

Transparence des rémunérations

Que signifie la nouvelle législation européenne pour vous ?

Tatiennne Flahaut, Avocate – Senior Associate

26 juin 2025



Programme



De quoi allons-nous parler aujourd'hui ?

- 1 Le principe d'égalité des rémunérations
- 2 Introduction à la directive européenne sur la transparence des rémunérations
- 3 Comment se préparer pour 2026 ?



Le principe d'égalité des rémunérations

Cadre légal au niveau européen



- ▶ TUE et TFUE : droit à un salaire égal entre les hommes et les femmes
- ▶ Article 4 Directive genre
- ▶ Recommandation Commission européenne (2014) : transparence
- ▶ Directive transparence des rémunérations

Jurisprudence européenne

► CJUE 17 octobre 1989, *Danfoss*

- Une structure salariale non-transparente peut entraîner un renversement de la charge de la preuve de l'existence d'une discrimination salariale.

► CJUE 26 juin 2001, *Brunnhofer*

- Afin de déterminer si les travailleurs effectuent le même travail ou un travail auquel une valeur égale peut être attribuée, il est nécessaire de vérifier si, compte tenu d'un certain nombre de facteurs tels que la **nature du travail**, les exigences en matière de **formation** et les **conditions de travail**, ces personnes peuvent être considérées comme se trouvant dans une situation comparable.
- La catégorie de fonction telle que reprise dans une CCT n'est pas pertinente.
- La performance n'est pas une raison pour faire une différence dans le salaire de base.

► CJUE 3 juin 2021, *Tesco Stores Ltd*

- Travailleurs dans magasins (principalement des femmes) comparés aux travailleurs dans centres de distribution (principalement des hommes).
- Lorsque l'inégalité salariale peut être attribuée à une source unique, le travail et le salaire de ces travailleurs peuvent être comparés, même s'ils travaillent dans des établissements différents.

Jurisprudence belge

- ▶ C.T. Bruxelles, 6 février 2020
 - *L'écart de rémunération entre hommes et femmes conduit à une présomption de discrimination.*
 - *C'est à l'employeur de prouver que l'employée n'a pas été discriminée : l'écart de rémunération s'explique par des raisons historiques.*
- ▶ T.T. Bruges, 5 décembre 2014
 - *Quasiment toutes les employées appartenaient à la catégorie salariale la plus basse.*
 - *L'employée a pu prouver qu'elle faisait le même travail que ses collègues masculins (confirmé par des témoins masculins).*
 - *Pour certains employés masculins, la différence était basée sur le fait qu'ils faisaient partie d'un autre département où ils gagnaient un salaire plus élevé : le tribunal reconnaît qu'il s'agit d'une justification légitime.*
 - *Mais cela n'a pas permis de clarifier toutes les différences.*

Législation existante en droit belge

- ▶ Loi du 22 avril 2012 contre l'écart salarial
 - Niveaux interprofessionnel et sectoriel
 - Au niveau de l'entreprise :
 - Analyse détaillée de la structure de rémunération (entreprise > 50 travailleurs)
 - Consultation avec le conseil d'entreprise/plan d'action
 - Ventilation des données dans le bilan social

