

# TRANSPARENCE SALARIALE

## Recrutement : ce qui change pour les TPE dès maintenant !

### 1. L'OFFRE D'EMPLOI



**⚠ ATTENTION !** La directive européenne sur la transparence salariale prévoit que les candidats doivent être informés du salaire proposé ou d'une fourchette de rémunération avant l'embauche.

### 2. UNE INFORMATION CLAIRE



#### BONNE PRATIQUE

- ✓ Annonce : Moniteur(trice) de plongée
- ✓ Salaire : 2 100 € à 2 400 € net mensuel pour 35 h hebdomadaires, selon expérience.
- ⚠ La rémunération doit être exprimée dans une unité compréhensible (horaire, mensuelle ou annuelle) et tenir compte de la durée du travail proposée.

### 3. LA QUESTION À OUBLIER



Le salaire doit être déterminé selon :

- ✓ Les compétences
  - ✓ L'expérience
  - ✓ Les responsabilités du poste
- et non selon les rémunérations passées.**

### 4. COMMENT FIXER LE SALAIRE ?



- ✓ Expérience professionnelle
- ✓ Qualifications
- ✓ Compétences spécifiques
- ✓ Niveau de responsabilité
- ✓ Contraintes particulières du poste

**Les mêmes critères doivent s'appliquer à tous.**



# TRANSPARENCE SALARIALE

## Recrutement : ce qui change pour les TPE dès maintenant !

### 5. LA CANDIDATE S'INTERROGE



### 6. LES RECOURS POSSIBLES



**Demander des explications à l'employeur**



**Conserver les échanges écrits**



**Alerter l'inspection du travail**



**Saisir le Défenseur des droits**



**Saisir le tribunal compétent s'il estime avoir subi une discrimination ou un préjudice**

### 7. LA TPE SE PRÉPARE



#### À ANTICIPER DÈS MAINTENANT :

- ✓ Définir des fourchettes salariales cohérentes (formulées sur une base horaire, mensuelle ou annuelle)
- ✓ Formaliser les critères de rémunération
- ✓ Supprimer les questions sur les anciens salaires
- ✓ Rendre le recrutement plus transparent
- ✓ Conserver des pratiques identiques pour tous les candidats

#### TRANSITION EN COURS

Le délai de transposition de la directive européenne sur la transparence salariale est arrivé à échéance le 7 juin 2026. Même si certaines adaptations du droit français sont encore attendues, les TPE ont tout intérêt à anticiper ces bonnes pratiques dès aujourd'hui.

### À RETENIR

- ✓ Informer les candidats du salaire ou de la fourchette salariale (dans une unité et selon la durée du travail).
- ✓ Utiliser des critères objectifs pour fixer la rémunération.
- ✓ Garantir l'égalité de traitement.

 Les candidats peuvent signaler les manquements à l'inspection du travail et saisir les juridictions compétentes en cas de discrimination ou de préjudice.

### INFO JURIDIQUE

La directive européenne sur la transparence salariale vise à garantir l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et à renforcer l'information des candidats.

Le délai de transposition en droit français est arrivé à échéance le 7 juin 2026.

La France doit encore finaliser certaines adaptations de son droit national.

Anticiper dès maintenant, c'est sécuriser ses pratiques et valoriser l'égalité !