La transparence salariale est-elle obligatoire au Luxembourg ?

Réponse courte

La transparence salariale **n'est pas obligatoire de manière générale** au Luxembourg, mais des **obligations spécifiques** existent. Les entreprises dotées d'une **délégation du personnel** doivent fournir **semestriellement** des statistiques ventilées par sexe, incluant les rémunérations.

Pour toutes les entreprises, l'**égalité de rémunération** doit être garantie et justifiable. Il n'existe pas d'obligation de **publier** les salaires ou de les communiquer à tous les salariés, sauf disposition conventionnelle. Cependant, les employeurs doivent pouvoir **justifier** l'absence de discrimination et assurer la **traçabilité** des critères de rémunération.

Définition

La **transparence salariale** désigne l'ensemble des mesures rendant accessibles les informations relatives aux rémunérations :

- **Grilles salariales** et classifications
- **Critères** de fixation des salaires
- **Écarts** de rémunération par catégorie
- **Données comparatives** femmes-hommes

Elle vise à :

- Garantir l'**égalité de traitement**
- Prévenir les **discriminations**
- Favoriser le **dialogue social**
- Renforcer la **confiance** des salariés

Questions fréquentes

Que va changer la directive européenne 2023/970 sur la transparence salariale ?

À partir de 2026, la directive européenne 2023/970 imposera plus de transparence obligatoire avec la publication des écarts salariaux et des droits renforcés pour les salariés. Les entreprises ont intérêt à anticiper ces changements en mettant en place volontairement des pratiques transparentes.

Quelles sont les obligations de transparence salariale au Luxembourg ?

La transparence salariale n'est pas obligatoire de manière générale au Luxembourg. Seules les entreprises de 150 salariés et plus doivent établir un rapport annuel sur l'égalité de traitement femmes-hommes incluant les données salariales. Toutes les entreprises doivent garantir l'égalité de rémunération et pouvoir justifier l'absence de discrimination salariale.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Qui doit établir un rapport annuel sur l'égalité salariale au Luxembourg ?

Les entreprises de 150 salariés et plus sont obligées d'établir un rapport annuel sur l'égalité de traitement femmes-hommes. Ce rapport doit inclure les données salariales par genre et catégorie, les écarts salariaux en pourcentage, et être présenté à la délégation du personnel avant le 31 mars.

Un salarié peut-il demander des informations sur les salaires dans son entreprise ?

Un salarié peut demander les critères de sa rémunération et la justification d'écarts suspects. Cependant, l'employeur n'est pas tenu de communiquer les salaires individuels d'autres salariés ou les données nominatives. Les grilles salariales peuvent être demandées si elles existent.

Conditions d’exercice

Obligations selon la taille de l'entreprise :

Entreprises sans délégation du personnel (moins de 15 salariés) :

- **Pas d'obligation** de transparence générale
- Respect de l'**égalité de traitement**
- **Justification** possible des écarts
- **Traçabilité** des décisions recommandée

Entreprises dotées d'une délégation du personnel (15 salariés et plus) :

- **Statistiques semestrielles obligatoires** ventilées par sexe (art. L.414-3)
- **Données salariales** par genre et catégorie
- **Transmission** à la délégation du personnel et au délégué à l'égalité
- **Plan d'action** si écarts constatés

Obligations communes :

- **Non-discrimination** salariale (L.225-1)
- **Charge de la preuve** aménagée (L.244-3)
- **Documentation** des critères objectifs
- **Réponse** aux demandes légitimes

Modalités pratiques

Contenu des statistiques semestrielles (art. L.414-3) :

Données obligatoires, ventilées par sexe :

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

- **Recrutements** et promotions
- **Mutations** et licenciements
- **Rémunérations** des salariés
- **Formations** suivies

Transmission et consultation :

- **Remise** à la délégation du personnel et au délégué à l'égalité
- **Périodicité** : semestrielle
- **Discussion** en réunion plénière

Demandes individuelles :

Les salariés peuvent demander :

- Les **critères** de leur rémunération
- La **justification** d'écarts suspects
- Les **grilles** si elles existent

L'employeur n'est **pas tenu** de communiquer :

- Les **salaires individuels** d'autres salariés
- Les **données nominatives**
- Les informations **stratégiques**

Pratiques et recommandations

Pour l'employeur - Transparence volontaire :

Avantages d'une politique transparente :

- **Prévention** des contentieux
- **Motivation** des équipes
- **Attractivité** employeur
- **Climat social** amélioré

Mesures recommandées :

- **Grilles salariales** claires et accessibles
- **Critères objectifs** documentés
- **Communication** sur les fourchettes
- **Formation** des managers
- **Audit** régulier des écarts

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pour le salarié - Droits d'information :

- **Demander** les critères de rémunération
- **Comparer** avec les données disponibles
- **Solliciter** la délégation du personnel
- **Vérifier** les statistiques semestrielles (via la délégation)
- **Agir** si discrimination suspectée

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- **Articles L.225-1 à L.225-6** : Égalité de rémunération
- **Article L.414-3** : Statistiques semestrielles ventilées par sexe
- **Article L.244-3** : Charge de la preuve
- **Article L.162-12** : Égalité de salaire dans les conventions collectives

Lois spécifiques :

- **Loi du 15 décembre 2016** : Égalité femmes-hommes
- **Loi du 1er août 2018** : Protection des données (RGPD)

Évolutions à venir :

La **directive européenne 2023/970** imposera dès 2026 :

- Plus de **transparence** obligatoire
- **Publication** des écarts salariaux
- **Droits renforcés** des salariés

Bien que la transparence totale ne soit pas obligatoire, la **tendance législative** va vers plus d'obligations. Les entreprises ont intérêt à **anticiper** en mettant en place volontairement des pratiques transparentes pour éviter les **contentieux** et améliorer leur **marque employeur**.

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.