

La justice organisationnelle et la transparence des salaires : clés du bien-être au travail

Comprendre simplement les principes d'équité et leur rôle dans la santé au travail, avec l'appui du CSE.

La directive européenne relative à la transparence des salaires, adoptée le 10 mai 2023, devra impérativement être intégrée dans la législation française **d'ici au 7 juin 2026**. Son objectif principal est de renforcer la transparence sur les rémunérations afin de réduire les écarts salariaux entre les femmes et les hommes.

Les nouvelles obligations de l'employeur comprennent :

- **Lors du recrutement**, l'obligation d'indiquer la rémunération ou une fourchette dans les offres d'emploi, et l'interdiction de demander l'historique salarial des candidats.
- **Après l'embauche**, l'employeur doit communiquer aux salariés les critères de fixation et d'évolution des salaires, tout en respectant le RGPD. Des reportings sur les écarts de rémunération sont imposés selon la taille de l'entreprise.

La loi sur la transparence des salaires vise à rendre **clairs** et **accessibles** les processus de fixation et de révision des salaires au sein des entreprises. Elle permet à chaque salarié de comprendre précisément les critères utilisés pour déterminer les rémunérations, de vérifier que les règles sont appliquées de façon équitable, et d'accéder facilement à l'information. Cette transparence **renforce le sentiment de justice procédurale et limite les frustrations liées à l'opacité des décisions salariales**.

Le CSE peut jouer un rôle déterminant : il agit comme relais entre la direction et les salariés, veille à la bonne circulation de l'information sur les pratiques de rémunération, et peut alerter en cas d'incohérence ou d'injustice perçue.

Le CSE participe activement au dialogue social et à la prévention des risques psychosociaux, en s'assurant que les procédures restent justes et transparentes pour tous. Il peut également proposer des améliorations pour garantir l'équité et contribuer à instaurer un climat de confiance durable.

Quels liens entre justice, transparence des salaires et bien-être ?

Quand les procédures, notamment celles entourant les salaires, sont justes et transparentes, même en cas de répartition jugée défavorable, les salariés ressentent moins de frustration. De nombreuses études montrent qu'un manque de justice au travail peut entraîner du stress, des problèmes de santé et un mal-être général.

À l'inverse, **la transparence et l'équité limitent ces effets négatifs** et favorisent le bien-être.

On peut citer 4 formes de justice organisationnelle :

- **Justice procédurale** : Elle signifie des règles et des processus clairs, identiques pour tous, et la possibilité de s'exprimer. Plus les salariés comprennent comment les décisions sont prises, notamment pour les

salaires, plus ils se sentent traités de façon équitable.

- **Justice distributive** : Il s'agit de la manière dont les avantages et les ressources sont répartis dans l'entreprise. Pour être juste, cette répartition doit sembler équilibrée et tenir compte des efforts ou besoins de chacun.
- **Justice interactionnelle** : Cela concerne la qualité des relations au travail, où respect, écoute et explications honnêtes favorisent la confiance et le sentiment d'appartenance.
- **Justice informationnelle** : Recevoir des informations simples et complètes sur les décisions, comme l'évolution des salaires, permet aux salariés de se sentir compris et respectés.

La compréhension de ces 4 types de justice organisationnelle permet **d'identifier des actions qui permettront aux entreprises de favoriser la QVT et de prévenir des RPS.**

Nous pouvons citer les actions suivantes :

- ⇒ **Clarifier les processus internes** : Partager les critères de fixation et de révision des salaires et permettre à chacun d'y accéder facilement.
- ⇒ **Impliquer le CSE** : Associer le comité aux discussions sur la rémunération et lui donner un rôle de contrôle et d'alerte.
- ⇒ **Favoriser la participation** : Permettre aux salariés de donner leur avis sur les procédures qui les concernent.
- ⇒ **Communiquer avec transparence** : Expliquer clairement les décisions et les critères utilisés.

- ⇒ **Adopter une démarche d'écoute** : Prendre en compte les ressentis et préoccupations des membres, y répondre avec respect.
- ⇒ **Évaluer régulièrement l'équité** : Mettre en place des enquêtes internes et réagir vite si une injustice est signalée, avec le CSE.
- ⇒ **Former les responsables** : Sensibiliser à l'importance de la justice organisationnelle et donner des outils pour dialoguer de façon équitable.

Conclusion

En résumé, la transparence des salaires et la justice organisationnelle, avec l'appui du CSE, sont essentielles pour créer un climat de confiance, prévenir les risques psychosociaux et favoriser l'épanouissement collectif.

L'action conjointe de la direction, des représentants et des salariés permet d'installer durablement l'équité au cœur de l'entreprise.