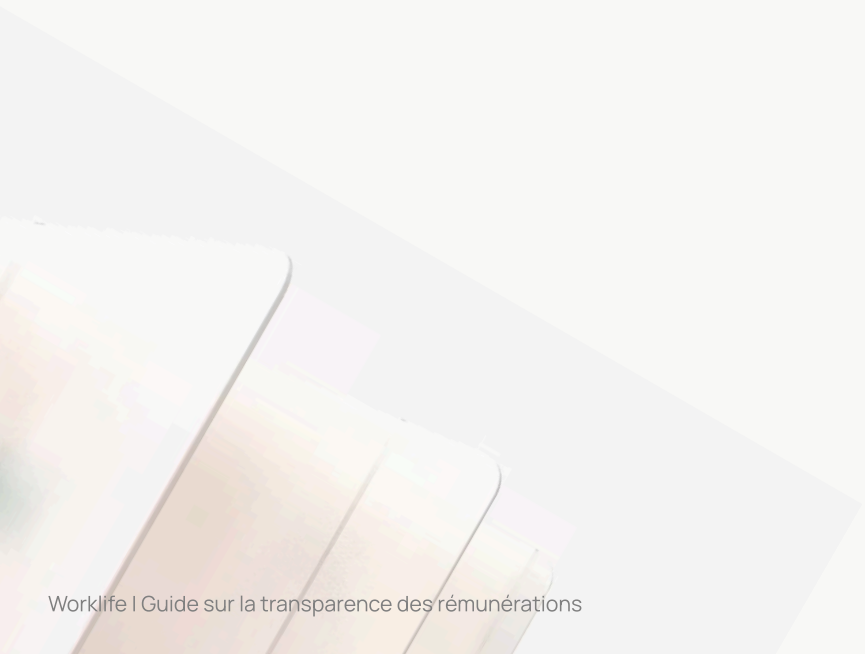
Sommaire

01 L'essentiel à savoir sur la Directive européenne 2023/970 — 5

- Transparence des rémunérations avant l'embauche — 5
- Transparence de la fixation des rémunérations et de la politique de progression de la rémunération — 5
- Droit à l'information — 6
- Communication de données relatives à l'écart de rémunération entre travailleurs féminins et travailleurs masculins — 6
- Évaluation conjointe des rémunérations — 7
- Droit à indemnisation et sanctions — 7

02 Focus sur la notion de rémunération au sens de la directive — 8

03 La checklist à suivre pour bien vous préparer — 18



01 L'essentiel à savoir sur la directive européenne 2023/970

La directive 2023/970 du Parlement européen établit des exigences minimales en vue de renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur.

Dans cette directive, qui sera transposée en droit français au plus tard le **7 juin 2026**, sont énoncés un certain nombre de règles que devront suivre tous les États membres de l'UE. Voici les points essentiels à retenir :

1. Transparence des rémunérations avant l'embauche

Les candidats auront le droit de recevoir de l'employeur potentiel des informations sur **la rémunération initiale ou la fourchette de rémunération initiale**, sur la base de critères objectifs non sexistes, correspondant au poste concerné.

L'employeur ne sera **pas autorisé à demander aux candidats leur historique de rémunération** au cours de leurs relations de travail actuelles ou antérieures.

2. Transparence de la fixation des rémunérations et de la politique de progression de la rémunération

Les employeurs devront mettre à disposition de leurs salariés **les critères qui sont utilisés pour déterminer les niveaux de rémunération** et la progression de la rémunération des salariés. Ces critères devront être **objectifs** et **non sexistes**.

Les salariés doivent pouvoir comprendre les méthodes de fixation de leur rémunération par l'employeur, c'est-à-dire sa politique interne en matière de rémunération.

3. Droit à l'information

Dans le prolongement du point précédent, les travailleurs auront le droit de demander et de recevoir par écrit, des **informations sur leur niveau de rémunération individuel** et sur les niveaux de rémunération moyens, ventilées par sexe, pour les catégories de travailleurs accomplissant le même travail qu'eux ou un travail de même valeur que le leur.

Les travailleurs ne seront pas empêchés de divulguer leur rémunération. Les clauses contractuelles qui empêcheraient les travailleurs de divulguer des informations sur leur rémunération seront interdites. En revanche, les employeurs pourront exiger des travailleurs ayant obtenu des informations autres que celles concernant leur propre rémunération ou niveau de rémunération qu'ils ne les utilisent pas à des fins autres que l'exercice de leur droit à l'égalité des rémunérations.

4. Communication de données relatives à l'écart de rémunération entre travailleurs féminins et travailleurs masculins

!

Les employeurs devront fournir les informations suivantes sur leur organisation :

- → l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes
- → l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au niveau des composantes variables ou complémentaires
- → l'écart de rémunération médian entre les femmes et les hommes
- → l'écart de rémunération médian entre les femmes et les hommes pour les composantes variables ou complémentaires
- → la proportion de travailleurs féminins et masculins bénéficiant de composantes variables ou complémentaires
- → la proportion de travailleurs féminins et masculins dans chaque quartile
- → l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie de travailleurs, ventilé par salaire ou traitement ordinaire de base et par composantes variables ou complémentaires.