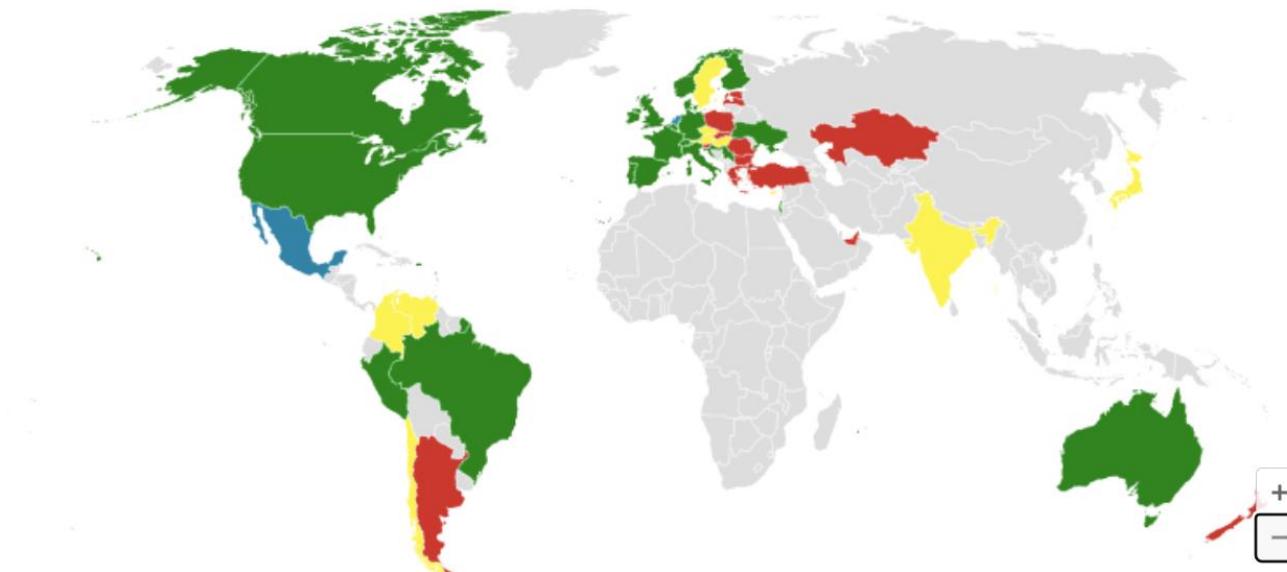
B. Informations sur la structure de la rémunération							
Exercice 1	Rémunerations et avantages sociaux directs (Code 620)		Primes patronales pour assurances extra légales (Code 622)		Total des autres avantages accordés en sus du salaire (Codes 623+1033+autres)		
	FONCTION ¹	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Personnel d'exécution		€	€	€	€	€	€
Nombre de travailleurs							
Personnel de cadre		€	€	€	€	€	€
Nombre de travailleurs							
Personnel de direction		€	€	€	€	€	€
Nombre de travailleurs							
ANCIENNÉTE							
Moins de 10 ans		€	€	€	€	€	€
Nombre de travailleurs							
De 10 à moins de 20 ans		€	€	€	€	€	€
Nombre de travailleurs							
A partir de vingt ans		€	€	€	€	€	€
Nombre de travailleurs							
QUALIFICATION /FORMATION							
Primaire		€	€	€	€	€	€
Nombre de travailleurs							
Secondaire		€	€	€	€	€	€
Nombre de travailleurs							
Bachelier		€	€	€	€	€	€
Nombre de travailleurs							
Master		€	€	€	€	€	€
Nombre de travailleurs							

¹ Le niveau de fonction doit être réparti suivant les classes de fonction mentionnées dans le système de classification applicable dans l'entreprise. A défaut, il y aura lieu de remplir les informations suivant la classification de fonction résiduaire reprise dans le formulaire : personnel d'exécution /personnel de cadre/ personnel de direction.

13 EM avec obligation de reporting

Gender pay reporting requirements

■ Direct obligations ■ Indirect or other obligations ■ No obligations ■ Proposals



The information provided is of a general nature and does not constitute legal advice.

Map: Compensation & Benefits Expert Group, Ius Laboris • [Get the data](#) • Created with Datawrapper

