



Transparence salariale et si nous en parlions? échanges avec Benjamin Dieudonné

HTAG - 2025



00

Contexte

Directive européenne sur la transparence salariale

Différences salariales

Actuel

Up to

13% -> 12%

Europe

Up to

5% -> 0,7%

Belgique

Up to

30% -> 21%

Ecart des
retraites

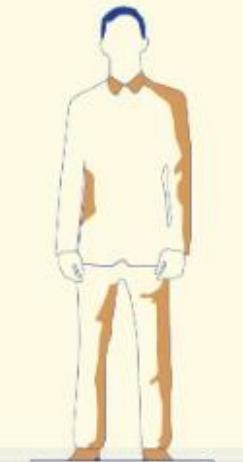


Ecart salarial - Statbel

Why pay transparency can help reduce the EU's gender pay gap

Pay transparency can help detect and tackle **unjustified pay differences** between men and women doing the same work.

What is the EU's gender pay gap?



Transparence salariale: théorie contre la pratique

Égalité de rémunération pour un travail égal = principe fondamental de l'UE (1957)

Non discriminatoire (directement ou indirectement)

Objectif

Neutre du point de vue du genre

L'UE souhaite rendre ce principe contraignant grâce à une nouvelle directive sur la transparence salariale.

En raison d'un manque de transparence salariale, cette différence passe souvent inaperçue ou est difficile à prouver aujourd'hui.

Article 157

1. Each Member State shall ensure that the principle of equal pay for male and female workers for equal work or work of equal value is applied.

Transparence salariale: théorie contre la pratique



Éliminer **l'écart salarial**
entre les hommes et les
femmes
À travail égal, salaire égal



Moyenne européenne 12 %

Valeurs extrêmes :

- France 12,2 %
- Allemagne 17,6 %



Belgique 0,7 %

En 2011 encore 9,4%



Justifier les différences et combler les écarts grâce à la transparence obligatoire

Transparence salariale: théorie contre la pratique

Quelles obligations pouvons-nous attendre ?

Transparence salariale: théorie contre la pratique

Les trois piliers de la transparence salariale européenne



Égalité de
rémunération pour un
travail égal

Transposition d'ici 2026

1

Accès à l'information

2

Obligation de déclaration

3

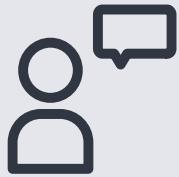
Accès à la justice

Soyez prêt...

- Une logique claire derrière votre politique salariale
- Afin que cela soit perçu comme équitable par les salariés
- Élaborez une politique salariale efficace

Transparence salariale: théorie contre la pratique

Accès à l'information : transparence des rémunérations avant l'embauche



Candidats

1

Connaître **la rémunération initiale** ou la fourchette salariale pour le poste

Avant ou pendant l'entretien d'embauche

2

Ne posez aucune question sur la rémunération chez les employeurs actuels ou précédents.

3

Offres d'emploi et intitulés de **poste neutre du point de vue du genre**

4

Conduire les procédures de recrutement **de manière non discriminatoire**

Transparence salariale: théorie contre la pratique

Accès à l'information : pour chaque travailleur

Informer chaque année les travailleurs de leur droit à l'information et des démarches à suivre à cet effet.

Informations écrites contenant des détails et des précisions (dans un délai déterminé)



À propos du niveau de rémunération individuel



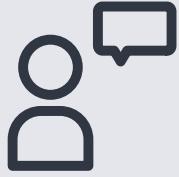
Concernant le niveau de rémunération moyen dans des fonctions identiques ou équivalentes (ventilé par sexe)