Ces informations devront être fournies au plus tard le **7 juin 2027** puis chaque année pour les entreprises de plus de 250 salariés et tous les 3 ans pour les entreprises à effectifs moindre.

5. Évaluation conjointe des rémunérations

Dans le cas où les données relatives à l'écart de rémunération révèleraient une différence d'au **moins 5 %** non justifiée par des critères objectifs et où l'employeur n'aurait pas remédié à la situation dans un délai de 6 mois, il devra coopérer avec les représentants du personnel pour réaliser une **évaluation conjointe des rémunérations**.

Cette évaluation devra être mise à la disposition des travailleurs et des représentants des travailleurs et communiquée à l'organisme de suivi.

L'employeur devra finalement mettre en œuvre les mesures résultant de l'évaluation conjointe dans un délai raisonnable afin de remédier aux différences de rémunération injustifiées.

6. Droit à indemnisation et sanctions

Tout travailleur ayant subi un dommage relatif au principe de l'égalité des rémunérations bénéficiera d'un droit à indemnisation avec un renversement de la charge de la preuve. Ce sera à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination directe ou indirecte en matière de rémunération.

Des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives, comprenant des **amendes**, seront appliquées en cas de violation des dispositions adoptées en vertu de la directive.

Au-delà de l'impact financier, il est probable que le coût pour les entreprises contrevenantes se fasse au niveau de la **marque employeur** et plus largement de la **réputation**.

02 Focus sur la notion de rémunération au sens de la directive

La directive 2023/970 fixe des objectifs aux employeurs concernant la rémunération de leurs employés.

La notion de rémunération, au sens de la directive, comprend non seulement le salaire mais également,

> « tout autre avantage, payé directement ou indirectement, en espèces ou en nature (composantes variables ou complémentaires), par un employeur à un travailleur en raison de l'emploi de ce dernier. »

La rémunération englobe donc l'ensemble des avantages sociaux : mutuelle, prévoyance, primes, plans d'épargne entreprise, titres-restaurants, titres-cadeaux, services à la personne, forfait mobilité durable, etc.

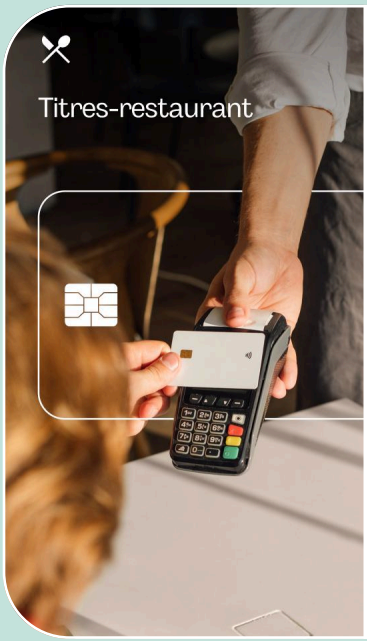
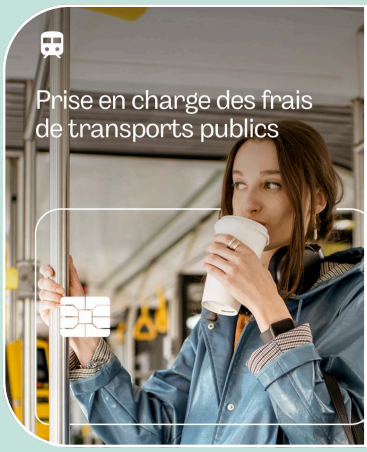
5 270 € de pouvoir d'achat supplémentaire.

C'est la somme annuelle dont peut bénéficier tout collaborateur grâce aux avantages exonérés de cotisations sociales et ce, pour un coût employeur de seulement 4 630 euros. Un équivalent versé en salaire net représenterait un salaire brut chargé de **9 800 euros pour l'employeur !**

Cette projection repose sur les hypothèses suivantes : le salarié perçoit des titres-restaurant d'une valeur faciale de 14,52 €, bénéficie de 2 540 € pour financer des services à la personne, télétravaille deux jours par semaine avec une indemnité forfaitaire de 26 € par mois et reçoit 196 € en bons cadeaux de Noël, 100 € en bons culture et 541 € en bons vacances.

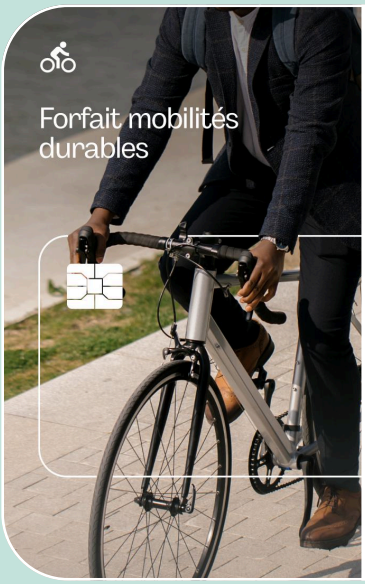
Le tableau ci-dessous synthétise les principaux avantages sociaux qu'il est possible d'offrir aux collaborateurs et les limites à respecter pour bénéficier de l'exonération Urssaf.

