L'entreprise doit-elle établir un rapport annuel sur les salaires ?

Réponse courte

Non, actuellement aucune obligation légale n'impose aux entreprises luxembourgeoises d'établir un rapport annuel sur les salaires actuellement. Le droit luxembourgeois ne prévoit pas encore cette exigence.

Cependant, les entreprises doivent **anticiper** l'arrivée de cette obligation avec la transposition de la **directive européenne 2023/970** sur la transparence salariale, dont le délai de transposition a expiré le **7 juin 2026**. Cette directive imposera des rapports sur les écarts de rémunération pour les entreprises de plus de 100 salariés (annuels pour +250 salariés, triennaux pour 100-250 salariés). Les entreprises luxembourgeoises ont donc **intérêt à se préparer dès maintenant** pour anticiper ces futures obligations de transparence salariale et d'égalité de rémunération.

Définition

Un **rapport annuel sur les salaires** est un document analytique qui examine la structure des rémunérations au sein d'une entreprise pour garantir l'égalité de traitement, particulièrement entre femmes et hommes. Il constitue un outil de pilotage RH et de conformité réglementaire.

Objectifs du rapport :

- **Identifier** les disparités salariales injustifiées
- **Analyser** les écarts de rémunération par genre, niveau, ancienneté
- **Documenter** les critères objectifs de différenciation salariale
- **Proposer** des mesures correctives si nécessaire
- **Garantir** le respect de l'égalité de rémunération

Actuellement, cette obligation **n'existe pas** dans le droit luxembourgeois, mais elle sera introduite avec la transposition de la directive européenne 2023/970 sur la transparence des rémunérations, que le Luxembourg doit intégrer dans sa législation nationale, le délai de transposition ayant expiré le 7 juin 2026.

Questions fréquentes

Les entreprises luxembourgeoises doivent-elles établir un rapport annuel sur les salaires ?

Non, actuellement aucune obligation légale n'impose aux entreprises luxembourgeoises d'établir un rapport annuel sur les salaires. Cette obligation n'existe pas encore dans le droit luxembourgeois. Cependant, les entreprises doivent anticiper l'arrivée de cette exigence avec la transposition de la directive européenne 2023/970 sur la transparence salariale, qui doit être mise en œuvre avant juin 2026.

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

Où peuvent se renseigner les entreprises luxembourgeoises sur cette évolution ?

Les entreprises peuvent suivre les informations de la Chambre de Commerce Luxembourg qui surveille attentivement la transposition de la directive (contact : juridique@cc.lu), consulter l'Inspection du travail et des mines (ITM) pour les questions d'égalité salariale, et se tenir informées des évolutions législatives via les sources officielles luxembourgeoises. Il est également recommandé de consulter des experts juridiques spécialisés.

Quand cette obligation de rapport salarial entrera-t-elle en vigueur au Luxembourg ?

L'obligation d'établir un rapport sur les écarts salariaux entrera en vigueur après la transposition de la directive européenne 2023/970, que le Luxembourg doit adopter avant le 7 juin 2026. Le projet de loi luxembourgeois n'a pas encore été déposé selon les sources officielles. Les entreprises ont donc le temps de se préparer, mais il est recommandé d'anticiper dès maintenant.

Que doivent faire les entreprises luxembourgeoises pour se préparer ?

Les entreprises peuvent anticiper en réalisant dès maintenant un audit salarial volontaire pour identifier les écarts de rémunération, documenter les critères objectifs de différenciation salariale, harmoniser leurs grilles de rémunération, former leurs équipes RH aux enjeux d'égalité salariale, et mettre en place des outils de monitoring des écarts. Cette préparation proactive permettra de faciliter la mise en conformité future.

Quelles entreprises seront concernées par la future obligation de rapport salarial ?

Selon la directive européenne 2023/970, les entreprises de plus de 100 salariés devront établir des rapports sur les écarts de rémunération. Les entreprises de 100 à 250 salariés devront produire ce rapport tous les 3 ans, tandis que celles de plus de 250 salariés devront le faire annuellement. Les modalités exactes pour le Luxembourg seront précisées lors de la transposition nationale.

Quels écarts de rémunération devront être corrigés selon la directive européenne ?

Selon la directive 2023/970, si un écart salarial supérieur à 5% est constaté entre femmes et hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale, sans justification objective, l'employeur devra engager une évaluation conjointe avec les représentants du personnel et mettre en place des mesures correctives dans un délai raisonnable. L'accent est mis sur la transparence et la justification objective des différences.