Ne pas empêcher le travailleur de divulguer sa rémunération

Transparence salariale: théorie contre la pratique

Transparence dans la politique et l'évolution des rémunérations



Travailleurs

1

Accès facile aux critères de détermination et d'évolution des rémunérations

2

Les critères utilisés sont **objectifs et neutres du point de vue du genre.**

Transparence salariale: théorie contre la pratique

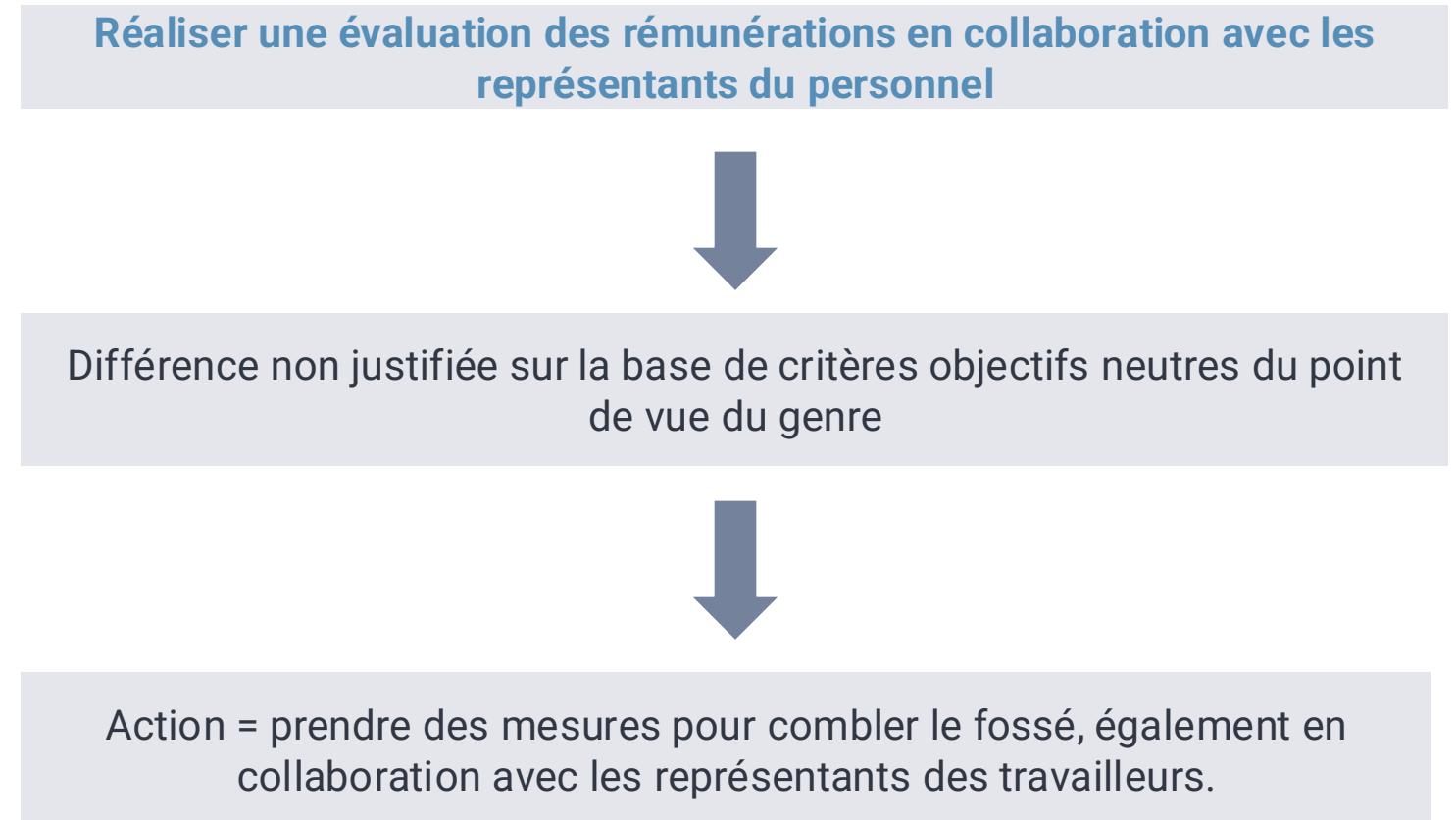
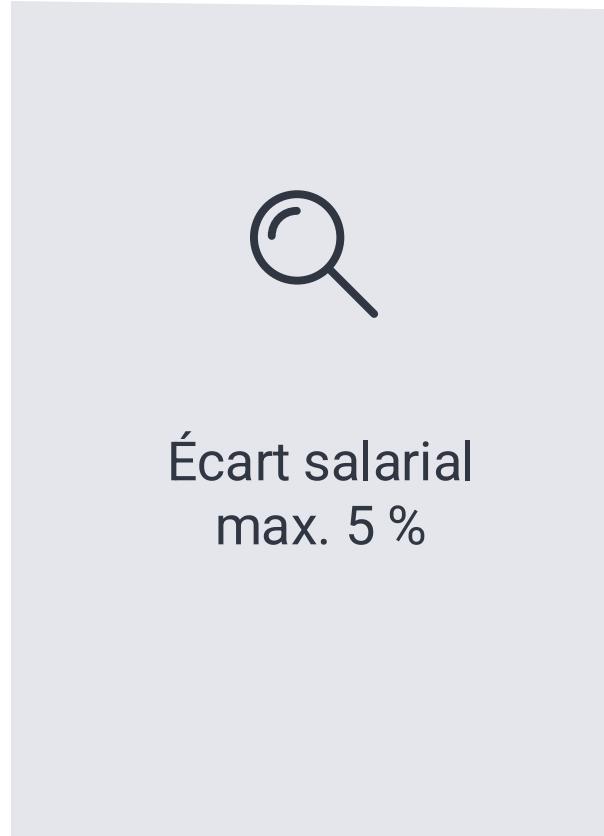
Rapport sur l'écart salarial : chaque EMP à partir des TR's