Mieux vivre au quotidien

Avantages salariés	Cadre légal en 2025	Max Urssaf en 2025
 Titres-restaurant	L'employeur n'a pas l'obligation d'en fournir. **1 titre maximum par jour travaillé** / plafond journalier de dépense fixé à **25€.** Participation obligatoire de l'employeur : entre **50 % et 60 %** de la valeur du titre. Valeur du titre **fixée librement** par l'employeur. Contribution exonérée jusqu'à 7,26 € par titre. Dépassement possible mais excédent soumis à cotisations. **Titre personnel,** utilisable uniquement par le salarié, les jours travaillés et dans son département. Pas de titre en cas d'absence ou de repas pris en charge (déjeuner pro, avantage repas, etc.).	*Valeur faciale maximale du titre exonéré, jusqu'à :* **14,52 €**
 Prise en charge des frais de transports publics	L'employeur doit prendre en charge **50% minimum du prix de l'abonnement** aux transports publics (train, bus, vélos publics, etc.) de tous ses salariés. Les titres de transport achetés à l'unité ne sont pas concernés. Le salarié doit pouvoir présenter son justificatif de transport à l'employeur. **Cumulable avec le forfait mobilités durables.**	**jusqu'à** **100%** *du coût de l'abonnement aux transports publics.* À condition que le salarié réside dans la même région administrative que celle où il travaille ou que son éloignement soit justifié.

Mieux vivre au quotidien

Avantages salariés	Cadre légal en 2025	Max Urssaf en 2025



Dispositif de soutien aux salariés qui utilisent les **modes de transport "alternatifs"** (vélo, covoiturage, service de mobilité partagée, trottinettes électroniques…) pour se rendre sur leur lieu de travail.

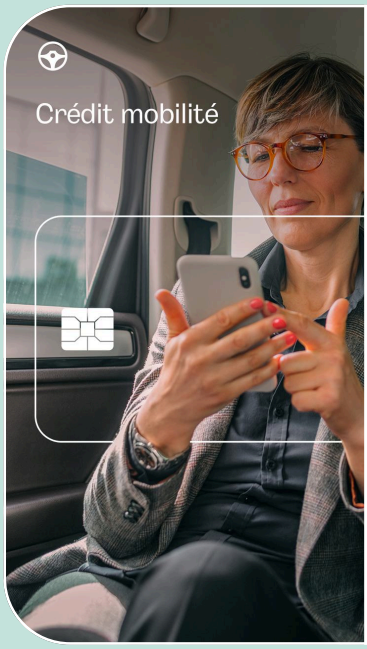
- Le dispositif doit bénéficier selon les mêmes règles à **tous les salariés.**
- Mise en place par accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur après consultation du CSE (s'il existe).
- L'employeur doit fournir chaque année une **attestation sur l'honneur** (ou un justificatif de paiement) de chacun des salariés, certifiant l'utilisation des modes de transport éligibles.

600 €

par an et par salarié (dont jusqu'à 300 € de prime carburant).

900 €

par an et par salarié en cas de cumul avec la participation aux frais de transports publics (les frais de carburant ne sont pas exonérés dans cette situation).



Dispositif concernant les voitures de fonction qui peut être mis en place par les entreprises de plus de 50 salariés sur un même site dans le cadre de leur plan de mobilité employeur obligatoire.

Deux cas d'usage :

- **Le salarié se sépare de son véhicule de fonction** et se voit attribuer une enveloppe d'un montant équivalent à la valeur TCO de son ancien véhicule (jusqu'à 10 000€ par an).
- **Le salarié remplace son ancien véhicule par un nouveau de gamme inférieure** (généralement plus petit et/ou moins polluant) et se voit attribuer une enveloppe d'un montant égal à la différence de valeur TCO entre son ancien et son nouveau véhicule.

Pas d'exonération

Toutes les dépenses liées au crédit mobilité sont considérées comme un avantage en nature, au même titre que la voiture de fonction qu'il remplace.

Destinées aux salariés **contraints d'utiliser leur véhicule** pour leurs déplacements domicile-travail.

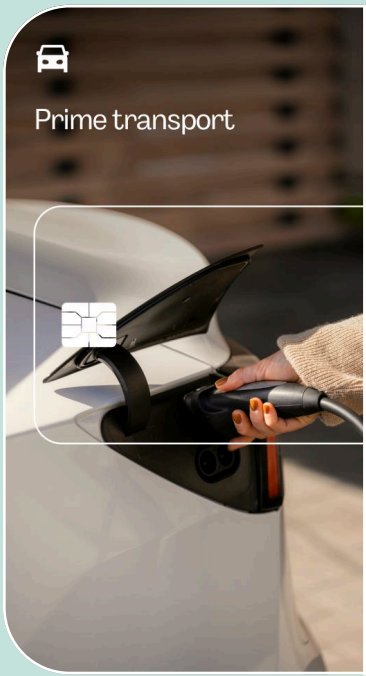
- Calculées selon le barème des frais professionnels.
- **Cumulables avec la prime transport** dans la limite des frais réellement engagés par le salarié.