Conditions d’exercice

Situation juridique actuelle :

Aucune obligation légale en vigueur :

- Pas de rapport annuel obligatoire sur les salaires au Luxembourg
- Seules les **obligations générales d'égalité salariale** du Code du travail s'appliquent
- Aucun seuil d'effectif déclenchant cette obligation
- Aucune sanction prévue pour absence de rapport

Obligations actuelles limitées :

- Respect de l'**égalité de rémunération** entre femmes et hommes (Code du travail)
- **Information et consultation** des représentants du personnel sur les critères de rémunération
- **Documentation** des politiques salariales pour justifier l'absence de discrimination

Évolution réglementaire en cours :

- **Transposition obligatoire** de la directive européenne 2023/970
- **Délai limite** : 7 juin 2026 pour l'adoption de la législation luxembourgeoise (échéance dépassée)
- **Application probable** pour entreprises de plus de 100 salariés

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

Modalités pratiques

Préparation recommandée pour les entreprises :

Actions d'anticipation conseillées :

1. **Audit salarial préventif** :
    - Cartographie des rémunérations par genre et niveau
    - Identification des écarts supérieurs à 5% non justifiés
    - Documentation des critères objectifs de rémunération
2. **Mise en conformité progressive** :
    - Harmonisation des grilles salariales
    - Formation des équipes RH aux exigences européennes
    - Mise en place d'outils de reporting
3. **Documentation anticipée** :
    - Traçabilité des décisions salariales
    - Justification objective des différences de rémunération
    - Préparation des procédures de collecte de données

Contenu probable du futur rapport (selon directive 2023/970) :

- **Écarts de rémunération** entre femmes et hommes par catégorie
- **Analyse des composantes** variables et complémentaires
- **Répartition** des travailleurs par genre et niveau de rémunération
- **Justifications objectives** des différences constatées
- **Plan d'action correctif** si écarts supérieurs à 5%

Pratiques et recommandations

Pour les entreprises de plus de 100 salariés :

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

- **Commencer** dès maintenant la collecte et l'analyse des données salariales
- **Identifier** les écarts de rémunération injustifiés pour les corriger avant l'obligation
- **Former** les équipes RH aux principes de la transparence salariale
- **Mettre en place** des outils de monitoring des écarts salariaux
- **Consulter** les représentants du personnel sur les évolutions à venir

Pour toutes les entreprises :

- **Renforcer** la documentation des politiques de rémunération
- **Harmoniser** les pratiques salariales selon des critères objectifs
- **Anticiper** les demandes d'information salariale des salariés
- **Préparer** les managers aux enjeux de transparence salariale
- **Veiller** à l'évolution législative luxembourgeoise

Bonnes pratiques préventives :

- **Audit salarial** annuel volontaire par genre et catégorie
- **Grilles de rémunération** transparentes et objectives
- **Formation** continue des RH sur l'égalité salariale
- **Dialogue social** renforcé sur les questions de rémunération
- **Benchmark** des pratiques avec d'autres entreprises

Communication et préparation :

- **Informer** les salariés des évolutions réglementaires à venir
- **Sensibiliser** les managers aux enjeux d'égalité salariale
- **Organiser** des sessions de formation sur la transparence des rémunérations
- **Préparer** les arguments justifiant les différences de rémunération
- **Anticiper** les questions et contestations potentielles

Cadre juridique

Droit luxembourgeois actuel :

- **Code du travail** : Principes généraux d'égalité de rémunération entre femmes et hommes
- **Articles L.225-1 et suivants et L.241-1 et suivants** : Égalité de salaire femmes-hommes et interdiction de discrimination
- **Absence** d'obligation spécifique de rapport annuel sur les salaires
- **Information et consultation** du personnel sur les critères de rémunération

Évolution réglementaire européenne :

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

- **Directive 2023/970** du 10 mai 2023 sur la transparence des rémunérations
- **Obligation de transposition** avant le 7 juin 2026 pour tous les États membres
- **Application** aux entreprises de plus de 100 salariés en Europe
- **Sanctions** prévues en cas de non-respect des obligations

Transposition luxembourgeoise attendue :

- **Projet de loi** en préparation mais pas encore déposé selon les sources officielles
- **Calendrier** : adoption attendue à brève échéance, le délai européen du 7 juin 2026 étant dépassé
- **Champ d'application** : entreprises de plus de 100 salariés probablement
- **Modalités** précises à définir par le législateur luxembourgeois

Surveillance et accompagnement :

- **Chambre de Commerce Luxembourg** : Suivi attentif de la transposition
- **ITM** : Futur organisme de contrôle probable
- **Représentants du personnel** : Consultation obligatoire sur les rapports
- **Sanctions administratives** : À définir par la loi de transposition

Bien qu'**aucune obligation légale** n'existe actuellement au Luxembourg, les entreprises ont **tout intérêt à anticiper** l'arrivée de cette réglementation. La directive européenne 2023/970 **transformera fondamentalement** la gestion des rémunérations et impose des **délais stricts** de transposition.

Une **préparation proactive** permet de **limiter les risques** juridiques, d'**améliorer l'image employeur** et de **renforcer la confiance** des équipes. Les entreprises qui anticipent ces évolutions bénéficieront d'un **avantage concurrentiel** significatif en matière d'attraction et de rétention des talents.

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.