Version de lecture · 17 novembre 2026

Des textes de cette édition ont été rédigés et traduits avec une assistance IA. Les illustrations et médias associés utilisent également des outils génératifs. Les sources sont indiquées pour permettre leur consultation.

Ce qui vous appartient encore

Votre salaire. Votre avenir professionnel. Vos souvenirs.

On peut travailler des années sans connaître les critères qui déterminent sa rémunération. Être évalué sans savoir ce qu'un logiciel a retenu de son activité. Laisser des milliers de photos sans avoir indiqué ce que ses proches pourront en faire. Cette édition propose de rendre ces décisions visibles, pour pouvoir les comprendre et, lorsqu'il le faut, les contester.

Votre collègue gagne plus que vous. Pouvez-vous savoir pourquoi ?

La conversation commence presque par accident. Un collègue évoque sa rémunération. Le montant vous surprend : vous exercez des fonctions proches, avec des responsabilités que vous pensiez comparables. Vous faites mentalement le calcul. Puis vient la question que l'on hésite à poser : sur quoi repose cette différence ? Cette scène est construite, mais la difficulté juridique est précise. Comment établir une discrimination lorsque les éléments nécessaires à sa démonstration restent chez l'employeur ?

Ce que l'Europe cherche à rendre visible

La directive (UE) 2023/970 vise l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur. Elle ne promet ni un salaire identique pour tous ni l'accès libre aux fiches de paie de chacun. Son ambition est de rendre vérifiables les différences que le secret empêchait d'examiner. Une rémunération supérieure peut être justifiée par des critères objectifs et non sexistes. Encore faut-il identifier ces critères, leur pertinence et leur application réelle. [S1]

Le véritable chantier commence donc avant le tableau des salaires. « Même valeur » ne signifie pas nécessairement même intitulé. Il faut examiner les compétences, les efforts, les responsabilités et les conditions de travail. Les compétences relationnelles pertinentes ne doivent pas être sous-évaluées. Inversement, un titre identique ne prouve pas à lui seul que les responsabilités effectives sont comparables. La catégorie retenue doit permettre une comparaison loyale, sans regroupement arbitraire qui effacerait l'écart recherché. [S1, S2]

La rémunération dépasse le virement mensuel. La définition européenne englobe le salaire de base et les autres avantages liés à l'emploi, en espèces ou en nature, y compris les composantes variables ou complémentaires. Comparer seulement deux montants nets peut donc induire en erreur : temps de travail, primes et avantages doivent être examinés dans un périmètre cohérent. Les niveaux prévus par la directive sont annuels bruts et horaires bruts correspondants. [S1]

Ce qu'un travailleur pourra demander

L'article 7 organise un droit de demander et de recevoir par écrit son niveau individuel de rémunération et les niveaux moyens, ventilés par sexe, pour les catégories accomplissant le même travail ou un travail de même valeur. La demande pourra passer par les représentants des travailleurs ou un organisme pour l'égalité de traitement. Une réponse incomplète ou inexacte pourra appeler des précisions. Le délai prévu est raisonnable et ne peut dépasser deux mois. L'employeur doit rappeler ce droit chaque année. [S1]

Ce mécanisme concerne des moyennes comparables. Il ne donne pas automatiquement le salaire nominatif du collègue évoqué à la machine à café. Le RGPD continue à s'appliquer. Lorsqu'un petit groupe permettrait d'identifier une personne, les États peuvent réserver certaines informations aux représentants, à l'inspection ou à l'organisme pour l'égalité. La protection de la vie privée doit être organisée sans rendre la vérification de l'égalité illusoire. [S1]

Les critères de fixation des rémunérations et de progression doivent également être accessibles. Une faculté nationale de dispense pour les employeurs de moins de cinquante travailleurs concerne la progression, pas une exemption générale de l'égalité salariale. Avant l'embauche, le texte prévoit une information sur la rémunération initiale ou sa fourchette, suffisamment tôt pour permettre une

négociation éclairée, et interdit de demander l'historique salarial. Il ne faut pas transformer ces règles en obligation européenne uniforme d'inscrire un montant dans chaque annonce. [S1]