Exonération

sous réserve de justification du nombre de kilomètres parcourus, de la puissance fiscale du véhicule et de la réalité du déplacement.

Mieux vivre au quotidien

Avantages salariés	Cadre légal en 2025	Max Urssaf en 2025



Prise en charge, sous forme de prime, des **frais de carburant et d'alimentation** des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène des salariés **contraints** d'utiliser leur véhicule personnel pour se rendre sur leur lieu de travail.

- Doit bénéficier à **tous les salariés concernés.**
- Mise en place par un accord d'entreprise ou par une décision unilatérale, après consultation du CSE (s'il existe).
- **Aucun justificatif*** n'est exigé dans la limite des montants exonérés.
  *sauf accord d'entreprise ou de branche qui viendrait fixer des modalités ou critères plus contraignants.
- **Cumulable avec le forfait mobilités durables.**

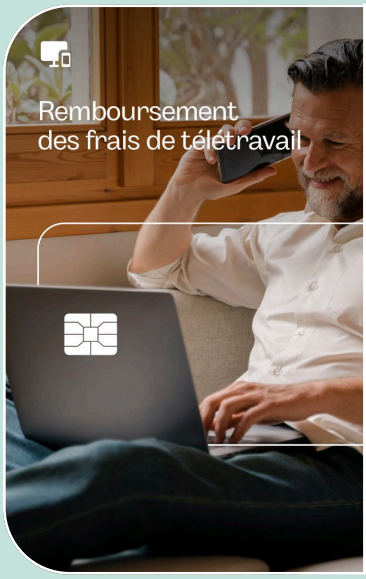
300 €
par an et par salarié pour les frais de carburant.

600 €
par an et par salarié pour les frais d'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène.

Aide au financement des activités d'entretien de la maison, de soutien scolaire, d'assistance aux personnes âgées, de garde d'enfants en dehors du domicile…

- Attribuée sous forme d'aide **financière (mensuelle ou annuelle) ou sous forme d'un CESU préfinancé.**
- L'employeur bénéficie d'un **crédit d'impôt famille** de 25% plafonné à 500 000€ par an.
- Attribution possible selon des critères **non discriminatoires** définis par l'employeur/CSE.

2 540 €
par an et par salarié.



Remboursement des frais professionnels engagés par le salarié en télétravail.
3 catégories de dépenses :

- Frais liés à la mise à disposition d'un local privé pour un usage professionnel.
- Frais de matériel informatique, de connexion et fournitures diverses.
- Frais liés à l'adaptation d'un local spécifique (mobilier et matériel informatique).

Le remboursement peut s'effectuer aux dépenses réelles (sur présentation de justificatifs) ou par le versement d'une **allocation forfaitaire.**

Sans accord collectif

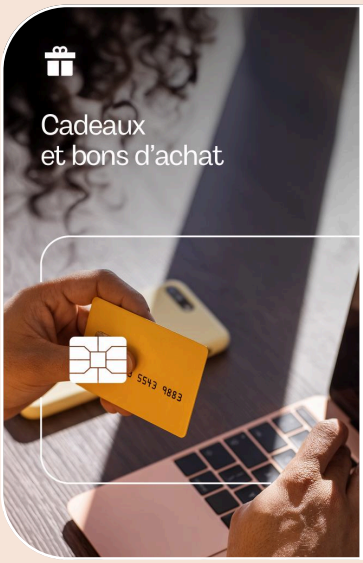
2,70 €/jour
dans la limite de
59,40 €/mois
ou forfaitisation à
10,90 €/mois
pour un jour de télétravail par semaine (21,80 € par mois pour 2 jours par semaine, etc).

Avec accord collectif

3,25 €/jour
dans la limite de
71,50 €/mois
ou forfaitisation à
13 €/mois
pour un jour de télétravail par semaine (26 € par mois pour 2 jours par semaine, etc).

Plaisir et bien-être

Avantages salariés	Cadre légal en 2025	Max Urssaf en 2025



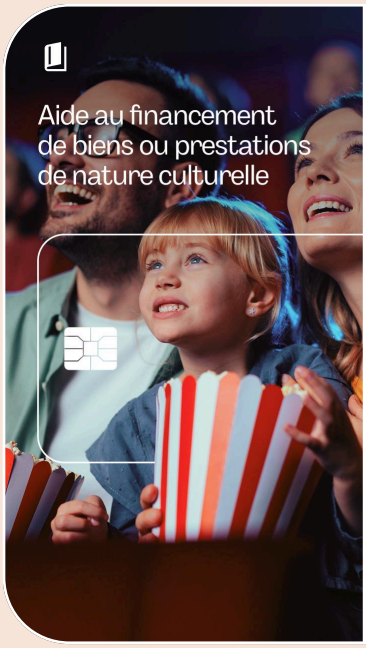
- Relèvent des **activités sociales et culturelles** et doivent être gérés par le CSE (ou l'employeur en l'absence de CSE).
- Utilisables par le bénéficiaire, son conjoint et ses enfants.
- Doivent être offerts égalitairement à **tous les collaborateurs** de l'entreprise.
- Pas de justificatifs, seulement **une facture** permettant de prouver quels montants ont été financés pour chaque employé, chaque année.

