

CNNC du 18 juin 2026

Mr le directeur du travail, Mesdames et Messieurs.

Observations liminaires :

La directive 2023/970 du 10 mai 2023 impose des obligations de transparence salariale préalable à l'embauche, un droit à l'information individuelle, d'indicateurs par catégorie de travail de valeur égale, une évaluation conjointe et un renversement de la charge de la preuve renforcé. Le présent PJJ transpose la directive avec de nombreux renvois par décrets.

Le renvoi à de nombreuses reprises aux décrets pose un problème de transparence ne connaissant pas le contenu de ces décrets.

Nous demandons à être consultés sur ces décrets.

Nous concentrerons notre intervention sur la partie relative aux droits privés des salarié·es, le conseil commun de la fonction publique étant consulté.

Cependant, nous regrettons le peu d'empressement du gouvernement pour cette directive et le retard pris tant sur le calendrier prévu par la commission européenne que sur la faiblesse de la concertation.

Il nous semble pourtant que le sujet de la transparence salariale ainsi que par exemple le vote du projet de loi intégrale sur les violences faites aux femmes et aux enfants auraient dû être des sujets autrement plus prioritaires qu'une PPL du 1^{er} mai imposée au forceps pour répondre à quelques lobbyis patronaux.

Article 1er (Nouveaux indicateurs et obligations de l'employeur)

- **La nature des indicateurs et les éléments de rémunération pris en compte sont intégralement renvoyés au décret.** C'est un renvoi central : sans définir dans la loi au minimum les grandes catégories de rémunération à inclure (salaire de base, primes, bonus, avantages en nature), **le risque est que le décret retienne une définition restrictive**, en deçà de ce qu'exige la directive qui vise « *tous les éléments de rémunération* ».

- **Le pourcentage d'écart déclenchant la négociation est renvoyé au décret.** La directive n'impose pas de seuil précis, mais le principe de fixation par décret laisse au gouvernement une marge pour fixer un seuil élevé qui viderait l'obligation de sa substance.
- **L'obligation est d'engager une négociation et non d'aboutir à un accord.** En l'absence d'accord, c'est le plan d'action de L. 2242-3 qui s'applique mais **le contenu minimal de ce plan n'est pas précisé ici.**
- **L'indicateur par catégorie n'est déclaré que tous les trois ans pour les entreprises de 50 à 249 salarié·es alors que la directive autorise cette périodicité triennale pour les entreprises de moins de 250 salarié·es, uniquement si aucun écart injustifié n'est constaté.** Le PJJ ne reprend pas cette condition, la périodicité triennale s'applique automatiquement, sans regard sur les résultats antérieurs et accorde donc plus de souplesse, **c'est donc une sous transposition.**
- **La dérogation par accord collectif à l'obligation de déclarer l'indicateur par catégorie déroge manifestement à l'obligation de transposition de la directive.**

La directive ne prévoit aucune dérogation de cet ordre (l'article 9 impose cet indicateur sans exception possible par voie conventionnelle). Cette disposition crée une **dérogation contra legem** par rapport à la directive et **expose la France à un risque de manquement en droit européen** mais surtout **constitue une boîte de Pandore pour les entreprises** pour déroger à l'objectif du texte en mettant la pression sur les représentant·es des travailleur·ses en invoquant les effets concurrentiels, les spécificités des activités et autres arguments fallacieux.

- **L'information-consultation du CSE prévue pour les entreprises de plus de 100 salarié·es ne fixe pas le délai au-delà duquel le silence du CSE vaut avis défavorable.** Un délai trop court priverait le CSE d'une analyse sérieuse, un délai trop long retarderait le processus. **La loi aurait pu fixer un plancher.**
- **Sur le droit à l'information et aux justifications sur l'indicateur par catégorie, l'employeur peut opposer le caractère abusif d'une demande (notamment si elle est répétitive). La directive ne prévoit pas ce motif de refus** pour les demandes individuelles de salarié·es — seulement pour les demandes des représentants du personnel. **C'est une restriction ajoutée.**
- En cas de justification insuffisante de l'écart par l'employeur, la **décision unilatérale corrective** doit être déposée auprès de l'administration mais **aucun délai précis** n'est fixé dans la loi (« délai

raisonnable »). **Le critère de délai « raisonnable » est trop vague pour garantir une effectivité rapide.**

- **La procédure en cas d'écart supérieur au seuil de 100 salarié-es est d'une grande complexité.** Chaque étape est jalonnée de renvois au décret pour les délais, calendriers et modalités. **Le risque est que la complexité elle-même devienne un obstacle à l'effectivité.**
- **La dérogation pour les entreprises de plus de 250 salarié-es couvertes par un accord collectif est extrêmement favorable aux employeurs. La directive ne prévoit pas une telle « clause de paix » automatique.**
- **Sur le droit à l'information individuelle des salarié-es qui porte sur « les niveaux de rémunération moyens, ventilés par sexe »** L'article 1^{er} ne précise pas si cette information inclut les médianes (que la directive exige à côté des moyennes). **C'est une omission potentiellement sous-transposante.**
- **L'obligation annuelle d'information** des salarié-es sur l'existence de ce droit n'est pas assortie de sanction spécifique pour non-respect de cette obligation. **Il faudrait a minima le préciser sinon risque de non-application.**
- **Sur les sanctions administratives** L'article 1^{er} prévoit que **le plafond est de 1 % de la masse salariale** (2 % en cas de récidive dans les 5 ans), mais le montant effectif est fixé par décret après constatation du manquement. **L'absence de plancher minimal** dans la loi risque de conduire à des sanctions symboliques.