<https://iuslaboris.com/insights/gender-pay-gap-map/>

Ecart salarial entre les hommes et les femmes dans l'UE

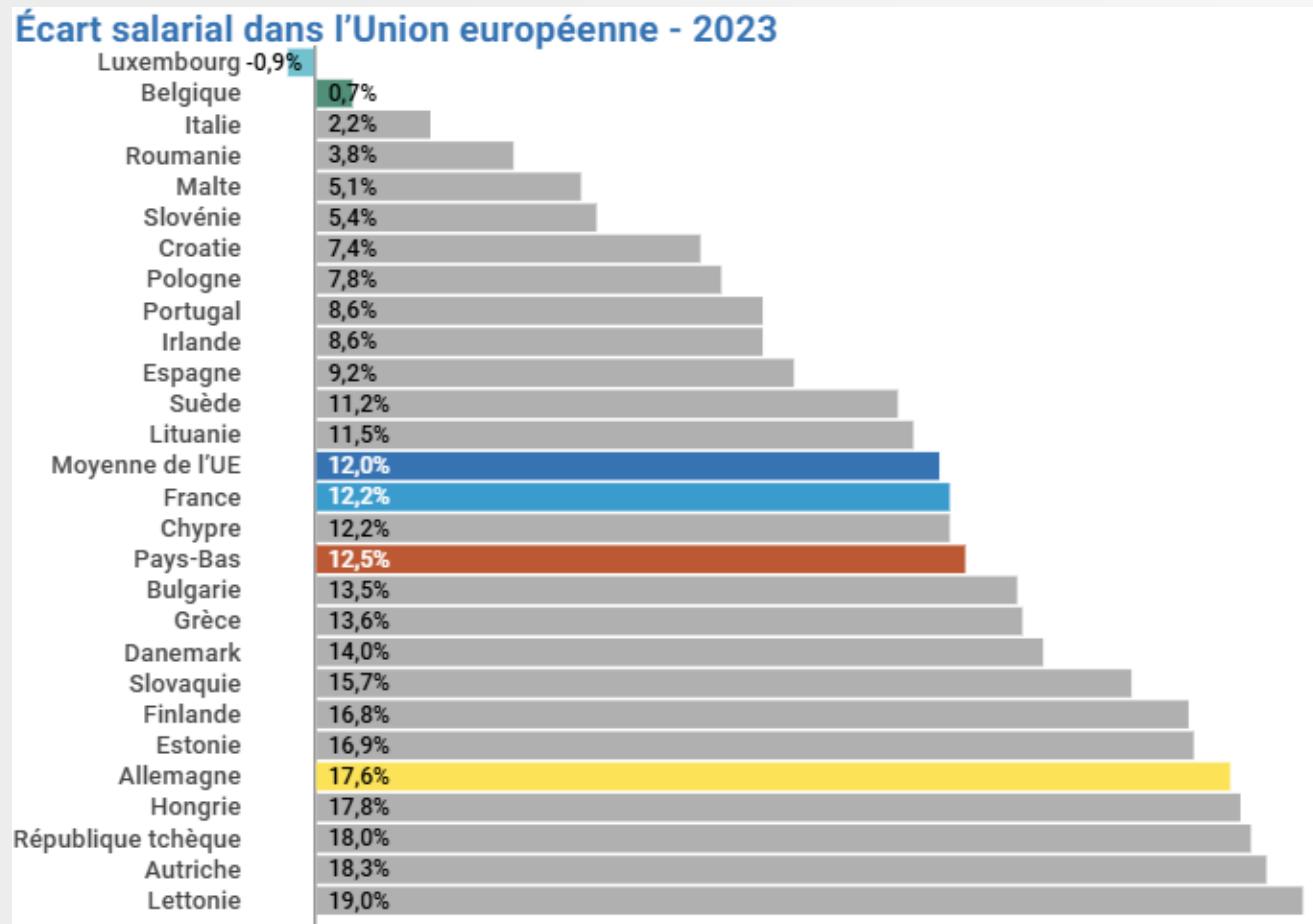
Faits et chiffres (2023)

- ▶ 12 % (Eurostat)
- ▶ Au cours des 10 dernières années, réduction minime
- ▶ Différences importantes
 - Belgique 0,7 %
 - Italie 2,2 %
 - France 12,2 %
 - Danemark 14 %
 - Allemagne 17,6 %
 - Lettonie 19 %
 - Luxembourg: -0,9 %



Ecart salarial entre les hommes et les femmes dans l'UE

Faits et chiffres (Eurostat – 2023)



Ecart salarial entre les hommes et les femmes dans l'UE

Raisons ?

- › Stéréotypes
- › Plafond de verre & "sticky floors"
- › Surreprésentation des femmes dans les emplois peu rémunérés du secteur des services
- › Répartition inégale des responsabilités en matière de soins
- › Plus de femmes en temps partiel



*Introduction à la
Directive européenne
sur la transparence
des rémunérations*

La Directive sur la transparence des rémunérations

- › 10 mai 2023 – Entrée en vigueur : 7 juin 2023 – Transposition : 7 juin 2026
- › Objectifs :
 - Combattre la discrimination salariale et réduire l'écart de rémunération F/H
 - En :
 - Clarifiant des notions fondamentales
 - Déterminant des structures de rémunération
 - Introduisant des mesures contraignantes de transparence en matière de rémunérations
 - Renforçant les voies de recours et les mesures d'exécution
- › Exigences minimales (!) + obligation de standstill (article 27 (2))

Pour qui ?