196 €
par an

ou

196 €

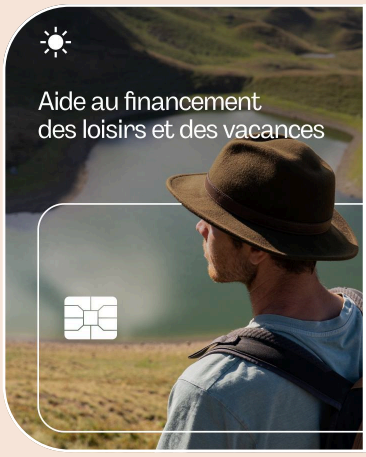
par an et par événement identifié par l'Urssaf (Noël, fête des pères, fête des mères, mariage, PACS, naissance, adoption, Saint-Nicolas, Sainte-Catherine, rentrée scolaire d'un enfant âgé de moins de 26 ans, départ à la retraite).
Ce plafond est appliqué par enfant pour la rentrée scolaire et, par salarié et par enfant, pour Noël.



- Délivrée par le CSE ou directement par l'employeur en l'absence de CSE, de manière **égalitaire à tout collaborateur.**
- Doit être destinée à **l'achat de biens et de prestations de nature culturelle :**
  - Places de spectacles
  - Concerts symphoniques, orchestres divers, music-halls, cirques
  - Places de cinéma
  - Billets d'accès aux musées et monuments historiques
  - Livres et bandes dessinées
  - Supports musicaux ou vidéo (CD audio, DVD) ou téléchargement de musiques en ligne, abonnement musical en ligne et téléchargement de vidéo.

∞ €

Exonération totale, sans limite de montant par salarié et par an.



Aide au financement **des besoins des salariés pour et pendant leurs vacances** : transports, hébergements, activités de loisirs, colonies de vacances, etc.

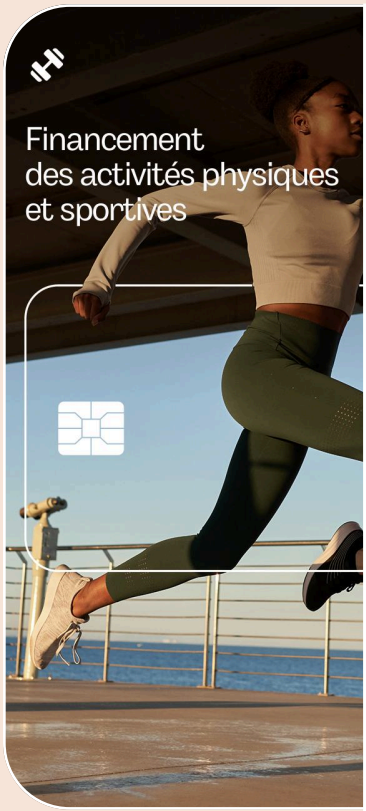
- Relève des **activités sociales et culturelles** et doit être géré par le CSE ou l'employeur en l'absence de CSE.
- **Le CSE (ou l'employeur) détermine le périmètre de l'aide et les justificatifs nécessaires** pour la prise en charge des dépenses. Ces critères doivent être connus de tous les salariés.

Exonération

dans la limite des sommes réellement engagées par le salarié et sous réserve que l'aide soit personnalisée (en fonction du niveau de rémunération par exemple).

Plaisir et bien-être

Avantages salariés | Cadre légal en 2025 | Max Urssaf en 2025



Relève des **activités sociales et culturelles** et doit être géré par le CSE.

Le CSE peut rembourser tout ou partie des sommes payées par le salarié sur **présentation d'un justificatif.**

Cet avantage doit être attribué **sans discrimination,** sur des critères objectifs et pertinents (quotient familial etc).

En l'absence de CSE, l'employeur peut financer les activités sportives en tant qu'avantage en nature. L'Urssaf admet cependant l'exonération du financement d'équipements ou d'activités accessibles à l'ensemble des salariés.

Financement par le CSE pour les entreprises de +50 salariés

∞ €

Exonération sans limite de montant.

En dessous de 50 collaborateurs ou en l'absence de CSE

∞ €

Exonération sans limite des équipements mis à disposition dans les locaux de l'ensemble des salariés.

