

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Paris, le 14 avril 2026,

[BAROMÈTRE 2026 EDITIONS TISSOT/PAYFIT]

Transparence salariale : un tournant managérial pour les entreprises françaises

- Plus d'une entreprise sur deux fait de la transparence salariale un enjeu prioritaire (56%), et 38% des RH anticipent des tensions internes, signe que le sujet dépasse largement le cadre réglementaire pour devenir un enjeu de cohésion et d'équité dans l'entreprise.
- Face à la pression sur le pouvoir d'achat, les entreprises multiplient les ajustements salariaux : près de 2 sur 3 prévoient des augmentations individuelles en 2026 (65%) et près de la moitié des augmentations collectives (47%)

Dans un environnement marqué par des attentes salariales élevées, une attention accrue portée au pouvoir d'achat et l'arrivée de nouvelles obligations en matière de transparence salariale, les entreprises françaises accélèrent leurs actions en matière de rémunération, tout en peinant encore à structurer leur réponse.

C'est ce que révèle la 9^e édition du baromètre « Les RH au quotidien », réalisée par les Éditions Tissot et PayFit auprès de 650 professionnels des ressources humaines.

Après une année 2025 marquée par une approche prudente des entreprises face aux incertitudes économiques et politiques, 2026 marque un tournant avec un retour des actions salariales et une montée en puissance des sujets de rémunération.

Transparence salariale : la prochaine secousse sociale dans les entreprises

La transparence salariale s'impose comme le grand chantier de l'année pour les entreprises. Elle conduit les entreprises à formaliser davantage leurs pratiques : clarifier les grilles, objectiver les écarts et renforcer la lisibilité des politiques de rémunération.

Et l'application de la directive ne sera pas qu'un chantier réglementaire. **Si plus d'un professionnel RH sur deux (56%) l'identifie comme prioritaire**, le défi de la transparence salariale s'annonce pour l'instant davantage social et relationnel que juridique :

- 38% anticipent des tensions entre salariés ou des réactions négatives ;
- 12% une charge administrative accrue ;
- et 10% évoquent des risques juridiques et litiges liés aux écarts de rémunération.

Dans ce contexte, les entreprises ont besoin d'une visibilité complète sur leurs données salariales pour anticiper et piloter ces évolutions. C'est l'approche de PayFit : donner, aux équipes RH et dirigeants, accès aux chiffres clés pour comprendre leur masse salariale, identifier les écarts et structurer leurs décisions de rémunération. Le tout de manière plus lisible pour les salariés.

« La transparence salariale est clairement le grand chantier de 2026 dans les entreprises. On voit que c'est un sujet que les entreprises abordent avec prudence, parce qu'il va mettre en lumière des écarts qu'il faudra être capable d'expliquer. C'est une contrainte, mais surtout un moment de bascule. Celles qui sont préparées pourront en faire un levier de confiance, les autres devront rattraper leur retard. Chez PayFit, on s'y prépare depuis longtemps en donnant aux entreprises les outils pour gagner en visibilité et piloter ces sujets plus sereinement, », **déclare Firmin Zocchetto, co-fondateur et CEO de PayFit.**

« La transparence salariale est sans conteste un nouvel enjeu-clé pour les RH. Derrière l'enjeu d'équité, totalement justifié, se cache une réalité plus complexe : celle d'un cadre réglementaire en constante évolution, qui exige des entreprises une mise en conformité rigoureuse. Notre rôle, aux Éditions Tissot, est justement d'accompagner les professionnels RH pour décrypter ces obligations, sécuriser leurs pratiques et leur donner les clés pour transformer cette contrainte en opportunité de structuration et de dialogue social », ajoute **Caroline Acs, Directrice Générale des Editions Tissot.**

Rémunération : des intentions d'augmentations en hausse, mais des politiques RH encore peu structurées face à la transparence salariale

Alors que le salaire reste le premier critère de choix pour 65% des candidats, **seules 28% des entreprises déclarent avoir travaillé sur une politique de rémunération plus attractive l'année dernière, en 2025.** Un chiffre en recul par rapport à l'année passée (36% en 2024), qui confirme une tendance de fond : près de trois entreprises sur quatre n'ont pas engagé d'actions spécifiques sur le sujet.

Ce décalage s'explique en partie par le contexte économique, mais aussi par une phase de transition liée à l'arrivée de la transparence salariale. Les entreprises semblent ainsi davantage dans une logique d'anticipation, alors même que plus de la moitié des RH prévoient de se mobiliser sur ces enjeux en 2026.

2026 pourrait ainsi marquer un point de bascule. Les intentions progressent nettement, notamment sur les dispositifs de primes individuelles (+19 points) et d'épargne salariale (+12 points). Les augmentations individuelles devraient se généraliser, tandis que les augmentations collectives concernent désormais près d'une entreprise sur deux.

Dans le détail :

- 65% prévoient des augmentations individuelles en 2026 (vs 47% en 2025) ;
- 47% des augmentations collectives (vs 24% en 2025) ;
- 49% des primes individuelles (vs 30% en 2025) ;
- 44% des dispositifs d'intéressement, de participation ou d'épargne salariale (vs 32% en 2025).

À la croisée des enjeux économiques et sociaux, la rémunération s'impose ainsi comme un chantier structurant pour les entreprises, appelées à faire évoluer leurs pratiques dans un contexte de transparence accrue.

[Téléchargez l'infographie](#)
[Téléchargez le baromètre complet](#)

À propos de PayFit

Lancée en 2016, PayFit est une entreprise française qui propose une solution de gestion de la paie et des ressources humaines. En offrant une gestion automatisée de la paie en temps réel, PayFit réduit les erreurs, libère du temps et favorise l'autonomie des créateurs d'entreprise, des employeurs et de leurs salariés. Implantée dans 3 pays (France, Espagne et Royaume-Uni), PayFit emploie actuellement plus de 700 personnes en Europe qui accompagnent plus de 20 000 entrepreneurs, TPE et PME dans la gestion de leurs paies et de leurs ressources humaines. L'entreprise a été fondée par Firmin Zocchetto (CEO), Ghislain de Fontenay et Florian Fournier.

www.payfit.com

À propos des Éditions Tissot

Depuis 50 ans, les Éditions Tissot conçoivent des documentations juridiques pour faciliter l'application du droit du travail en entreprise et le rendre accessible aux non-juristes. Leurs documentations et applicatifs SaaS permettent aux RH et aux représentants du personnel de bénéficier d'informations opérationnelles pour la gestion du personnel, la paie et la santé sécurité au travail. Début 2026, les Éditions Tissot ont lancé Tissot CSE IA, la seule IA juridique destinée aux élus du CSE et à l'exercice de leur mandat.

www.editions-tissot.fr

Méthodologie

Les Éditions Tissot et PayFit ont collecté les réponses via un questionnaire grâce au logiciel Alchemer© entre le 16 décembre 2025 et le 15 février 2026, auprès de 628 professionnels des RH.

Contact presse

Agence Format pour PayFit
payfit@agenceformat.com - +33 6 61 96 67 18