Le piège des cinq pour cent

Un écart de 4 % n'est pas une discrimination autorisée. Le seuil de 5 % sert à déclencher une procédure particulière chez les employeurs soumis au rapport : une évaluation conjointe avec les représentants lorsque l'écart moyen atteint au moins 5 % dans une catégorie, n'est pas justifié par des critères objectifs non sexistes et n'a pas été corrigé dans les six mois suivant la date de soumission du rapport de rémunération. Les trois conditions sont cumulatives. Une discrimination peut être contestable en dessous de ce seuil. [S1]

Les rapports suivent un calendrier distinct : à partir du 7 juin 2027, chaque année pour au moins 250 travailleurs et tous les trois ans pour 150 à 249 ; à partir du 7 juin 2031, tous les trois ans pour 100 à 149. Les données concernent l'année civile précédente. En dessous de cent, les États peuvent étendre le rapport. L'absence de rapport obligatoire ne supprime pas les autres exigences du texte. [S1]

Une information qui doit pouvoir changer la situation

Le dispositif prévoit une réparation intégrale, sans plafond fixé à l'avance, couvrant notamment les arriérés, les éléments liés, les occasions manquées, le préjudice moral et les intérêts. Il renforce aussi la preuve : lorsque des faits permettent de présumer une discrimination, l'employeur doit la réfuter ; un manquement aux obligations de transparence peut également déplacer la charge, avec l'exception prévue pour une violation manifestement non intentionnelle et mineure. Ces mécanismes ne dispensent pas d'examiner la procédure nationale et les faits de chaque dossier. [S1]

En Belgique, il faut distinguer l'échéance européenne du 7 juin 2026, les mesures effectivement adoptées et leur champ d'application. Le registre européen consulté répertorie six mesures belges notifiées, comprenant notamment des textes de fonction publique et d'entités fédérées. Ce relevé ne certifie pas une transposition fédérale complète pour le secteur privé. La présence de mesures régionales ne permet pas davantage d'affirmer qu'une même obligation s'applique déjà à tout employeur du pays. [S3]

Le droit belge comporte déjà un dispositif collectif : les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins cinquante travailleurs doivent analyser leur structure de rémunération tous les deux ans. Le rapport est destiné au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale. Ce mécanisme ne donne pas un accès individuel aux fiches de paie des collègues. Il constitue néanmoins une première piste concrète auprès des représentants du personnel. [S10]

Pour préparer une discussion utile, demandez les critères applicables à votre fonction, la catégorie de comparaison et les éléments de rémunération pris en compte. Conservez la demande et la réponse. Pour l'employeur, l'exercice commence par une vérification de ses classifications et de ses décisions : une explication rédigée après la contestation ne remplace pas des critères cohérents. Le progrès attendu tient à cela : pouvoir examiner une différence sans devoir commencer par une rumeur.

Votre prochain entretien d’évaluation sera-t-il décidé par une machine ?

Votre responsable ouvre un tableau. Une note résume vos objectifs, vos échanges et votre activité. Vous demandez pourquoi elle est si basse. « C’est ce que dit l’outil. » Cette scène fictive pose une question très concrète : qui peut revoir la conclusion, et avec quelles informations ?

Un score n’explique pas une personne

Un logiciel peut aider à organiser des informations. La difficulté apparaît lorsque sa recommandation devient décisive sans examen réel. L’article 22 du RGPD vise les décisions fondées exclusivement sur un traitement automatisé qui produisent des effets juridiques ou affectent une personne de manière significative. Toute utilisation d’un tableau de bord ne relève donc pas automatiquement de cette interdiction. Mais la présence d’un responsable qui approuve mécaniquement le résultat ne suffit pas à créer une intervention humaine véritable. [S4, S5]

Les exceptions doivent être examinées, non présumées : nécessité contractuelle, autorisation légale ou consentement explicite, avec les garanties appropriées. Dans la relation de travail, il faut notamment vérifier si le consentement peut réellement être libre. Le salarié ne doit pas être réduit à accepter l’outil pour éviter d’être désavantagé. Les autres obligations du RGPD, dont la licéité, la transparence et l’exactitude, restent pertinentes même lorsqu’une décision n’est pas exclusivement automatisée. [S4, S5]

Imaginons qu’un système traite une réponse tardive comme un manque d’engagement. Était-ce une période de congé ? Une mission de terrain ? Une tâche qui ne laissait aucune trace dans le logiciel ? Ces questions ne prouvent pas que tous les outils évaluent mal. Elles montrent pourquoi la donnée doit être confrontée au travail réel avant d’influencer une prime, une promotion ou le maintien dans l’emploi.