EMP avec	Rapport au plus tard le	Cycle
250 TR's ou plus	2027 par rapport à 2026	Chaque année
150 – 249 TR's	2027 par rapport à 2026	Tous les 3 ans
100 – 149 TR's	2031 par rapport à 2030	Tous les 3 ans
<100 TR's	Volontaire, mais la directive prévoit la possibilité pour les États membres d'aller plus loin dans ce domaine.	

Transparence salariale: théorie contre la pratique

Rapport sur l'écart salarial = ACTION



Transparence salariale: théorie contre la pratique

Angles morts : cadre législatif



Comment déterminer une catégorie de travail équivalent ?



Quels sont les critères objectifs ?



Qu'en est-il de l'évolution historique (start-up – scale-up) ou des fusions-acquisitions ?



...



Transparence salariale: théorie contre la pratique

Sanctions et compensation



Défense des droits

Protection contre les représailles ou le traitement moins favorable



Compensation

- En cas de dommages subis, droit à une indemnisation intégrale
 - Pas de montant maximal d'indemnisation



Charge de la preuve

Employeur : aucune discrimination (in)directe en matière de rémunération



01

Mise en pratique

Chez Challenge-group

La directive chez Challenge Group



1

Comment avez-vous adapté vos processus de recrutement pour respecter l'obligation d'indiquer les fourchettes de rémunération dans les offres d'emploi ?

2

Quels outils ou méthodes avez-vous mis en place pour garantir la transparence des critères de fixation et d'évolution des rémunérations en interne ?

3

Comment gérez-vous la collecte et la publication des données sur les écarts de rémunération entre femmes et hommes ?

4

Quelles ont été les principales difficultés rencontrées lors de la mise en conformité avec la directive, et comment les avez-vous surmontées ?

5

Voyez-vous cette directive comme une contrainte réglementaire ou comme une opportunité pour renforcer votre marque employeur et votre politique RH ?

Merci

Contact: valerie.tserstevens@sdworx.com

Benjamin Dieudonné

<benjamin.dieudonne@challenge-group.com>