

Quelles sont les erreurs à éviter lors de la mise en place de la transparence salariale ?

Réponse courte

La mise en place de la transparence salariale expose les entreprises à plusieurs **erreurs fréquentes**. La première consiste à **attendre la transposition** de la directive pour agir : sans préparation dès 2025, le risque de non-conformité est élevé dès les échéances de juin 2026. Se limiter au **reporting statistique** sans corriger les écarts constatés constitue une autre erreur majeure.

Les erreurs méthodologiques sont courantes : utiliser des critères de classification biaisés, confondre transparence et divulgation des **salaires individuels**, ou négliger les **composantes variables** dans l'analyse. L'absence d'implication de la **délégation du personnel** et la confusion entre **égalité salariale** et uniformité de rémunération sont d'autres pièges que les responsables RH doivent anticiper.

Définition

Les **erreurs de mise en oeuvre** de la transparence salariale désignent les pratiques organisationnelles, méthodologiques ou juridiques qui compromettent l'objectif d'égalité des rémunérations poursuivi par la directive (UE) 2023/970. Ces erreurs peuvent résulter d'une mauvaise compréhension du cadre réglementaire, d'un manque de préparation ou de biais systémiques non identifiés.

Identifier ces erreurs en amont permet aux entreprises d'adopter une **démarche proactive** et structurée, évitant les corrections coûteuses et les risques juridiques liés à une mise en conformité précipitée ou incomplète.

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

Questions fréquentes

Comment assurer la neutralité des critères de classification ?

Les critères doivent inclure les compétences, l'effort, les responsabilités et les conditions de travail de manière équilibrée, conformément à l'article 4 de la directive. Surpondérer la disponibilité horaire ou l'effort physique sous-évaluerait les emplois à prédominance féminine.

Égalité salariale signifie-t-elle uniformité des rémunérations ?

Non, l'égalité salariale ne signifie pas que tous les salariés d'une même catégorie perçoivent exactement le même montant. Les différences doivent reposer sur des critères objectifs vérifiables et non liés au sexe, conformément à l'article L.225-1 du Code du travail.

Faut-il anticiper la mise en conformité dès 2025 ?

Oui, anticiper dès 2025 évite de mener simultanément l'audit, la correction des écarts et le reporting. Une approche progressive permet d'identifier les écarts structurels et de les corriger avant les échéances de transposition fixées au 7 juin 2026.

Faut-il impliquer la délégation du personnel dès la conception ?

Oui, omettre d'impliquer la délégation du personnel dès la phase de conception est une erreur fréquente. L'article L.414-1 du Code du travail prévoit l'information et consultation, et l'article 10 de la directive impose l'évaluation conjointe pour les écarts injustifiés.

Le reporting suffit-il à respecter la transparence salariale ?

Non, se limiter au reporting statistique sans corriger les écarts est une erreur majeure. La directive impose un plan d'action correctif après l'évaluation conjointe pour les écarts injustifiés supérieurs à 5 %. Le reporting est un outil, pas une finalité.

Quelles erreurs éviter lors de la mise en place de la transparence salariale ?

Les principales erreurs sont d'attendre la transposition pour agir, se limiter au reporting sans plan de correction, utiliser des critères de classification biaisés, confondre transparence et divulgation des salaires individuels, ou négliger les composantes variables dans l'analyse.

Conditions d'exercice

Les principales erreurs identifiées concernent différents aspects de la mise en oeuvre de la transparence salariale.

Critère	Détail
Temporalité	Attendre la transposition au lieu de préparer dès 2025
Périmètre	Se limiter au reporting sans plan de correction des écarts
Classification	Utiliser des critères biaisés valorisant certaines caractéristiques liées au genre
Confidentialité	Communiquer des salaires individuels au lieu de données agrégées
Dialogue social	Omettre d'impliquer la délégation du personnel dans le processus
Rémunération globale	Négliger les composantes variables (bonus, primes, avantages en nature)

Modalités pratiques

Chaque erreur appelle une mesure préventive spécifique intégrée au plan de mise en conformité.

Étape	Détail
Planification anticipée	Lancer l'audit des pratiques salariales dès 2025
Plan de correction	Adosser au reporting un plan d'action pour résorber les écarts identifiés
Critères neutres	Fonder la classification sur les compétences, responsabilités, effort et conditions de travail
Données agrégées	Ne communiquer que des moyennes et médianes, jamais de données individuelles
Implication sociale	Associer la délégation du personnel dès la phase de conception
Rémunération complète	Inclure salaire de base, primes, bonus et avantages dans toute analyse

Pratiques et recommandations

Anticiper la mise en conformité en établissant un calendrier de préparation démarrant bien avant la date de transposition. Les entreprises qui attendent la publication de la loi pour agir devront mener simultanément l'audit initial, la correction des écarts et la mise en place du reporting, ce qui augmente considérablement le risque d'erreurs et de non-conformité. Un diagnostic précoce permet d'identifier les écarts structurels et de les corriger progressivement.

Veiller à la neutralité des critères de classification des emplois en s'assurant qu'ils ne reproduisent pas des biais de genre historiques. Les systèmes qui surpondèrent l'effort physique ou la disponibilité horaire au détriment des compétences relationnelles, de la charge émotionnelle ou de la polyvalence tendent à sous-évaluer les emplois à prédominance féminine. La directive exige explicitement que les critères incluent les compétences, l'effort, les responsabilités et les conditions de travail de manière équilibrée.

Distinguer clairement la transparence salariale de la divulgation des rémunérations individuelles : l'objectif est de fournir des données agrégées permettant d'identifier les écarts systémiques, non de rendre public le salaire de chaque salarié. De même, l'égalité salariale ne signifie pas que tous les salariés d'une même catégorie doivent percevoir exactement le même montant, mais que les différences doivent reposer sur des critères objectifs vérifiables et non liés au sexe.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970, art. 4	Critères objectifs et neutres de classification
Directive (UE) 2023/970, art. 9	Obligations de reporting sur les écarts
Directive (UE) 2023/970, art. 10	Évaluation conjointe avec les représentants du personnel
Art. <u>L.225-1</u>	Égalité salariale entre hommes et femmes
Art. <u>L.414-1</u> et s.	Rôle et attributions de la délégation du personnel
RGPD (UE) 2016/679	Protection des données personnelles et anonymisation

Ces erreurs sont fréquemment observées dans les entreprises qui découvrent tardivement les exigences de la directive. Une approche structurée et anticipée permet de les éviter et de transformer la transparence salariale en levier de performance RH. Les obligations décrites dans cette fiche sont issues de la directive (UE) 2023/970 et entreront en vigueur sous réserve de la transposition en droit luxembourgeois avant le 7 juin 2026.

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.