Faiblesse pour les droits des salarié-es :

- **L'obligation de discrétion imposée aux membres de la délégation du personnel du CSE est plus contraignante que nécessaire.** La directive ne l'impose que pour les informations véritablement de nature à identifier un salarié. Telle qu'elle est rédigée, **la clause de discrétion s'applique à l'ensemble des informations transmises au CSE** dans ce cadre, ce qui affaiblit les droits syndicaux de négociation et d'information des travailleurs et des travailleuses.
- **Le droit individuel à l'information sur l'écart par catégorie est conditionné à l'existence d'un effectif suffisant dans la catégorie.**

Le seuil est renvoyé au décret. Si ce seuil est fixé à un niveau élevé, de nombreux salarié·es en seront privés.

- **Les salarié·es doivent demander l'information.** Ils ne la reçoivent pas automatiquement, alors que la directive permettait la possibilité aux États membres d'imposer la fourniture automatique des informations.
- **Il n'existe pas de droit d'action collective des syndicats pour contester les pénalités ou en demander le prononcé.**

La loi aurait pu intégrer (sans renvoie par décret) :

- **La définition minimale des éléments de rémunération pris en compte** (salaire de base, primes récurrentes, bonus, avantages en nature).
- **La condition selon laquelle la périodicité triennale cesse de s'appliquer** dès qu'un écart injustifié est constaté.
- **Le plafond maximal** déclenchant la négociation.
- **Le contenu minimal du rapport sur les causes des écarts** (au lieu d'un renvoi décret complet).
- **Le délai plancher de consultation du CSE.**

Article 2 (dispositions pénales)

- La peine de **2 ans d'emprisonnement et 7 500 €** pour violations répétées à l'égard de plusieurs personnes est conforme mais **la disposition ne crée pas de peine spécifique pour la violation individuelle** et le premier alinéa de L. 1146-1 renvoie au droit commun de la discrimination, ce qui **suppose une démonstration de l'élément intentionnel, difficile en pratique.**

Article 3 (Interdiction des clauses de confidentialité salariale)

- **Aucun mécanisme de contrôle n'est prévu**, l'inspection du travail n'a pas de pouvoir explicite pour rechercher et sanctionner ces clauses de confidentialité.

Article 4 (Offres d'emploi et informations aux candidats)

Point de vigilance :

- La loi prévoit l'obligation de mentionner une **fourchette de rémunération** dans les offres d'emploi mais **ne précise pas que cette fourchette doit être réaliste** (interdit de mentionner une fourchette très large pour contourner l'obligation) tandis que la directive impose que **les informations soient pertinentes**.

Article 5 (Négociation de branche sur les catégories de travail de valeur égale)

- La négociation de branche n'est que **facultative** alors que **la directive impose une obligation de négociation**.

Article 6 (Critères de valeur égale et catégorisation)

- La catégorisation relève en premier lieu de l'**accord d'entreprise**, à défaut de l'accord de branche appliqué par décision unilatérale, à défaut de décision unilatérale après consultation du CSE. La **durée de trois ans** des décisions unilatérales signifie qu'en l'absence d'accord, l'employeur reste maître de la catégorisation pendant 3 ans. **C'est une faiblesse structurelle**.
- La directive impose que les systèmes d'évaluation soient **exempts de tout biais de genre** et établis **conjointement** avec les représentants des travailleurs lorsqu'ils existent. **Le PJJ prévoit une simple consultation du CSE pour la décision unilatérale, pas une co-construction, c'est une sous-transposition**.

- **Aucun mécanisme de recours** n'est prévu pour contester la catégorisation unilatérale de l'employeur (hors contentieux judiciaire général).

Article 7 (Aménagement de la charge de la preuve)

Point de vigilance :

- L'**exception pour manquement non intentionnel et mineur** est admise par la directive mais le PJJ ne précise pas qui apprécie ce caractère : le juge, l'administration ? **L'absence de critères crée une insécurité juridique potentiellement favorable aux employeurs.**

Article 13 (Application aux collectivités de Guyane, Martinique, Saint Barthélemy, Saint Martin et Saint Pierre et Miquelon)

Question :

- La Guadeloupe, Mayotte, La Réunion, la Kanaky, la Polynésie, Wallis et Futuna, ne sont pas citées dans l'application de la loi, pourquoi ?

TITRE QUATRIÈME — Entrée en vigueur

Articles 21 et 22

- Pour les **entreprises de 50 à 99 salarié·es**, l'indicateur central par catégorie n'entre en vigueur qu'**au plus tard 6 ans après la promulgation** alors que la directive prévoit une transposition au 7 juin 2026 et prévoit un délai additionnel de 2 ans pour les entreprises de moins de 250 salarié·es, soit une application au plus tard en **2028. Un délai de 6 ans pour les 50-99 salarié·es est donc potentiellement non conforme.**
- Vous l'aurai compris, cette proposition de transposition restrictive, bâclée, alors que nous avons 3 ans pour la construire dans une réelle

négociation ne peut que conduire à notre opposition et à la demande de réécriture profonde du projet de loi.

Merci de votre attention.