

Quelles entreprises sont actuellement concernées par une obligation de rapport sur l'égalité au Luxembourg ?

Réponse courte

ATTENTION : Contrairement à ce qui est parfois avancé, il n'existe actuellement **aucune obligation légale spécifique** au Luxembourg imposant aux entreprises d'établir un rapport périodique sur l'égalité entre femmes et hommes. Le droit luxembourgeois en vigueur impose uniquement l'**égalité salariale** (article [L.225-1](#) du Code du travail) et l'**égalité de traitement** générale (article [L.241-1](#) du Code du travail) sans obligation de rapport spécifique.

Les entreprises doivent cependant se préparer aux futures obligations européennes : la **directive 2023/970** sur la transparence salariale devra être transposée dans le droit luxembourgeois avant le **7 juin 2026** et introduira de nouvelles obligations de transparence et de rapport pour certaines entreprises.

Définition

L'égalité entre femmes et hommes au Luxembourg est actuellement régie par des **obligations de fond** (égalité salariale, non-discrimination) mais sans obligation de **rapport périodique spécifique**. L'article [L.241-1](#) du Code du travail interdit toute discrimination fondée sur le sexe, tandis que l'article [L.225-1](#) impose l'égalité salariale pour un même travail ou un travail de valeur égale.

La future **directive européenne 2023/970** sur la transparence salariale changera cette situation en imposant aux États membres, dont le Luxembourg, d'instaurer des obligations de **transparence** et de **publication d'informations** sur les écarts de rémunération pour certaines entreprises.

Questions fréquentes

Existe-t-il une obligation légale de rapport sur l'égalité entre femmes et hommes au Luxembourg ?

Non, il n'existe actuellement aucune obligation légale spécifique au Luxembourg imposant aux entreprises d'établir un rapport périodique sur l'égalité entre femmes et hommes. Le droit luxembourgeois impose uniquement l'égalité salariale et l'égalité de traitement générale sans obligation de rapport spécifique.

Quand les entreprises luxembourgeoises devront-elles établir des rapports sur l'égalité salariale ?

À partir de 2026, suite à la transposition de la directive européenne 2023/970 sur la transparence salariale qui doit être intégrée dans le droit luxembourgeois avant le 7 juin 2026. Cette directive introduira de nouvelles obligations de transparence et de rapport pour certaines entreprises selon des seuils d'effectif à définir.

Que risquent les employeurs qui ne respectent pas l'égalité salariale au Luxembourg ?

En cas de discrimination salariale, les employeurs s'exposent à des sanctions pénales de 251 à 25.000 euros selon l'article [L.225-5](#) du Code du travail. L'Inspection du travail et des mines (ITM) peut contrôler le respect de ces obligations d'égalité salariale.

Quelles sont les obligations actuelles des employeurs en matière d'égalité au Luxembourg ?

Les employeurs doivent respecter l'égalité salariale pour un même travail ou un travail de valeur égale (article L.225-1 du Code du travail) et l'égalité de traitement générale sans discrimination fondée sur le sexe (article L.241-1). Ces obligations s'appliquent à tous les employeurs sans seuil d'effectif.

Conditions d'exercice

Actuellement en vigueur au Luxembourg :

- **Égalité salariale obligatoire** pour tous les employeurs (article [L.225-1](#))
- **Non-discrimination** fondée sur le sexe (article [L.241-1](#))
- **Aucun seuil d'effectif** pour ces obligations
- **Aucune obligation de rapport périodique** spécifique

À partir de 2026 (transposition de la directive européenne) :

- **Nouvelles obligations de transparence** salariale
- **Seuils d'effectif** à définir par le législateur luxembourgeois
- **Publication d'informations** sur les écarts de rémunération
- **Obligations de rapport** pour certaines entreprises selon les modalités à préciser

Modalités pratiques

Obligations actuelles : Les employeurs doivent actuellement s'assurer du respect de l'**égalité salariale** et peuvent être contrôlés par l'**Inspection du travail et des mines (ITM)**. En cas de discrimination salariale, des **sanctions pénales** de 251 à 25.000 euros sont applicables (article [L.225-5](#)).

Préparation aux futures obligations : Les entreprises sont encouragées à **anticiper** les changements réglementaires en mettant en place dès maintenant des **outils de suivi** des rémunérations par sexe et par catégorie professionnelle. Il est recommandé de **documenter** les critères de rémunération et de s'assurer de leur **objectivité**.

Pratiques et recommandations

En l'absence d'obligation légale actuelle, les entreprises peuvent volontairement mettre en place des **pratiques de transparence** : audit salarial interne, politique de rémunération documentée, formation des managers sur l'égalité professionnelle.

Pour se préparer aux futures obligations européennes, il est conseillé de **constituer** dès maintenant des données fiables sur les rémunérations, de **former** les équipes RH aux enjeux d'égalité salariale, et de **réviser** les grilles de classification pour s'assurer de leur neutralité.

Le **dialogue social** avec les représentants du personnel peut faciliter la mise en place de mesures d'égalité et préparer les négociations futures sur ces sujets.

Cadre juridique

Droit luxembourgeois actuel :

- **Article L.241-1** du Code du travail : égalité de traitement entre hommes et femmes
- **Article L.225-1** du Code du travail : égalité salariale pour même travail ou travail de valeur égale
- **Article L.225-5** du Code du travail : sanctions pénales pour non-respect de l'égalité salariale

Droit européen à transposer :

- **Directive (UE) 2023/970** du 10 mai 2023 sur la transparence des rémunérations
- **Délai de transposition** : 7 juin 2026

IMPORTANT : Cette fiche reflète l'état du droit luxembourgeois au 5 octobre 2025. Aucune obligation de rapport sur l'égalité n'existe actuellement. Surveillez les évolutions législatives liées à la transposition de la directive européenne 2023/970 qui modifiera substantiellement le cadre juridique d'ici 2026.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.