- › Secteurs public et privé
- › Tous les travailleurs ayant un contrat de travail ou une relation de travail selon le droit national ou la jurisprudence de la CJUE
- › Candidats
- › Pour les employeurs > 100 travailleurs : obligation (progressive) de communication des écarts de rémunération H/F



Notions fondamentales

Rémunération	Salaire ordinaire de base + composantes variables ou complémentaires = salaire de base + tout autre avantage (espèces + nature) qu'un travailleur reçoit directement ou indirectement en raison de son emploi
Niveau de rémunération	Rémunération brute annuelle et rémunération brute horaire correspondante
Catégorie de travailleurs	Travailleurs accomplissant un même travail ou un travail de même valeur
Travail de même valeur	Travail défini comme étant de même valeur sur la base de critères non discriminatoires, objectifs et non sexistes convenus avec les représentants des travailleurs (lorsqu'il en existe). Ils comprennent : <ul style="list-style-type: none">• Compétences• Efforts• Responsabilités• Conditions de travail• Tout autre facteur pertinent

Transparence des rémunérations : droit à l'information

Pendant le recrutement (candidats)

- Informations sur la rémunération initiale ou sa fourchette et (le cas échéant) les dispositions pertinentes des CCT applicables (poste) avant l'entretien d'embauche (avis de vacance) ou d'une autre manière avant la conclusion du contrat de travail
- Interdiction de demander un historique de rémunération
- Processus de recrutement non discriminatoires + offres d'emploi et dénominations de postes non sexistes

Pendant l'occupation (travailleurs)

- Accès facile aux critères (objectifs et non sexistes) pour déterminer la rémunération, les niveaux de rémunération et la progression de la rémunération
- Droit de demander et de recevoir des informations par écrit (+ réponse dans les 2 mois) sur le niveau de rémunération individuel et niveaux de rémunération moyens ventilés par sexe pour les catégories de travailleurs faisant le même travail ou un travail de même valeur + obligation d'informer les travailleurs de ce droit chaque année
- Plus d'interdiction de ne pas divulguer sa rémunération

Transparence des rémunérations : obligation de reporting

Quoi ?

(1) Communication de données :

- A l'organisme national de suivi compétent (qui publiera l'information):
 - a. l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes
 - b. l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au niveau des composantes variables ou complémentaires
 - c. l'écart de rémunération médian entre les femmes et les hommes
 - d. l'écart de rémunération médian entre les femmes et les hommes pour les composantes variables ou complémentaires
 - e. la proportion de travailleurs féminins et masculins bénéficiant de composantes variables ou complémentaires
 - f. la proportion de travailleurs féminins et masculins dans chaque quartile
 - g. l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie de travailleurs, ventilé par salaire ou traitement ordinaire de base et par composantes variables ou complémentaires (pas de publication mais obligation de fournir cette information à tous les travailleurs et à leurs représentants + sur demande : inspection du travail et organisme pour l'égalité de traitement)

Exactitude des informations confirmée par la direction de l'employeur, après consultation des représentants des travailleurs qui ont accès aux méthodes appliquées par l'employeur

Droit des travailleurs, de leurs représentants, des inspections du travail et des organismes pour l'égalité de traitement de demander des informations complémentaires + obligation de répondre dans un délai raisonnable + obligation de remédier aux différences de rémunération H/F **non justifiées par des critères objectifs et non sexistes**

Transparence des rémunérations : obligation de reporting

Quoi ?

(2) Évaluation conjointe des rémunérations avec les représentants des travailleurs si :

- Différence de niveau (moyen) de rémunération de 5% dans une catégorie de travailleurs
- Employeur n'a pas justifié cette différence par des critères objectifs et non sexistes
- Employeur n'a pas remédié à cette différence dans un délai de 6 mois

À la disposition des travailleurs, de leurs représentants + communication à l'organisme national compétent de suivi et à leur demande à l'inspection du travail et de l'organisme pour l'égalité de traitement

Qui ?