Exonération dans la limite de

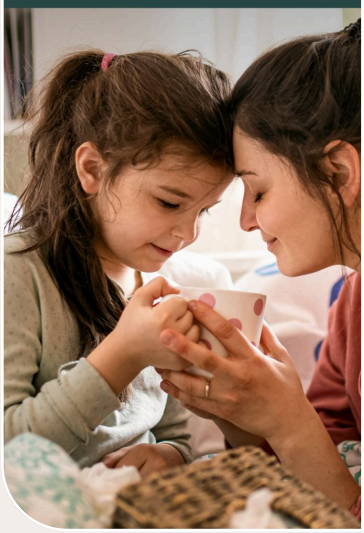
196,25 €

par an et par salarié des activités sportives proposées à l'ensemble des salariés.

€ Sérénité financière

Avantages salariés	Cadre légal en 2025	Max Urssaf en 2025

Mutuelle d'entreprise



Les employeurs du secteur privé doivent faire bénéficier leurs salariés d'une mutuelle en vue de couvrir leurs frais de santé.

- Doit bénéficier à tous les salariés de l'entreprise ou à une ou plusieurs catégories d'entre eux.
- L'adhésion des salariés doit être obligatoire.
- Doit couvrir un panier de soins minimal.
- L'employeur doit financer au moins 50% du prix total de l'adhésion.
- Les enfants, conjoint ou partenaire de PACS peuvent être inclus dans le contrat.

2 826 €

par an, par salarié et 1,5% de la rémunération brute annuelle, dans la ***limite totale de***

5 652 €.

Prévoyance collective

Facultative, elle peut être mise en place par l'employeur pour protéger le collaborateur et sa famille en cas d'accident de la vie.

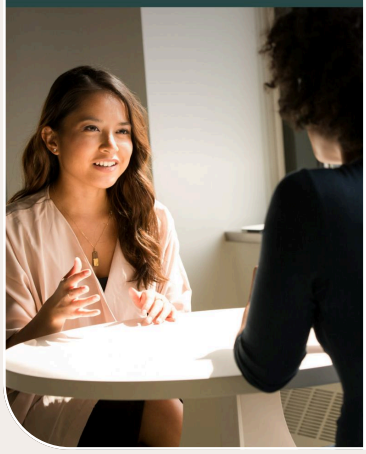
- La contribution patronale doit être fixée uniformément pour l'ensemble des salariés ou pour tous ceux d'une même catégorie objective.
- L'adhésion au régime doit être obligatoire.
- Le CSE peut prendre en charge la cotisation salariale au régime. Cette prise en charge est exonérée si elle bénéficie à tous les salariés (ou à ceux d'une même catégorie).

2 826 €

par an, par salarié et 1,5% de la rémunération brute annuelle, dans la ***limite totale de***

5 652 €.

Prime de partage de la valeur



Dispositif facultatif incitant les employeurs à verser une somme annuelle complémentaire à leurs employés.

- Son versement dépend d'une décision prise par l'employeur ou d'un accord d'entreprise.
- Son montant peut être modulé en fonction de critères de rémunération, de classification, d'ancienneté, de durée de présence et de durée de travail.
- 2X Peut être attribuée deux fois par an dans la limite des plafonds totaux d'exonération (3 000 euros ou 6 000 euros) et peut être placée sur un plan d'épargne salariale.

Exonération dans la limite de

3 000 €

par an et par salarié

ou

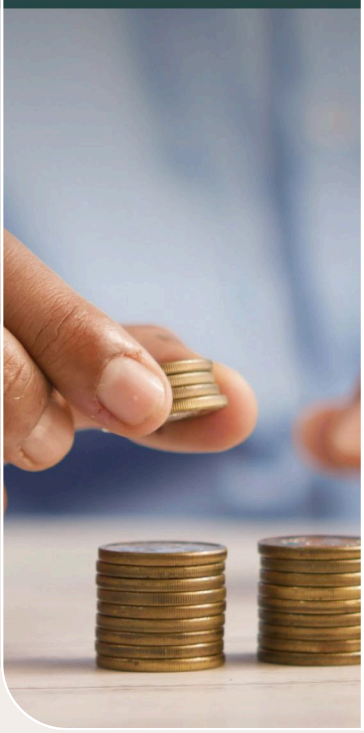
6 000 €

si un dispositif d'intéressement ou de participation volontaire existe.

€ Sérénité financière

Avantages salariés	Cadre légal en 2025	Max Urssaf en 2025

Participation



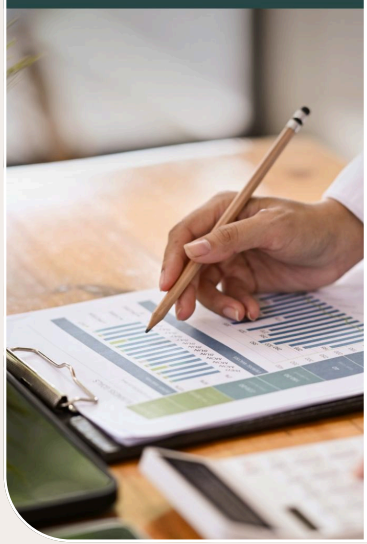
Dispositif prévoyant la redistribution, au profit des salariés, d'une partie des bénéfices de l'entreprise.