Le calendrier a changé, les responsabilités demeurent

Le règlement européen sur l’IA classe certains usages de recrutement, de promotion, de licenciement et d’évaluation des performances parmi les usages à haut risque. Il faut toutefois vérifier la destination et les conditions de classification de chaque système. Une fonction de rédaction ne se confond pas avec un système destiné à évaluer le personnel. [S6]

Surtout, le calendrier initial ne doit pas être recopié : la version consolidée du 27 juillet 2026, modifiée par le règlement (UE) 2026/1744, fixe au 2 décembre 2027 l’application du chapitre III, sections 1 à 3, pour les systèmes relevant de l’article 6, paragraphe 2, et de l’annexe III, à l’exception de l’article 6, paragraphe 5. Cela ne reporte ni le RGPD ni l’ensemble du règlement sur l’IA. L’interdiction de certains systèmes inférant les émotions au travail est distincte, avec l’exception médicale ou de sécurité prévue par le texte. [S6]

Classer un système à haut risque ne revient pas à l’interdire. Par ailleurs, depuis le 2 août 2026, l’article 86 prévoit déjà, sous ses conditions propres, une explication claire du rôle de l’IA et des principaux éléments de certaines décisions fondées sur un système à haut risque de l’annexe III. Il vise des décisions ayant des effets juridiques ou comparables significatifs, avec une incidence défavorable alléguée sur la santé, la sécurité ou les droits fondamentaux ; il ne crée pas un droit général au code source et s’applique dans la mesure où un droit comparable n’est pas déjà garanti par le droit de l’Union. [S12]

Pour un entretien, demandez quelles données ont alimenté l’appréciation, à quoi le système sert et qui a le pouvoir de corriger son résultat. Une réponse utile doit permettre de discuter une erreur précise. Côté employeur, il faut donner au responsable chargé de la révision les informations, le temps et l’autorité nécessaires. Une signature au bas de la page ne vaut pas, à elle seule, contrôle humain.

L’enjeu dépasse la peur de la machine. Un bon outil peut aider à repérer une incohérence et à préparer un échange mieux documenté. Il devient dangereux lorsque son apparente précision ferme la discussion. L’évaluation doit rester un moment où la personne peut apporter ce que les données n’ont pas vu.

Qui héritera de vos photos… et qui pourra vous faire parler ?

Un téléphone contient parfois la dernière voix d'un parent. Une messagerie, des années d'échanges. Un compte, les photographies que personne n'a imprimées. Après le décès, une famille peut vouloir retrouver ces traces. Puis une autre possibilité apparaît : utiliser ces enregistrements pour créer une voix qui répond. Ce sont deux démarches différentes.

Retrouver un souvenir et fabriquer une présence

Dans un entretien réalisé par Geneviève Simon et publié par La Libre le 28 octobre 2026, j'ai abordé la question d'un fils faisant revivre sa mère sous les traits d'un avatar numérique. Cette newsletter prolonge le sujet par une question pratique : que voulons-nous autoriser, transmettre ou exclure de notre vivant ? Le lien vers cet entretien figure dans les sources. [S7]

Conserver un enregistrement, en partager une copie et produire de nouvelles paroles avec une voix reconstruite n'ont pas la même portée. Le premier geste préserve une trace. Le dernier lui attribue un propos que la personne n'a pas tenu. Cette distinction doit guider la préparation, même avant de résoudre chaque question juridique.

