



WHITEPAPER

TRANSPARENCE SALARIALE

La nouvelle directive en bref

Transparence salariale - la nouvelle directive en bref

La transparence salariale est un élément essentiel des relations de travail modernes, visant à promouvoir l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. L'Union européenne a pris des mesures pour renforcer la transparence salariale et lutter contre la discrimination fondée sur le sexe avec la directive 2023/970 du 10 mai 2023.

La directive introduit de nouvelles obligations pour les secteurs public et privé et fixe des exigences minimales dans les 3 domaines suivants :

- 1) Droit à l'information
- 2) Obligations de rapport
- 3) Application

Mise en oeuvre en Belgique

D'ici le 9 juin 2026, cette directive doit être transposée en droit belge. La Belgique peut donc ajouter des clarifications ou des obligations supplémentaires.

Droit à l'information

Tous les salariés et candidats ont droit à des informations sur leur rémunération, tant lors de la candidature que pendant l'emploi.

Il est important de souligner que, dans ce contexte, la rémunération ne se limite pas au salaire de base, mais inclut également toutes les formes de compensations supplémentaires ou variables et les avantages en nature.

Les différences de rémunération peuvent être objectivement justifiées selon la directive sur la base des 4 critères suivants : compétences, efforts, responsabilités et conditions de travail.

En quoi consiste exactement le droit à l'information ?

Les candidats doivent être informés de la rémunération de départ ou de sa fourchette. En tant qu'employeur, vous ne pouvez plus demander l'historique des rémunérations, mais vous pouvez demander les attentes salariales. Les processus de recrutement ne peuvent pas être discriminatoires. Les offres d'emploi et les intitulés de postes doivent être rédigés de manière neutre en termes de genre.

Pendant l'emploi, un salarié doit :

- avoir facilement accès aux critères objectifs et neutres en termes de genre sur la base desquels sa rémunération a été fixée, le niveau de rémunération et l'évolution de la rémunération ;
- avoir le droit de demander et de recevoir par écrit des informations sur son niveau de rémunération individuel et les niveaux de rémunération moyens ventilés par sexe pour les salariés effectuant le même travail ou un travail de valeur égale. En raison du RGPD/du respect de la vie privée, il n'est pas permis de communiquer sur le salaire individuel d'un salarié ;
- avoir la possibilité de communiquer ouvertement sur son salaire.

Obligation de rapport

Les employeurs doivent également se préparer à de nouvelles obligations de rapport qui, selon la directive, s'appliquent aux entreprises de plus de 100 travailleurs. Cela inclut le calcul des écarts de rémunération existants et la mise en place d'un plan d'action pour éliminer les différences injustifiées.

En Belgique, les différences de salaire entre hommes et femmes sont déjà rapportées par tous les employeurs ayant plus de 50 travailleurs dans le rapport biennal sur l'écart salarial. Les obligations de rapport dans la directive de l'UE vont au-delà de la réglementation belge actuelle. Il est probable que les nouvelles règles de l'UE remplaceront celles existantes, mais lors de la transposition de la directive, il faudra tout de même rapporter à partir de 50 travailleurs.

Les premiers rapports concerneront l'année civile 2026.

Application

Les possibilités pour le salarié de saisir le tribunal et de demander une indemnisation en cas de traitement inégal sont considérablement élargies.

Conclusion

La transparence salariale est un élément essentiel des pratiques de travail équitables et contribue à réduire la discrimination sur le lieu de travail. Grâce à la mise en œuvre de la directive de l'UE, les employeurs belges devront adapter leurs processus pour se conformer aux nouvelles exigences.

CONSEILS CONCRETS

Mettre en œuvre dès maintenant les conseils ci-dessous peut aider à faciliter la transition vers la nouvelle législation.

1

Recrutement

Ne demandez plus aux candidats leur salaire précédent ou actuel, ni leur fiche de paie. Vous pouvez bien sûr sonder leurs attentes salariales.

*

Informez les candidats sur la rémunération de départ ou sa fourchette avant l'entretien, par exemple en le mentionnant dans l'annonce.

*

Vérifiez que tous les textes d'annonces et les intitulés de poste sont neutres en termes de genre.

2

Emploi

Vérifiez les contrats de travail et les règlements pour les clauses concernant la confidentialité de la rémunération et adaptez-les si nécessaire.

*

Évaluez les critères actuellement utilisés pour la rémunération et l'évolution des rémunérations, y compris les composantes variables. Ajustez si nécessaire.

3

Rapportage

Analysez les différences de rémunération au sein de l'entreprise et par catégorie de travailleurs pour identifier d'éventuelles inégalités.

*

Identifiez ensuite les causes des différences de rémunération constatées, vérifiez les justifications et élaborer, si nécessaire, des actions correctives.