La Kanzlei

Transparence salariale en Allemagne – Nouvelles obligations en 2026

Arbeitsrecht



Audrey Bouffil

Afin de renforcer l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail égal ou de valeur égale, l'Allemagne va devoir transposer d'ici le 7 juin 2026 la directive européenne sur la transparence des rémunérations (RL (UE) 2023/970) dans sa législation nationale. Cette évolution concerne tous les employeurs, quels que soient leur secteur d'activité et la taille de l'entreprise.

1 Nouvelles obligations pour les employeurs

1.1 Transparence des informations dès le recrutement

Désormais, les employeurs devront :

- Communiquer clairement l'offre salariale ou la fourchette de rémunération dans l'annonce de poste ou, au plus tard, avant l'entretien d'embauche.
- Mettre à disposition, le cas échéant, les dispositions tarifaires applicables.
- S'assurer que les intitulés de poste et la procédure de sélection sont rédigés sans discrimination liée au genre.

1.2 Transparence pendant la relation de travail

Toutes les entreprises devront dorénavant :

- Fournir aux salariés des informations claires et facilement accessibles sur les critères déterminant le niveau de salaire, l'évolution salariale, les promotions et les bonus.

- Utiliser des critères uniquement objectifs et neutres du point de vue du genre (ex. compétences, responsabilités, conditions de travail).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'obligation de transparence sur les critères d'évolution du salaire pourra être adaptée, selon le choix du législateur allemand.

2 Droit d'accès aux informations salariales

Un changement majeur concerne la possibilité, pour tous les salariés, de demander :

- Leur propre niveau de rémunération.
- Les salaires moyens (et les composantes individuelles de la rémunération) ventilés par genre pour des groupes de salariés exerçant un travail égal ou de valeur égale.

L'employeur devra :

- Répondre à ces demandes dans un délai de deux mois et informer chaque année les salariés de l'existence de leur droit à l'information ainsi que de la procédure à suivre, tout en assurant la confidentialité et la protection des données personnelles lors de la transmission des informations.

3 Obligations de rapport et d'évaluation des écarts

À partir de 100 salariés, des obligations spécifiques s'ajoutent :

- Un rapport régulier (fréquence selon la taille de l'entreprise) doit être établi sur les écarts de rémunération entre hommes et femmes et transmis à l'autorité compétente.
    - Entreprises ≥ 250 salariés : rapport annuel dès 2027.
    - Entreprises 100-249 salariés : rapport tous les trois ans (premier rapport entre 2027 et 2031).
- Si un écart de 5 % ou plus, non justifié de manière objective et neutre, est constaté, une évaluation conjointe des salaires devra être menée avec la représentation du personnel afin d'analyser et de corriger la disparité dans un délai de 6 mois.

4 Protection juridique et sanctions

En cas de discrimination salariale avérée :

- Les salariés peuvent prétendre à une indemnisation, y compris au paiement rétroactif des montants non versés.
- Les dispositifs de soutien (assistance syndicale, recours collectif) sont renforcés.
- La charge de la preuve est désormais inversée : l'employeur doit, en cas de litige, démontrer qu'il n'y a pas eu de discrimination.
- Les sanctions peuvent aller jusqu'à des amendes et l'exclusion des marchés publics.

5 Conclusion et recommandations pratiques pour les employeurs

L'introduction de ces nouvelles obligations fait de la transparence salariale un impératif durable et central pour tous les employeurs en Allemagne. Anticipez dès maintenant ces évolutions afin de réduire les risques juridiques, de sécuriser vos processus internes et de renforcer la compétitivité de votre entreprise auprès de candidats potentiels :

- Vérifiez et adaptez vos systèmes de rémunération :
  Assurez-vous que les critères de fixation des salaires, augmentations et promotions, sont fondés sur des bases objectives, transparentes et neutres.
- Actualisez vos processus de recrutement et de communication interne :
  Prévoyez l'affichage du salaire dès la publication des offres et mettez à jour les procédures d'information aux salariés.
- Préparez-vous aux nouvelles obligations de rapport :
  Identifiez votre effectif, anticipez la production des rapports et la gestion des écarts.
- Renforcez la documentation des décisions salariales :
  Pour faciliter la réponse aux demandes d'information et vous préparer en cas de contrôle ou de litige.
- Sensibilisez vos équipes RH :
  Sur le cadre légal et les nouveaux outils à utiliser.

Notre équipe spécialisée en droit du travail allemand est à votre disposition pour vous accompagner dans l'analyse de vos pratiques et la mise en conformité avec la nouvelle réglementation.

Contactez-nous

2026-02-18

La Kanzlei

Qivive
Rechtsanwalts GmbH

qivive.com

Köln[D]
Konrad-Adenauer-Ufer 71
D – 50668 Köln
T + 49 (0) 221 139 96 96 - 0
F + 49 (0) 221 139 96 96 - 69
koeln@qivive.com

Paris[F]
50 avenue Marceau
F – 75008 Paris
T + 33 (0) 1 81 51 65 58
F + 33 (0) 1 81 51 65 59
paris@qivive.com

Lyon[F]
4 Pl. Amédée Bonnet
F – 69002 Lyon
T + 33 (0) 4 27 46 51 50
F + 33 (0) 4 27 46 51 51
lyon@qivive.com

Strasbourg[F]
10 Pl. Gutenberg
F – 67000 Straßburg
T + 33 (0) 3 92 12 02 20
F + 33 (0) 3 92 12 02 21
strasbourg@qivive.com