

Modèle d'analyse des écarts de rémunération UE

Directive (UE) 2023/970 · Articles 4, 9, 10 · Indicateurs d'écart femmes-hommes + le déclencheur d'évaluation conjointe à 5 %

MODÈLE GRATUIT — XLSX · PDF · MD | Version 1.0 · Mise à jour 2026-07-24

Ce que contient le XLSX

Catégories	Une ligne par catégorie de travailleurs (même travail / valeur égale, art 4) : effectifs et rémunération moyenne de base + variable par genre ; écart % calculé, indicateur ≥5 %, statut de justification, échéance de correction à +6 mois, et l'indicateur d'évaluation conjointe implémentant les trois conditions cumulatives de l'art 10(1)
Indicateurs art 9	Jeu de données du rapport à l'échelle de l'entreprise : écarts moyens pondérés (calculés), écarts médians (saisie — les médianes exigent les données brutes de paie), proportions percevant des composantes variables
Quartiles	Quatre tranches de rémunération égales, effectifs femmes/hommes, proportions calculées (art 9(1)(f))
Évaluation conjointe	Les sept éléments de l'art 10(2)(a)–(g) sous forme de checklist suivie — menée en coopération avec les représentants des travailleurs
Calendrier	250+/annuel et 150–249/triennal à partir du 7 juin 2027 (données 2026) ; 100–149 à partir du 7 juin 2031 ; variations nationales (Slovaquie 15 avril ; retards DE/NL/FR) ; lignes Royaume-Uni et Norvège
Exemple complété	Aurora Software GmbH (fictive, 320 travailleurs, 7 catégories), dont une catégorie franchissant la ligne des 5 %

Le déclencheur, précisément

Une évaluation conjointe des rémunérations ne devient obligatoire que lorsque LES TROIS conditions sont réunies (art 10(1)) :

(a)	Le rapport de l'art 9 fait apparaître un écart de rémunération femmes-hommes d'au moins 5 % du niveau moyen de rémunération dans une catégorie de travailleurs
(b)	L'employeur ne peut pas justifier l'écart sur la base de critères objectifs et non genrés
(c)	L'employeur n'a pas corrigé l'écart injustifié dans les six mois suivant la date de remise du rapport

Les six mois sont une fenêtre de correction : corriger à temps un écart injustifié évite l'obligation d'évaluation. Le raccourci courant — « 5 % = audit » — surestime la règle et disperse l'effort RH.

Pourquoi la définition des catégories décide de la conformité

Le test des 5 % s'exécute par catégorie de travailleurs, pas à l'échelle de l'entreprise. Un écart global de 2 % peut cacher un écart de 9 % dans une famille de métiers — et une seule catégorie suffit à déclencher l'art 10. Les catégories doivent regrouper des travailleurs accomplissant le même travail ou un travail de même valeur, sur des critères objectifs et non genrés (compétences, efforts, responsabilités, conditions de travail — art 4(4)). Construisez le registre des catégories à partir de votre architecture des emplois avant tout calcul d'écart.

La transposition en réalité (juillet 2026)

La France a manqué l'échéance du 7 juin 2026, mais la transposition avance : le projet de loi, révisé avec les partenaires sociaux le 4 juin 2026, a été transmis au Conseil d'État le 5 juin 2026, avec un dépôt au Parlement annoncé pour juillet 2026. L'adoption est visée pour fin 2026 — le vote pourrait toutefois glisser vers l'élection présidentielle d'avril-mai 2027 — et l'entrée en vigueur sera fixée par décret, de manière échelonnée. Le projet remplace l'Index de l'égalité professionnelle (score /100, publication annuelle au 1er mars, ≥50 salariés) par un jeu d'indicateurs dont le cœur est l'écart de rémunération par catégorie de travailleurs, et conserve le périmètre ≥50 salariés — plus strict que le seuil de 100 de la directive. Ailleurs, seuls l'Italie, la Slovaquie, la Lituanie et Malte avaient transposé à temps selon les suivis de juillet 2026. Les années de données de la directive ne bougent pas : planifiez sur la directive, pas sur le projet national — les employeurs de 150+ travailleurs déclarent les données 2026 au 7 juin 2027.

Royaume-Uni & Norvège

Royaume-Uni	Règlements de l'Equality Act 2010 : 250+ salariés, six indicateurs (écart horaire moyen/médian, écart de primes moyen/médian, proportions percevant des primes, quartiles), date de référence 31 mars (la plupart des organismes publics) / 5 avril, publication sous 12 mois. Pas de déclencheur de 5 % par catégorie. Déclaration origine ethnique + handicap annoncée via l'Equality (Race and Disability) Bill
Norvège	ARP (likestillings- og diskrimineringsloven §26) : les employeurs publics et privés de 50+ (20–49 sur demande) cartographient les rémunérations par genre et travail de même valeur tous les deux ans et publient dans la déclaration d'égalité. La directive UE est pertinente pour l'EEE ; travaux de transposition norvégiens annoncés en nov. 2025

Variante lisible par machine pour les workflows à base d'agents IA :
orbiqh.com/downloads/templates/fr/eu-pay-transparency-gap-analysis.md · Guides compagnons :
[/fr/reglementations-ue/directive-transparence-salariale](#) · [/fr/reglementations-ue/rapport-ecart-salarial](#)