Quelles sanctions pénales prévoit la directive (UE) 2023/970 sur la transparence salariale dès sa transposition au Luxembourg ?

Réponse courte

La directive (UE) 2023/970 du 10 mai 2023 relative à la transparence des rémunérations et au renforcement de l'application du principe d'égalité salariale entre hommes et femmes doit être transposée par les États membres au plus tard le 7 juin 2026. Elle impose aux employeurs des obligations nouvelles d'information, de transparence et de reporting, et oblige les législateurs nationaux à prévoir des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives.

Le Luxembourg n'a pas encore adopté la loi de transposition à la date d'aujourd'hui. Le régime sanctionnateur attendu devrait combiner des amendes administratives prononcées par l'ITM ou par une autorité spécialisée, et des sanctions pénales en cas de violations graves ou récidivantes. Les obligations existantes de l'article L.241-1 du Code du travail (égalité de traitement entre hommes et femmes) seront vraisemblablement renforcées par de nouveaux articles dédiés à l'inversion de la charge de la preuve, au droit à l'information sur les rémunérations comparables et aux déclarations annuelles d'écart de rémunération.

Définition

La directive (UE) 2023/970 vise à garantir l'application effective du principe « à travail égal ou de valeur égale, salaire égal » entre les hommes et les femmes. Elle introduit des mécanismes nouveaux : transparence des rémunérations dans les offres d'emploi et lors des entretiens, droit à l'information du salarié sur les rémunérations comparables, obligation de déclaration annuelle des écarts de rémunération pour les entreprises au-delà de certains seuils d'effectif, et inversion de la charge de la preuve en cas de présomption de discrimination.

Au Luxembourg, ces nouvelles obligations s'ajouteront aux dispositions existantes des articles L.241-1 et suivants du Code du travail, qui consacrent déjà le principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes. La transposition devrait s'effectuer par une loi modificative du Code du travail, complétant les dispositions actuelles de portée générale par un dispositif technique précis aligné sur la directive.

Conditions d’exercice

L'article L.241-1 du Code du travail pose le principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi, de formation, de promotion et de rémunération. L'article L.241-2 consacre l'obligation pour l'employeur d'assurer cette égalité. Ces dispositions seront enrichies par la transposition de la directive, qui prévoit notamment l'obligation d'indiquer la rémunération initiale ou la fourchette de rémunération dès l'offre d'emploi, l'interdiction de demander au candidat son historique de rémunération, et le droit pour tout salarié de demander à l'employeur des informations sur le niveau de rémunération moyen, ventilé par sexe, pour les catégories de salariés effectuant le même travail ou un travail de valeur égale.

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

Les entreprises devront, à compter de seuils d'effectif fixés par la directive (100 salariés à terme), communiquer chaque année les écarts de rémunération entre hommes et femmes. En cas d'écart non justifié supérieur à 5 %, l'employeur devra mener une évaluation conjointe des rémunérations avec les représentants des travailleurs et adopter un plan d'action correctif.

Le régime sanctionnateur définitif dépendra de la loi de transposition. À ce jour, les contours évoqués par les travaux préparatoires européens incluent des amendes administratives proportionnées à la gravité des manquements, des sanctions pénales en cas de récidive ou de manquement intentionnel, et des mesures complémentaires comme l'exclusion temporaire des marchés publics ou la publication de la décision.

Modalités pratiques

- Anticiper la transposition en réalisant un audit interne des écarts de rémunération entre hommes et femmes.
- Mettre en place une grille de classification professionnelle objective, fondée sur des critères neutres et vérifiables.
- Adapter les processus de recrutement : indication de fourchette de rémunération dans les offres, suppression des questions sur l'historique de rémunération.
- Préparer les outils de reporting permettant la déclaration annuelle des écarts de rémunération.
- Former les managers et les recruteurs aux principes de la transparence salariale.
- Associer la délégation du personnel à la démarche, conformément aux exigences d'évaluation conjointe en cas d'écart.
- Documenter les justifications objectives des écarts éventuels (ancienneté, qualification, performance).

Pratiques et recommandations

Le DRH doit lancer dès à présent un chantier de mise en conformité, sans attendre la promulgation de la loi de transposition. L'audit interne des écarts de rémunération est la première étape : il permet d'identifier les zones de risque et de planifier les mesures correctives sur plusieurs cycles de revalorisation salariale.

Il est recommandé de réviser la grille de classification et la politique salariale pour s'assurer qu'elles reposent sur des critères objectifs, mesurables et explicables : qualifications, expérience, complexité du poste, conditions de travail, contribution aux résultats. Toute composante variable de la rémunération doit également faire l'objet de critères transparents pour éviter les écarts non justifiables.

La communication interne doit être préparée avec soin, car la transparence salariale modifie en profondeur le rapport des salariés à leur rémunération. Une démarche pédagogique, associant la délégation du personnel et les managers de proximité, contribue à une transition apaisée. La mise en place d'une procédure de réponse aux demandes individuelles d'information sur les rémunérations comparables est également indispensable.

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

Cadre juridique

- **Directive (UE) 2023/970 du 10 mai 2023** relative au renforcement de l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application
- **Article L.241-1 du Code du travail** (principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes)
- **Article L.241-2 du Code du travail** (obligations de l'employeur en matière d'égalité)
- **Article L.241-3 du Code du travail** (sanctions et recours en matière d'égalité de traitement)
- **Articles L.243-1 à L.243-5 du Code du travail** (égalité de rémunération entre hommes et femmes)

La transposition de la directive (UE) 2023/970 est attendue avant le 7 juin 2026. Le DRH doit anticiper cette échéance, car la mise en conformité requiert plusieurs cycles de gestion salariale et une refonte des processus RH. Les sanctions définitives seront fixées par la loi luxembourgeoise de transposition.

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