

L'employeur est-il obligé d'établir un plan d'action après avoir identifié un écart de rémunération injustifié ?

Réponse courte

La directive (UE) 2023/970 impose une évaluation conjointe obligatoire avec les représentants du personnel lorsque le rapport sur les écarts de rémunération révèle un écart d'au moins **5 %** dans une catégorie de travailleurs qui ne peut être justifié par des critères objectifs. Cette évaluation conjointe doit aboutir à l'identification des causes de l'écart et à la définition de **mesures correctives**.

L'employeur n'est pas seulement tenu de constater l'écart : il doit activement y **remédier** dans un cadre concerté avec les représentants du personnel. Les mesures adoptées peuvent inclure la révision des grilles salariales, l'ajustement des rémunérations individuelles, la modification des critères de promotion ou la mise en place d'un suivi renforcé. Le plan d'action constitue la traduction opérationnelle de l'obligation de correction.

Définition

L'**évaluation conjointe** est une procédure collaborative imposée par la directive (UE) 2023/970 lorsqu'un écart de rémunération d'au moins 5 % entre femmes et hommes est constaté dans une catégorie de travailleurs et que l'employeur ne peut le justifier par des critères objectifs et neutres. Elle associe l'employeur et les représentants du personnel.

Le **plan d'action** est le document opérationnel résultant de l'évaluation conjointe, qui détaille les mesures correctives à mettre en œuvre, les responsables de leur exécution, le calendrier de déploiement et les indicateurs de suivi pour vérifier la réduction effective de l'écart.

Vous êtes RH ? myHR intègre un module transparence salariale ! [Demander une démo ?](#)

Conditions d'exercice

L'obligation d'agir après identification d'un écart injustifié obéit à des conditions précises.

Critère	Détail
Seuil de déclenchement	Écart d'au moins 5 % dans une catégorie de travailleurs
Justification	L'employeur doit d'abord tenter de justifier l'écart par des critères objectifs
Évaluation conjointe	Obligatoire si l'écart n'est pas justifié, avec les représentants du personnel
Délai	6 mois pour engager l'évaluation conjointe après la publication du rapport
Mesures correctives	L'évaluation doit aboutir à des actions concrètes de réduction de l'écart
Suivi	L'employeur doit suivre l'évolution de l'écart après mise en œuvre des mesures

Modalités pratiques

La mise en place du plan d'action suit un processus structuré impliquant les représentants du personnel.

Étape	Détail
Constat de l'écart	Identifier les catégories où l'écart dépasse 5 % sans justification objective
Engagement de l'évaluation	Convoquer les représentants du personnel dans les 6 mois
Analyse des causes	Identifier les facteurs structurels de l'écart (recrutement, promotion, ancienneté)
Définition des mesures	Élaborer un plan d'action avec des mesures concrètes et mesurables
Mise en œuvre	Déployer les mesures correctives selon le calendrier défini
Suivi et reporting	Mesurer l'impact des mesures lors du rapport suivant

Pratiques et recommandations

Engager l'évaluation conjointe dès l'identification d'un écart non justifiable, sans attendre l'expiration du délai de 6 mois. Une démarche proactive démontre la bonne foi de l'employeur et réduit les risques de contentieux. Les représentants du personnel doivent être associés dès l'analyse des causes pour garantir la pertinence des mesures correctives.

Formaliser le plan d'action dans un document écrit, partagé avec les représentants du personnel, comportant des objectifs chiffrés, un calendrier précis et des indicateurs de suivi. Ce document constitue la preuve de la diligence de l'employeur en cas de contrôle ou de contentieux.

Prioriser les mesures correctives en fonction de leur impact sur la réduction de l'écart, en commençant par les ajustements les plus directs — révision des rémunérations individuelles et des critères de promotion — avant d'envisager des mesures structurelles de plus long terme comme la refonte des grilles salariales.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970, art. 10	Évaluation conjointe obligatoire en cas d'écart supérieur à 5 %
Art. <u>L.225-1</u>	Égalité salariale entre hommes et femmes
Art. <u>L.225-4</u>	Nullité des clauses discriminatoires et substitution du salaire
Art. <u>L.414-1</u>	Information et consultation de la délégation du personnel
Future loi de transposition	Précisera les modalités de l'évaluation conjointe

L'absence de plan d'action après identification d'un écart injustifié constitue un manquement aux obligations de la directive. Elle renforce la position du salarié en cas de contentieux et facilite le renversement de la charge de la preuve.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.