- + 250 travailleurs : communication annuelle as partir de 2027 (2026)
- + 150 - 249 travailleurs : communication tous les 3 ans à partir de 2027 (2026)
- + 100 - 149 travailleurs : communication tous les 3 ans à partir de 2031 (2030)
- 100 travailleurs : sur base du droit national ou sur base volontaire

Voies de recours et mesures d'exécution

- › Attribution aux organismes nationaux de promotion de l'égalité entre les H/F, aux représentants des travailleurs ou autres entités juridiques du pouvoir d'agir au nom ou à l'appui d'un travailleur victime présumée
- › Droit à une indemnisation complète en cas de violation d'un droit ou d'une obligation liés au principe de l'égalité de rémunération, y compris le paiement d'arriérés de salaire, de primes, de paiements en nature, la réparation de dommages moraux et la prise en compte de l'intersection avec d'autres motifs protégés.
- › Charge de la preuve (renversement total de la charge de la preuve (!), preuve de l'égalité de travail et injonction de divulguer des informations confidentielles (!))
- › Injonctions à mettre fin (révision des structures salariales, formation obligatoire pour les responsables RH)
- › Sanctions effectives, proportionnées et dissuasives
- › Protection contre tout traitement défavorable
- › Les États membres peuvent décider que le délai de prescription ne commence pas à courir tant que l'infraction est en cours



*Quelles sont les
conséquences de la
transparence des
rémunération ?*

Conséquences de la transparence des rémunérations

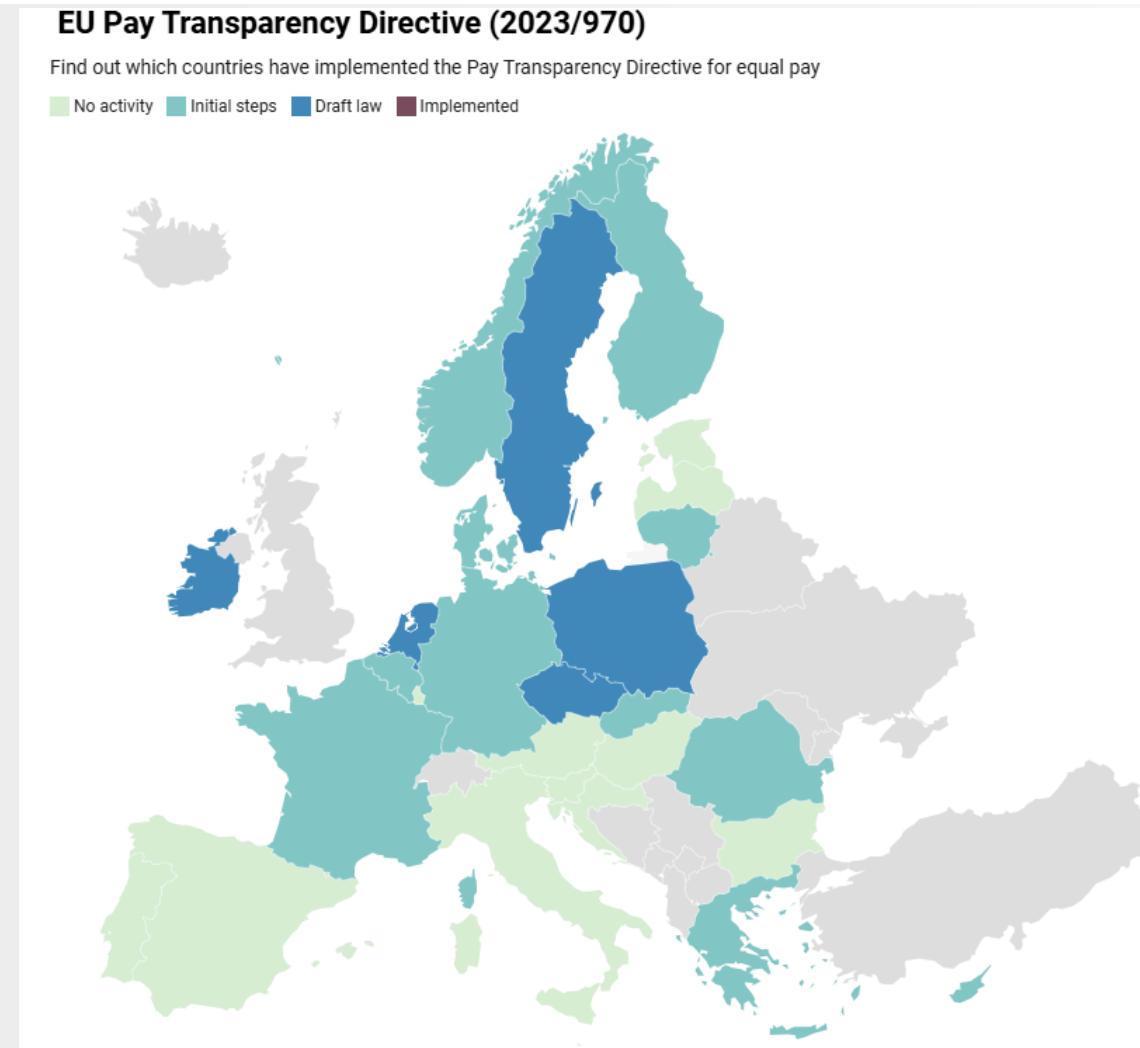
- › Diminution de l'écart salarial
- › "Pay compression": moins de rémunération pour les performances
- › Un plus grand pouvoir de négociation pour l'employeur lors du recrutement
- › Des « i-deals » plus invisibles (par exemple, la formation)
- › La transparence sur les modalités d'attribution des rémunérations (processus) entraîne une plus grande satisfaction que la transparence sur les barèmes de rémunération (moins motivante pour les personnes les plus performantes).