- Obligatoire pour les entreprises dont le seuil de 50 salariés est atteint ou dépassé pendant 5 années consécutives.
- Mise en place par voie d'accord entre l'entreprise et les salariés ou leurs représentants.
- Doit concerner tous les salariés.
- La participation est plafonnée pour chaque salarié à 75 % du montant du Pass (soit 35 325 € en 2025).
- Les salaires pris en compte pour la répartition de la participation ne peuvent pas dépasser un plafond égal à 3 fois le Pass (soit 141 300€ en 2025).
- La participation peut être versée immédiatement aux salariés qui en font la demande, à défaut elle est bloquée pour moitié pendant 5 ans au minimum sur un PEE ou un PEI et pour moitié jusqu'à la retraite sur un Perco ou Pereco.

Exonération

dans la limite du plafond annuel de 75 % du montant du Pass (soit 35 325 € en 2025) par salarié.

Intéressement



Prime facultative qui peut être versée par l'employeur, proportionnellement aux résultats de l'entreprise.

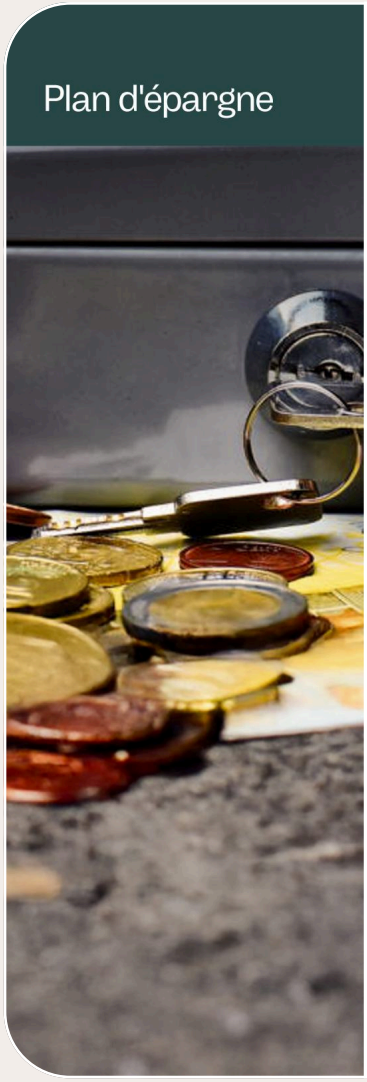
- Mise en place par voie d'accord entre l'entreprise et les salariés ou leurs représentants ou par décision unilatérale de l'employeur.
- Doit concerner tous les salariés.
- Le total des primes d'intéressement versées à l'ensemble des salariés bénéficiaires ne peut pas excéder 20 % du total des salaires bruts versés.
- La prime d'intéressement peut être versée immédiatement, ou bien placée automatiquement sur un plan d'épargne entreprise (dont plan d'épargne retraite) ou un compte épargne-temps.

Exonération

dans la limite du plafond annuel de 75 % du montant du Pass (soit 35 325 € en 2025) par salarié.

€ Sérénité financière

Avantages salariés | Cadre légal en 2025 | Max Urssaf en 2025



Plan d'Epargne d'Entreprise (PEE) : permet de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières.

- Sommes bloquées pendant 5 ans minimum.
- Abondement de l'employeur obligatoire pour bénéficier d'exonérations.
- Peut aussi être alimenté par l'intéressement, la participation, la prime de partage de la valeur et la prime de partage de valorisation de l'entreprise.
- Le règlement qui pose les règles du PEE doit être établi par l'employeur ou négocié.

Plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (Pereco) :

- Sommes bloquées jusqu'au départ à la retraite du salarié.
- Le règlement qui pose les règles du Pereco doit être établi par l'employeur ou négocié.
- Peut être alimenté par des versements volontaires (dans la limite de 25 % de la rémunération annuelle), des transferts d'autres plans d'épargne salariale, l'intéressement, la participation, la prime de partage de la valeur et la prime de partage de valorisation de l'entreprise, la monétisation du compte épargne-temps.

Exonération de l'abondement

dans la limite du ***triple de la contribution du salarié et 3 768€ pour les PEE ou 7 536€ pour les PER.***

Pour vous préparer à la mise en application de la directive, il vous faudra définir clairement une politique d'avantages sociaux fondée sur des critères objectifs et être en mesure de présenter une valorisation précise des avantages offerts à chacun de vos salariés.

