

Depuis 30 ans, nous conseillons et accompagnons les entreprises françaises, suisses et belges ainsi que leurs filiales allemandes dans tous les aspects juridiques de leurs activités en Allemagne. Aux côtés des cadres dirigeants, des départements ressources humaines, des services juridique et financier ainsi que des équipes commerciales, nous assistons de la même manière les sociétés allemandes en France.



News | Droit social | Allemagne

Transparence salariale : changements et obligations à venir pour les entreprises allemandes

05 janvier 2026

La directive européenne 2023/970 impose à tous les États membres de l'UE, dont l'Allemagne, de transposer d'ici le 7 juin 2026 des mesures contraignantes pour renforcer la transparence salariale et garantir l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Un projet de loi visant à transposer cette directive est attendu en Allemagne pour le début de l'année 2026.

Dans quelle mesure les entreprises allemandes devront adapter leur pratiques RH aux nouvelles exigences de transparence salariale?

Concrètement, les entreprises allemandes devront adapter leurs pratiques RH sur plusieurs aspects :

Obligation d'information sur la rémunération proposée

Les employeurs devront indiquer, dès l'offre d'emploi ou avant l'entretien d'embauche, le salaire de base ou la fourchette pour le poste visé. Il sera dans ce contexte interdit de demander l'historique des rémunérations des candidats, afin d'éviter la reproduction d'inégalités préexistantes.

Définition et transparence des critères de rémunération

Les critères d'attribution des salaires et d'évolution professionnelle devront être explicites, non genrés et accessibles à tous les salariés. Chaque



Ulrich Martin DEA / DESE

Rechtsanwalt

martin@rechtsanwalt.fr

T + 33 (0) 3 88 45 65 45



Michael Ott

Rechtsanwalt

ott@rechtsanwalt.fr

T + 33 (0) 3 88 45 65 45



Jörg Luft

Rechtsanwalt

luft@rechtsanwalt.fr

T + 49 (0) 7221 30 23 70

www.rechtsanwalt.fr

Strasbourg

16 rue de Reims
F-67000 Strasbourg
T + 33 (0) 3 88 45 65 45
strasbourg@rechtsanwalt.fr

Paris

4 rue Paul Baudry
F-75008 Paris
T + 33 (0) 1 53 93 82 90
paris@rechtsanwalt.fr

Baden-Baden

Schützenstraße 7
D-76530 Baden-Baden
T + 49 (0) 7221 30 23 70
baden@rechtsanwalt.fr

Zürich

Bahnhofstrasse 10
CH-8001 Zürich
T + 41 (0) 43 456 25 86
zuerich@rechtsanwalt.fr

Bordeaux

48 cours d'Alsace et Lorraine
F-33000 Bordeaux
T + 33 (0) 5 56 28 38 07
bordeaux@rechtsanwalt.fr

Sarreguemines

50 rue de Grosbliedestroff
F-57200 Sarreguemines
T + 33 (0) 3 87 02 99 87
sarreguemines@rechtsanwalt.fr

collaborateur pourra exiger des explications détaillées sur la détermination de sa rémunération et connaître la moyenne des salaires sur des postes équivalents, ventilée par sexe.

Levée de la confidentialité salariale

Les entreprises ne pourront plus empêcher les salariés de discuter ou de publier leur salaire, levant ainsi le « tabou » de la confidentialité salariale.

Obligations déclaratives et de *reporting* salarial

En fonction de la taille de l'entreprise, des obligations de *reporting* s'appliqueront :

- **Annuellement** : pour les grandes entreprises de plus de 250 salariés.
- **Triennalement** : pour les entreprises de 150 à 249 salariés puis à partir de 2031, également pour les entreprises de 100 à 149 salariés. Les entreprises de moins de 100 salariés ne seront pas concernées par ces obligations de déclaration, mais pourront y souscrire volontairement.

Quelles conséquences la transparence salariale emportera-t-elle pour les processus et la culture RH en Allemagne ?

La directive ne se limite pas à des règles formelles, elle impose un véritable changement culturel.

Les responsables RH et les managers devront :

- Définir et documenter systématiquement des critères objectifs pour la détermination des salaires et pour les évolutions professionnelles. Ces critères devront inclure l'expérience, les compétences, les résultats et peuvent aussi prendre en compte les *soft skills* des salariés.
- Former l'ensemble des équipes RH et les managers à la détection et à la correction des biais inconscients dans les décisions liées à la rémunération. Les audits internes, les revues de grille salariale et la communication proactive deviendront des outils pour anticiper les risques et éviter les litiges.
- Harmoniser les systèmes d'information RH pour générer les rapports exigés, contrôler la cohérence des pratiques et pouvoir justifier, à tout moment, des différences de rémunération par des critères légaux et non sexistes.

Que se passera-t-il en cas d'écarts injustifiés ou d'infractions ?

La directive prévoit une tolérance très limitée pour les écarts salariaux entre hommes et femmes : si un écart supérieur à 5 % est constaté et ne peut être justifié objectivement, l'employeur devra

engager une évaluation salariale conjointe avec le CSE allemand (« *Betriebsrat* ») et corriger rapidement la situation.

À défaut, l'entreprise s'expose à des sanctions financières, des amendes et des compensations intégrales pour les salariés lésés, incluant non seulement le paiement rétroactif des salaires et primes, mais également la réparation du préjudice moral ou des opportunités manquées.

La charge de la preuve est désormais inversée : il appartient à l'employeur de démontrer que le principe d'égalité de rémunération est pleinement respecté et que toute différence constatée repose sur des motifs objectifs et non sexistes.

Ces exigences devraient s'accompagner de contrôles accrus par les autorités, et toute entreprise qui ne se conformera pas risquera des sanctions.

Quel sera le rôle du « *Betriebsrat* » (CSE allemand) dans la mise en oeuvre de la transparence salariale ?

La directive vient renforcer le rôle du *Betriebsrat*, rôle déjà solidement ancré dans le droit allemand, lorsque l'entreprise en est dotée. Il pourra en effet :

- Accéder à l'ensemble des listes salariales de l'entreprise, - ventilées par sexe, primes et avantages -, afin de contrôler la conformité et appuyer les demandes de comparaison ou d'explication formulées par les salariés.
- Participer activement à l'élaboration, la révision et le suivi des critères de rémunération, la formation des managers et la communication auprès des collaborateurs.
- Intervenir dans les processus de correction des écarts et de médiation en cas de conflit, en proposant ou contrôlant les plans d'action en cas d'inégalité identifiée.

En quoi le contexte salarial allemand diffère-t-il du modèle français ?

L'Allemagne, à l'instar de la France, disposait déjà d'un cadre légal eu égard à la transparence salariale, mais la mise en œuvre restait souvent incomplète.

Alors que la France exige le calcul et la publication annuelle de l'index égalité professionnelle pour les entreprises de plus de 50 salariés, l'Allemagne doit encore aligner ses pratiques sur le nouveau standard européen.

Comment assurer la mise en conformité de vos pratiques RH avec les nouvelles obligations de transparence salariale ?

Pour toute question relative à ce sujet, notre équipe en droit allemand est à votre disposition :

Nous contacter



Avec le développement de notre branche d'activité EPP TAX, nous accompagnons les sociétés françaises, belges et suisses et leurs filiales en Allemagne dans toutes les problématiques fiscales, comptables et de gestion des ressources humaines rencontrées outre-Rhin.
welcome@expertisecomptable.de