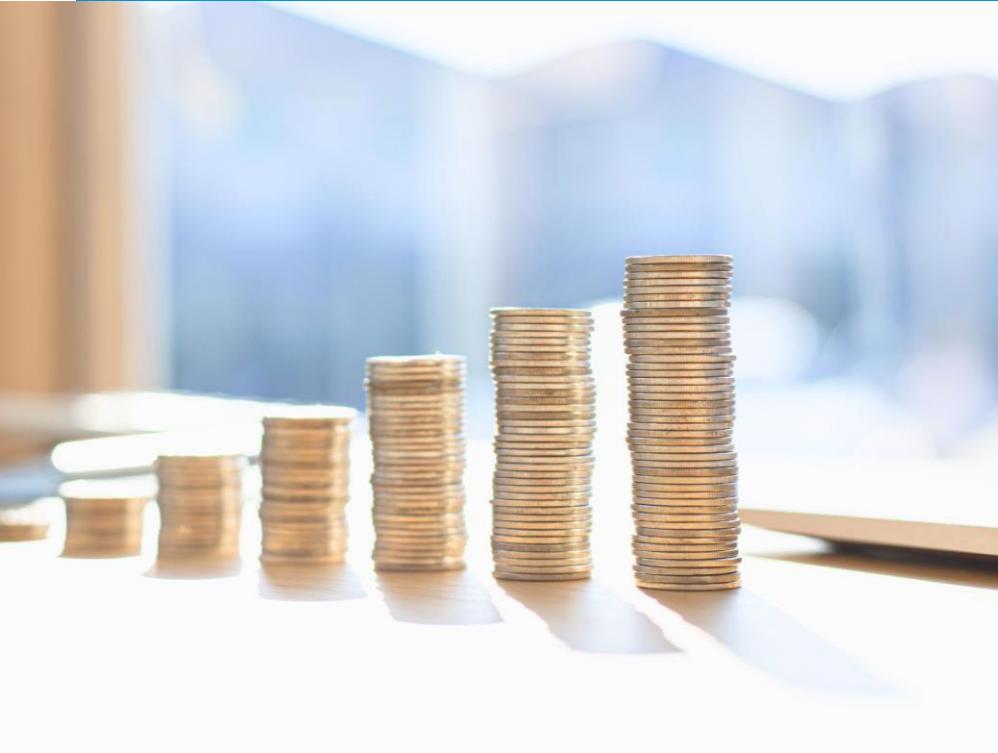
Implémentation de la directive : les premiers à faire le pas



- › Décret du 16 mai 2024 pour les institutions du secteur public de la Communauté française (Wallonie – Bruxelles)
- › Extension : communication des informations sur divers congés octroyés aux travailleurs et travailleuses (congés de maternité, de naissance, d'adoption, parental ou d'autres congés dans le cadre des responsabilités familiales).

