

# 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 ?](#)

## Questions fréquentes

### Dans quel délai engager l'évaluation conjointe ?

L'évaluation conjointe doit être engagée dans un délai de 6 mois suivant la publication du rapport révélant l'écart non justifié. Une démarche proactive avant l'expiration du délai démontre la bonne foi de l'employeur et limite les risques contentieux.

### L'employeur doit-il établir un plan d'action après identification d'un écart injustifié ?

Oui, l'article 10 de la directive (UE) 2023/970 impose une évaluation conjointe avec les représentants du personnel lorsque l'écart de rémunération est supérieur à 5 % et n'est pas justifié. Cette évaluation aboutit à un plan d'action correctif.

### Que risque l'employeur en l'absence de plan d'action ?

L'absence de plan d'action après identification d'un écart injustifié constitue un manquement aux obligations de la directive. Elle facilite le renversement de la charge de la preuve en cas de contentieux et expose à des sanctions devant le tribunal du travail.

### Quel est le seuil de déclenchement de l'évaluation conjointe ?

Le seuil de déclenchement est un écart d'au moins 5 % dans une catégorie de travailleurs qui ne peut être justifié par des critères objectifs. Au-dessous de ce seuil, l'évaluation conjointe n'est pas obligatoire mais reste recommandée.

### Quelles mesures correctives peut contenir le plan d'action ?

Les mesures 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 doit comporter des objectifs chiffrés et un calendrier précis.

### Qui doit être associé à l'évaluation conjointe ?

Les représentants du personnel doivent être associés dès l'analyse des causes de l'écart. L'article L.414-1 prévoit l'information et la consultation de la délégation du personnel, qui joue un rôle clé dans l'élaboration du plan d'action correctif.

## Conditions d'exercice

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

Critère	Détail
<b>Seuil de déclenchement</b>	Écart d'au moins 5 % dans une catégorie de travailleurs
<b>Justification</b>	L'employeur doit d'abord tenter de justifier l'écart par des critères objectifs
<b>Évaluation conjointe</b>	Obligatoire si l'écart n'est pas justifié, avec les représentants du personnel
<b>Délai</b>	6 mois pour engager l'évaluation conjointe après la publication du rapport
<b>Mesures correctives</b>	L'évaluation doit aboutir à des actions concrètes de réduction de l'écart
<b>Suivi</b>	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
<b>Constat de l'écart</b>	Identifier les catégories où l'écart dépasse 5 % sans justification objective
<b>Engagement de l'évaluation</b>	Convoquer les représentants du personnel dans les 6 mois
<b>Analyse des causes</b>	Identifier les facteurs structurels de l'écart (recrutement, promotion, ancienneté)
<b>Définition des mesures</b>	Élaborer un plan d'action avec des mesures concrètes et mesurables
<b>Mise en œuvre</b>	Déployer les mesures correctives selon le calendrier défini
<b>Suivi et reporting</b>	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
<b>Directive (UE) 2023/970, art. 10</b>	Évaluation conjointe obligatoire en cas d'écart supérieur à 5 %
<b>Art. <u>L.225-1</u></b>	Égalité salariale entre hommes et femmes
<b>Art. <u>L.225-4</u></b>	Nullité des clauses discriminatoires et substitution du salaire
<b>Art. <u>L.414-1</u></b>	Information et consultation de la délégation du personnel
<b>Future loi de transposition</b>	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.