L'obligation de transparence salariale s'applique-t-elle aux PME au Luxembourg ?

Réponse courte

L'obligation de rapport sur les écarts de rémunération prévue par la directive (UE) 2023/970 ne visera que les entreprises d'au moins **100 salariés**. Les **PME** de moins de 100 salariés ne seront pas tenues d'établir un rapport de transparence salariale. Le délai de transposition de la directive a expiré le **7 juin 2026** sans que la loi luxembourgeoise soit adoptée : ses obligations (fourchette de rémunération dans les offres d'emploi, information des salariés sur les critères de rémunération) ne sont donc **pas encore opposables** aux employeurs. Toutes les entreprises, y compris les PME, restent en revanche soumises à l'interdiction de **discrimination salariale** et doivent pouvoir justifier l'absence de discrimination en cas de contrôle ou de litige. Anticiper ces obligations facilite la mise en conformité RH.

Définition

La **transparence salariale** désigne l'ensemble des mesures imposant aux employeurs de communiquer des informations relatives aux niveaux de rémunération, à la structure des salaires et aux écarts de rémunération entre les sexes au sein de l'entreprise. Au Luxembourg, cette obligation vise à renforcer l'**égalité de traitement** entre les salariés et à prévenir les discriminations salariales, notamment fondées sur le sexe. Elle s'inscrit dans le cadre de la lutte contre les écarts de rémunération injustifiés et s'applique selon des modalités spécifiques en fonction de la taille de l'entreprise. Ce principe assure une gestion RH équitable et transparente.

Questions fréquentes

À quelle fréquence les entreprises concernées doivent-elles établir le rapport de transparence salariale ?

Les entreprises d'au moins 100 salariés doivent établir le rapport sur l'égalité de rémunération tous les deux ans. Ce rapport doit être communiqué aux représentants du personnel et mis à disposition de l'Inspection du travail et des mines sur demande.

Les PME doivent-elles respecter l'égalité salariale même sans obligation de rapport ?

Oui, toutes les entreprises, y compris les PME de moins de 100 salariés, restent soumises à l'interdiction de discrimination salariale prévue par le Code du travail. Elles doivent pouvoir justifier l'absence de discrimination en cas de contrôle de l'ITM ou de litige.

Que risquent les PME qui ne peuvent pas justifier l'égalité salariale ?

Bien que non soumises au rapport obligatoire, les PME qui ne peuvent pas démontrer l'absence de discrimination salariale lors d'un contrôle ITM ou d'un litige s'exposent à des sanctions administratives et judiciaires pour non-respect de l'égalité de traitement.

Quelles entreprises sont soumises à l'obligation de transparence salariale au Luxembourg ?

Au Luxembourg, seules les entreprises d'au moins 100 salariés sont soumises à l'obligation de transparence salariale et doivent établir un rapport sur l'égalité de rémunération entre femmes et hommes. Les PME de moins de 100 salariés ne sont pas concernées par cette obligation formelle.

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

Conditions d’exercice

Au Luxembourg, l'obligation de transparence salariale ne s'applique pas uniformément à toutes les entreprises. En vertu de la directive (UE) 2023/970, dont le délai de transposition a expiré le 7 juin 2026 sans que la loi luxembourgeoise soit encore adoptée, seules les entreprises occupant au moins **100 salariés** seront soumises, une fois la transposition adoptée, à l'obligation de rapport sur les écarts de rémunération entre femmes et hommes, selon un calendrier progressif (250 salariés et plus dès juin 2027, 150 à 249 salariés en 2028, 100 à 149 salariés en 2031). Les **PME**, définies comme les entreprises occupant moins de 250 salariés, ne seront donc concernées par cette obligation que si leur effectif atteint ou dépasse le seuil de 100 salariés. Les entreprises de moins de 100 salariés, soit la majorité des PME, ne sont pas tenues de produire un rapport de transparence salariale, mais restent soumises à l'interdiction de discrimination salariale prévue par le **Code du travail**. Les responsables RH doivent surveiller l'effectif pour anticiper les obligations.

Modalités pratiques

Pour les entreprises concernées, le rapport sur les écarts de rémunération devra être établi chaque année pour les entreprises d'au moins 250 salariés et tous les trois ans pour celles de 100 à 249 salariés, et porter sur l'ensemble des salariés. Il devra comporter des données ventilées par sexe, catégorie professionnelle et niveau de rémunération, permettant d'identifier d'éventuels écarts injustifiés. Ce rapport devra être communiqué aux représentants du personnel ou, à défaut, aux salariés, et mis à la disposition de l'**Inspection du travail et des mines (ITM)** sur demande. Les modalités précises de collecte, de traitement et de présentation des données seront précisées par la loi luxembourgeoise de transposition. Les PME de moins de 100 salariés ne seront pas soumises à ces obligations formelles, mais doivent pouvoir justifier, en cas de contrôle ou de réclamation, de l'absence de discrimination salariale. Un portail RH sécurisé peut faciliter la gestion des données.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux PME, même non soumises à l'obligation formelle de transparence salariale, d'adopter des pratiques internes favorisant l'égalité de rémunération. Cela inclut la tenue de grilles salariales objectives, la documentation des critères d'évolution salariale et la sensibilisation des responsables à la non-discrimination. En cas de doute ou de contestation, la capacité à démontrer la transparence et l'équité des pratiques salariales constitue un élément de preuve essentiel devant les juridictions du travail ou l'**ITM**. Les entreprises de 100 salariés et plus doivent veiller à la rigueur des données collectées et à la régularité de la communication du rapport, sous peine de sanctions administratives. Ces mesures renforcent la conformité et l'attractivité employeur.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.225-1 du Code du travail	Égalité de salaire entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale
Art. L.241-1 et suivants du Code du travail	Interdiction de toute discrimination fondée sur le sexe
Directive (UE) 2023/970 du 10 mai 2023	Transparence des rémunérations, seuil de 100 salariés pour le rapport sur les écarts — loi luxembourgeoise de transposition non encore adoptée (délai expiré le 7 juin 2026)
Inspection du travail et des mines (ITM)	Contrôle du respect des obligations et sanction des manquements

Les PME de moins de 100 salariés ne sont pas tenues d'établir un rapport de transparence salariale, mais doivent pouvoir justifier à tout moment l'absence de discrimination salariale, notamment en cas de contrôle ou de litige individuel. Une documentation rigoureuse est essentielle pour éviter les sanctions.

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.

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