Le RGPD ne s'applique pas aux données des personnes décédées, selon son considérant 27. Cela ne transforme pas un compte en espace libre d'accès et de réutilisation. Un échange peut contenir les données de personnes vivantes. Des photographies ou des textes peuvent être protégés par le droit d'auteur. Les conditions du service, les règles successorales et les droits en présence doivent être examinés séparément. Un accès technique n'établit pas, à lui seul, le droit de publier ou de fabriquer un avatar. [S8]

Le droit à l'image apporte un autre repère belge : le SPF Économie indique qu'il subsiste vingt ans après le décès et que les héritiers peuvent s'en prévaloir. Cette protection est distincte du droit d'auteur sur une photographie ou un enregistrement. Elle ne permet pas de déduire une règle générale autorisant ou interdisant toute imitation vocale : il faut identifier les droits et l'usage en cause. [S11]

Prévoir quelque chose de réellement utilisable

La France prévoit un mécanisme particulier de directives post mortem présenté par la CNIL. Il ne faut pas le présenter comme une procédure belge identique. Pour une personne en Belgique, une préparation utile commence par un inventaire : quels comptes, quels fichiers, quelles personnes à contacter et quelles volontés à faire examiner avec le notaire ? Wikifin rappelle l'importance de laisser des instructions pour le patrimoine numérique ; l'organisation pratique doit tenir compte des accès et du type de bien. [S8, S9]

Vous pouvez distinguer les photos à conserver en famille, les correspondances à laisser privées et les usages de votre image ou de votre voix que vous souhaitez autoriser ou refuser. Ces instructions ne remplacent pas l'analyse des droits des autres personnes ni les règles du service concerné. Elles donnent cependant à vos proches une indication qui leur manquera autrement. Évitez de placer vos mots de passe dans un document destiné à circuler : prévoyez un moyen de transmission sécurisé et adapté.

Un avatar pose deux questions distinctes : son interlocuteur sait-il qu'il interagit avec une IA, et ses paroles peuvent-elles passer pour un véritable enregistrement du défunt ? L'article 50 de l'AI Act prévoit depuis le 2 août 2026 des obligations distinctes pour l'information sur l'interaction avec une IA

et pour la divulgation de certains contenus audio ou vidéo constituant des deepfakes. Les œuvres manifestement artistiques ou fictives bénéficient d'une modalité de divulgation adaptée, pas d'une dispense générale. La portée dépend notamment du rôle exercé et du contexte : l'usage personnel non professionnel est exclu de la définition du déployeur. Une mention ne règle pas les autres droits sur les matériaux utilisés. [S13]

Nous parlons volontiers de transmission à propos d'un logement. Nous hésitons davantage devant quelques minutes de voix. Pourtant, dire « gardez cet enregistrement, mais ne me faites pas prononcer de nouvelles phrases » peut être une volonté importante. La technologie rend une imitation possible ; elle ne répond pas à la place de la personne à la question de ce qu'elle aurait souhaité.

Une parenthèse musicale : Missing You

Le lecteur présente les deux films intégraux de Missing You, classés par vues YouTube décroissantes. Après ces films, vous choisissez de poursuivre sur Spotify ou Apple Music, ou de découvrir Absences en français : Réponds-moi ouvre cette sélection, suivie des autres vidéos par vues décroissantes. Vous gardez la main sur le son et la pause.

Musique, voix et images produites avec l'IA. Cette provenance artistique accompagne le lecteur musical.

Sources et repères

S1 · Directive (UE) 2023/970, articles 3 à 12, 16, 18 et 34

S2 · SPF Emploi, projet BE-MAGIC

S3 · EUR-Lex, mesures nationales notifiées pour la directive 2023/970

S4 · APD, décision individuelle automatisée ; RGPD, articles 5, 6 et 22

S5 · Groupe Article 29, WP251rev.01, décision automatisée et profilage, version du 6 février 2018

S6 · Règlement IA 2024/1689, version consolidée du 27 juillet 2026 après règlement 2026/1744

S7 · Geneviève Simon, entretien avec Christophe Boeraeve, La Libre, 28 octobre 2026, sur les avatars numériques

S8 · CNIL, Mort numérique, 31 octobre 2025 ; RGPD considérant27 ; droits distincts

S9 · Wikifin FSMA, Pourquoi planifier votre succession, mise à jour 21 avril 2026

S10 · SPF Emploi, égalité femmes-hommes : analyse bisannuelle des rémunérations

S11 · SPF Économie, droit à l'image, mise à jour 3 décembre 2020

S12 · Commission européenne, AI Act Service Desk, article 86

S13 · Commission européenne, AI Act Service Desk, articles 50 et 113