La directive se présente ainsi comme une opportunité de réaliser un **BSI (Bilan Social Individualisé)** pour chacun de vos collaborateurs.
Il s'agit d'un document annuel ponctuel qui synthétise les différents aspects de la rémunération d'un salarié sur l'année écoulée : salaire, avantages sociaux mais aussi congés, formations ou encore couverture sociale.

worklife

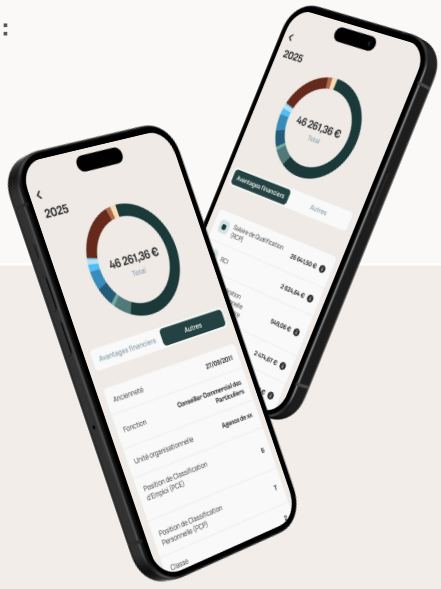
Worklife, solution tout-en-un d'avantages sociaux, rend visibles et simples d'utilisation les avantages salariés en les centralisant sur une app personnalisée, une carte de paiement unique et un espace administrateur intégré.

Fort de cet atout, nous avons développé une offre de **BSI dématérialisé : la solution "Live Total Rewards".** Elle vous permet de gérer, de manière centralisée depuis votre espace administrateur, la paie et l'ensemble des avantages de votre entreprise : salaire, assurance santé, prévoyance, épargne salariale mais également frais de transports publics, titres-restaurant, aide au financement des services à la personne ou tout autre avantage. Avec Worklife vous pouvez ainsi éditer automatiquement un BSI mensuel ou annuel pour chacun de vos collaborateurs !

Worklife se présente ainsi comme l'outil incontournable pour répondre à la future obligation de la directive européenne sur la transparence des rémunérations.

Si vous souhaitez en savoir plus sur notre offre :

Rendez-vous ici →



03 La checklist à suivre pour bien vous préparer

Il est essentiel que vous anticipiez au maximum la mise en application de la directive européenne sur la transparence des rémunérations car elle entraînera des **changements potentiellement difficiles à mettre en oeuvre**. Concrètement, plusieurs actions doivent être initiées pour s'assurer de disposer des arguments et outils nécessaires pour répondre aux exigences à venir. Nous les avons répertoriées ici, par ordre de priorité, en vous indiquant pour chacune une estimation du temps à y consacrer.

1

Définir une structuration claire des emplois

L'enjeu principal est de **créer des catégories de postes** en intégrant la notion de « travail de valeur égale ». Un travail approfondi est nécessaire pour comparer les postes selon leur valeur réelle, en fonction des compétences, responsabilités et conditions de travail.

Durée : 6 mois | ETP : 1

2

Auditer les pratiques internes et externes

Les audits permettent d'**identifier les écarts injustifiés**. En interne, il s'agit d'examiner les comparaisons entre employés occupant des postes similaires. En externe, les benchmarks sectoriels deviennent essentiels pour positionner l'entreprise de manière compétitive.

Durée : 2 semaines | ETP : 1

3

Formaliser sa politique de rémunération

Les entreprises doivent formaliser une **politique claire et non sexiste**, précisant les critères utilisés pour déterminer les rémunérations : ancienneté, compétences, localisation, performance, etc.

Établir des grilles salariales standardisées : les grilles salariales deviennent indispensables pour garantir la cohérence et l'équité. Elles doivent refléter les spécificités des postes tout en s'alignant sur la stratégie globale de l'entreprise et être ajustées régulièrement pour suivre l'évolution du marché.

Durée : 6 mois | ETP : 0,5

4

Accompagner l'interne

Un **travail de pédagogie** et de **formation** doit être mené auprès de toutes les équipes et des managers pour s'assurer que les nouvelles dispositions soient comprises et acceptées.

Dans un premier temps, c'est le **résultat du travail sur la structuration des emplois** qui devra être communiqué, puis celui sur la politique de rémunération. Il sera important d'impliquer en premier lieu les managers puis l'ensemble des collaborateurs avec l'aide de l'équipe communication et des managers.

Timing : 2 mois avant la date de mise en application de la directive

5

Communiquer à l'externe

Tirez parti de cette obligation de transparence pour **attirer les talents** notamment en actualisant vos offres d'emploi avec des **fourchettes salariales claires**.

Timing : dès que possible

6

S'équiper d'outils de gestion

Il est essentiel d'avoir des **outils RH** pour pouvoir **identifier, analyser et remédier aux éventuelles inégalités** existantes mais également pour **conserver un historique précis** de chaque évolution salariale et répondre aux potentielles demandes d'explications ou contrôles légaux.

Timing : dès que possible

En suivant ces différentes recommandations, vous vous préparerez à répondre aux nouvelles obligations légales tout en activant un puissant levier d'attractivité et de fidélisation des talents. **La contrainte de transparence doit aussi être envisagée comme une opportunité de renforcer l'engagement de vos collaborateurs et de valoriser votre marque employeur !**

worklife
GROUPE CRÉDIT AGRICOLE

Envie d'aller plus loin ?

Prenez rendez-vous avec nos experts :

Demander une démo

www.worklife.io

contact@worklife.io | 01 76 31 08 06

Worklife, SAS au capital de 38 906 €, 50 rue la Boétie 75008 PARIS, RCS Paris 533 592 051.