Implémentation de la directive : les premiers à faire le pas

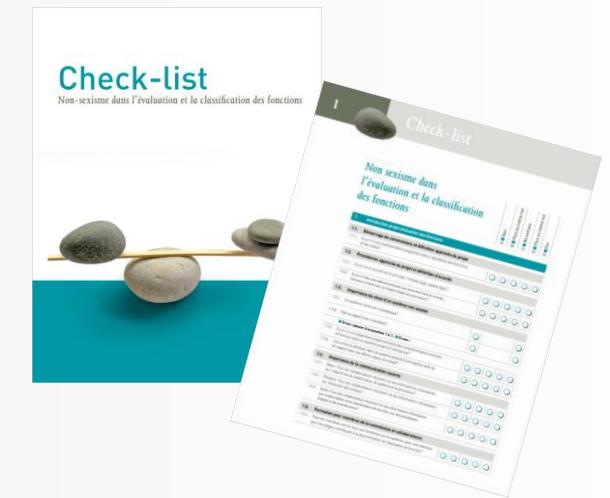




*Préparez 2026 dès
maintenant*

Checklist

- › A mettre à l'agenda
- › Déterminer les ressources (nombre de travailleurs)
- › Anticiper les nouvelles obligations applicables à tous les employeurs (même si pas encore d'application)
 - Recrutement
 - Envisager de ne pas demander aux candidats leurs antécédents salariaux
 - Envisager de communiquer (et comment) le salaire initial (et fourchettes de salaire initial) avant l'entretien d'embauche
 - Veiller à ce que les offres d'emploi et les dénominations des fonctions soient neutres du point de vue du genre
 - Evaluer les procédures de recrutement (non-biaisée, non-discriminatoire)
 - Occupation
 - Examiner les contrats de travail, les règlements de travail et les politiques en matière de clauses de confidentialité
 - Revoir les processus RH : recrutement, classifications de fonction (*Belgium: Checklist Institute for Gender Equality Checklist FR - Checklist NL*), gestion de compétence et de performance)



Checklist

- ▶ Anticiper les nouvelles obligations applicables à tous les employeurs
 - Occupation
 - Analyse des critères et de la méthodologie pour constituer les catégories de travailleurs effectuant un même travail ou un travail de même valeur
 - Revue des critères utilisée pour déterminer la rémunération, les niveaux de rémunération et la progression de la rémunération
 - Revue des critères d'attribution des composants salariaux complémentaires et variables (bonus)
 - Préparation d'une politique de rémunération incluant ces critères et les obligations des employeurs liées au droit à l'information des travailleurs
 - Formation des managers
- ▶ Préparer les nouvelles obligations de communication (employeurs > 100 travailleurs)
 - Calculer les écarts de rémunération existants au niveau de l'entreprise et par catégorie de travailleurs
 - Analyser ce qui justifie les écarts de rémunération identifiés
 - Préparer un plan d'action pour palier les écarts de rémunération injustifiés
- ▶ Adopter une politique de diversité et d'inclusion

Proposition de Roadbook

➤ **Étape 1 : Champ d'application et catégorisation**

- Quelles sont les entreprises du groupe soumises à l'obligation de déclaration ?
- Existe-t-il une catégorisation des fonctions égales ou des fonctions de valeur égale ?
- Cartographie des règles obligatoires et sectorielles

➤ **Étape 2 : Collecte de données et mesure des écarts**

- Collecte des salaires et composantes
- Mener une analyse

➤ **Étape 3 : Analyse des écarts**

- Les différences se justifient-elles sur la base de critères objectifs et non sexistes ?
- Comment pallier à l'écart ?

