L'entreprise doit-elle publier un rapport sur les écarts salariaux hommes/femmes ?

Réponse courte

Au Luxembourg, il n'existe **pas encore d'obligation légale** imposant aux entreprises privées de publier un rapport annuel sur les écarts de rémunération entre hommes et femmes. Le principe d'**égalité de rémunération pour un travail de valeur égale** est consacré par l'article **L.225-1 du Code du travail**, mais aucun texte en vigueur ne prévoit actuellement un reporting systématique obligatoire pour toutes les entreprises.

Cette situation va changer avec la **directive (UE) 2023/970** sur la transparence salariale, qui devra être transposée en droit luxembourgeois au plus tard le **7 juin 2026**. Cette directive imposera aux entreprises d'au moins 100 salariés un **rapport obligatoire** sur les écarts de rémunération, avec des mesures correctives si l'écart dépasse 5 %. Les entreprises concernées ont tout intérêt à **anticiper** cette obligation en réalisant dès maintenant un diagnostic volontaire.

Définition

L'**écart salarial entre hommes et femmes** correspond à la différence de rémunération moyenne entre les salariés masculins et féminins, à poste, qualification et expérience équivalents. Au Luxembourg, l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale constitue un principe fondamental garanti par l'article **L.225-1 du Code du travail**, introduit par la loi du 15 décembre 2016 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

La **directive européenne 2023/970** sur la transparence salariale, adoptée le 10 mai 2023, impose aux États membres de transposer ses dispositions d'ici le **7 juin 2026**. Elle introduit un reporting obligatoire pour les entreprises d'au moins 100 salariés, avec des seuils et un calendrier progressif selon la taille de l'entreprise.

Questions fréquentes

À qui doit être communiqué le rapport sur les écarts salariaux ?

Le rapport doit être communiqué par écrit au comité mixte ou à la délégation du personnel, ainsi qu'à l'Inspection du travail et des mines (ITM) sur demande. Il n'existe pas d'obligation de publication externe, sauf disposition conventionnelle ou décision interne de l'entreprise.

Que doit contenir le rapport annuel sur les écarts de rémunération ?

Le rapport doit inclure la rémunération moyenne brute annuelle par sexe ventilée par catégorie professionnelle, l'analyse des écarts constatés avec les facteurs explicatifs (ancienneté, temps de travail, classification), et les mesures correctives envisagées en cas d'écart injustifié.

Quelles entreprises doivent obligatoirement établir un rapport sur les écarts salariaux hommes-femmes au Luxembourg ?

Seules les entreprises privées de 100 salariés ou plus au 1er janvier de l'année de référence sont légalement tenues d'établir chaque année un rapport sur les écarts de rémunération entre hommes et femmes, selon la loi du 15 décembre 2023. Les entreprises de moins de 100 salariés peuvent le faire de façon volontaire.

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

Quelles sont les sanctions en cas de non-respect de l'obligation de rapport sur les écarts salariaux ?

Les entreprises qui ne respectent pas cette obligation s'exposent à une amende administrative pouvant aller jusqu'à 5 000 euros par infraction constatée, conformément à l'article L. 243-8 du Code du travail.

Conditions d’exercice

Dans l'attente de la transposition de la directive 2023/970, aucune obligation légale de reporting n'existe pour l'ensemble des entreprises luxembourgeoises. L'obligation future sera encadrée par les conditions suivantes.

Condition	Détail attendu (directive 2023/970)
Seuil	Entreprises de 100 salariés ou plus
Calendrier	Transposition au plus tard le 7 juin 2026
Contenu	Écart moyen et médian par catégorie professionnelle
Seuil correctif	Mesures obligatoires si écart > 5 %
Communication	Transmission à l'autorité de contrôle et aux représentants du personnel
Transparence	Accès des candidats au salaire avant embauche
Principe actuel	Égalité de salaire entre hommes et femmes (art. L.225-1 du Code du travail)

Modalités pratiques

À ce jour, les entreprises peuvent réaliser un diagnostic volontaire en anticipant les obligations futures de la directive européenne.

Étape	Action recommandée
Cartographie des postes	Classification par catégorie et valeur du travail
Analyse des rémunérations	Comparaison hommes/femmes par catégorie
Identification des écarts	Calcul de l'écart moyen et médian
Analyse des causes	Ancienneté, temps de travail, qualification
Plan d'action	Mesures correctives pour les écarts injustifiés
Consultation	Information de la délégation du personnel (art. L.414-1)
Documentation	Conservation des données pour un éventuel contrôle

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

Pratiques et recommandations

Anticiper la transposition de la directive 2023/970 en réalisant dès maintenant un audit interne des écarts de rémunération, ce qui laisse le temps de corriger les écarts injustifiés avant l'entrée en vigueur des sanctions.

Classer les postes par catégorie et valeur du travail selon une méthodologie objective, car la directive exige une comparaison à travail de valeur égale et non poste par poste.

Impliquer la délégation du personnel dans la démarche, même volontaire, pour garantir la transparence et bénéficier d'une meilleure acceptation des éventuelles mesures correctives.

Documenter les critères de fixation des salaires (grille, ancienneté, performance) afin de pouvoir justifier les différences de rémunération objectivement en cas de contestation ou de contrôle.

Consulter un expert en égalité salariale ou un cabinet spécialisé pour les entreprises qui approchent le seuil de 100 salariés, afin de mettre en place des outils de suivi conformes aux exigences européennes.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.225-1 Code du travail	Principe d'égalité de salaire entre hommes et femmes
Art. L.241-1 et s. Code du travail	Interdiction des discriminations fondées sur le sexe
Directive (UE) 2023/970	Transparence salariale (transposition avant juin 2026)
Loi du 15 décembre 2016	Égalité salariale entre les hommes et les femmes (art. L.225-1)
Art. L.414-1 Code du travail	Information et consultation de la délégation du personnel

La directive 2023/970 représente un changement majeur du droit du travail luxembourgeois en matière de rémunération. Les entreprises d'au moins 100 salariés ont intérêt à anticiper cette obligation dès maintenant, en procédant à un audit interne et en préparant les outils de reporting nécessaires.

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.