➤ **Étape 4 : Examen du processus de recrutement et d'évaluation, de la politique de primes, etc.**

- Réécrire les postes vacants
- Réviser les structures salariales
- Formations des équipes

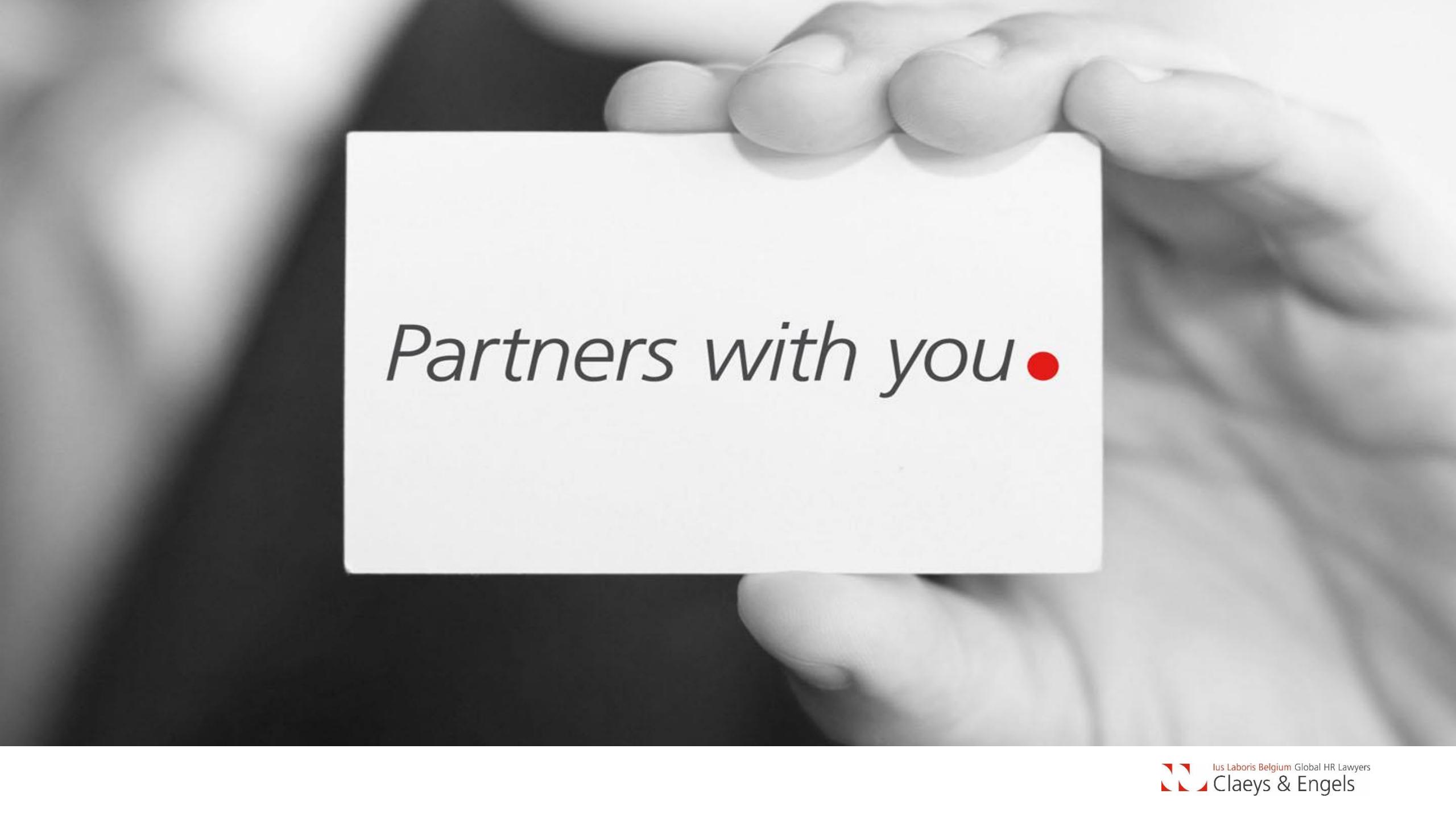


Meet _____ Our Expert.

Tatienne Flahaut
Avocate – Senior Associate

T +32 2 761 46 39
tatienne.flahaut@claeysengels.be
www.claeysengels.be





Partners with you.•