La directive transparence salariale 2023/970 modifie-t-elle les obligations en matière de promotion ?

Réponse courte

La **directive (UE) 2023/970** du 10 mai 2023 sur la **transparence salariale**, qui doit être transposée en droit luxembourgeois selon les dates clés de la transparence salariale au Luxembourg avant le **7 juin 2026**, va significativement renforcer les obligations en matière de promotion. L'employeur devra notamment **informer les candidats** internes du **niveau de rémunération initial** ou de la fourchette du poste, et **publier des indicateurs** de progression de carrière par sexe pour les entreprises de **100 salariés** et plus.

Les promotions devront s'inscrire dans des **systèmes objectifs et neutres au regard du genre** d'évaluation et de classification (article 4 de la directive). Tout écart de rémunération de **plus de 5 %** entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale, non justifié objectivement, devra déclencher une **évaluation conjointe** avec les représentants des salariés en application du principe d'égalité salariale entre hommes et femmes et un **plan d'action correctif**.

Définition

La **directive (UE) 2023/970** établit un cadre européen renforcé sur la transparence des rémunérations et la lutte contre les discriminations salariales. Elle impose des obligations de transparence à l'embauche, dans les processus de promotion, et un reporting périodique selon la taille de l'entreprise.

La **transparence salariale dans la promotion** désigne l'ensemble des obligations d'information et de publication relatives aux niveaux de rémunération et aux écarts entre hommes et femmes, dans le cadre des processus d'évolution professionnelle interne.

Questions fréquentes

La directive transparence salariale 2023/970 modifie-t-elle les obligations en matière de promotion ?

Oui, la directive (UE) 2023/970 du 10 mai 2023, à transposer avant le 7 juin 2026, renforcera les obligations en matière de promotion. L'employeur devra informer les candidats internes du niveau de rémunération initial ou de la fourchette du poste à pourvoir.

Quand la directive transparence salariale 2023/970 s'applique-t-elle selon la taille de l'entreprise ?

La directive s'applique progressivement selon la taille : 250 salariés et plus dès la transposition (7 juin 2026), 150 salariés en 2027, 100 salariés en 2031. L'employeur doit anticiper ce calendrier et adapter ses systèmes RH avant ces échéances pour être conforme.

Que faire avant la transposition de la directive 2023/970 ?

L'employeur doit auditer dès maintenant les systèmes d'évaluation et de classification, cartographier les rémunérations par sexe, fonction et niveau, documenter les critères objectifs et neutres, anticiper la communication des fourchettes de rémunération, et préparer le reporting selon le calendrier d'application.

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

Quel seuil d'écart de rémunération déclenche une évaluation conjointe ?

Tout écart de rémunération supérieur à 5 % entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale, non justifié objectivement, devra déclencher une évaluation conjointe avec les représentants des salariés et la mise en place d'un plan d'action correctif chiffré avec calendrier.

Quels critères d'évaluation utiliser dans le cadre de la directive 2023/970 ?

Les promotions devront s'inscrire dans des systèmes objectifs et neutres au regard du genre d'évaluation et de classification (article 4 de la directive). Les critères doivent être communs aux hommes et aux femmes, documentés et audités pour résister aux contestations de discrimination indirecte.

Quels droits d'information individuelle pour le salarié ?

Le salarié bénéficiera d'un mécanisme lui permettant de connaître son niveau de rémunération relatif et le niveau moyen du genre opposé pour un travail de valeur égale. Ce droit individuel s'ajoute aux obligations de reporting périodique pesant sur l'employeur selon la taille de l'entreprise.

Conditions d’exercice

La directive s'applique progressivement selon la taille de l'entreprise : 250 salariés et plus dès la transposition, 150 salariés en 2027, 100 salariés en 2031 — l'employeur doit anticiper le calendrier et adapter ses systèmes RH avant ces échéances.

Condition	Exigence
Information des candidats	Niveau initial ou fourchette de rémunération du poste à pourvoir
Critères objectifs et neutres	Système d'évaluation et de classification documenté, audité
Reporting périodique	Selon la taille : annuel ? 250 salariés, triennal 150-249, à partir de 2027
Évaluation conjointe	Si écart > 5 % non justifié, avec représentants des salariés
Plan d'action correctif	Mesures concrètes et calendrier en cas d'écart confirmé
Droit d'information du salarié	Accès à son niveau et au niveau moyen du genre opposé

Modalités pratiques

L'audit interne préalable des systèmes d'évaluation et de classification est l'étape clé pour anticiper la transposition : les écarts non justifiés détectés avant l'entrée en vigueur peuvent être corrigés sans publicité, contrairement à ceux révélés par le reporting officiel.

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

Démarche	Précision
Audit interne	Cartographie des rémunérations par sexe, fonction et niveau
Système d'évaluation neutre	Critères objectifs, communs aux hommes et aux femmes
Information des candidats	Niveau initial ou fourchette indiqué dans la communication interne
Reporting	Données par sexe : écart, médiane, variabilité par catégorie de fonction
Évaluation conjointe	Procédure formalisée avec la délégation si écart > 5 %
Plan d'action documenté	Mesures correctives chiffrées avec calendrier
Droit d'accès individuel	Mécanisme permettant au salarié de connaître son niveau relatif

Pratiques et recommandations

Auditer dès maintenant les systèmes d'évaluation et de classification pour identifier les éventuels écarts non justifiés et les corriger avant la transposition.

Documenter les critères objectifs et neutres au regard du genre utilisés dans les processus de promotion, conformément à l'article 4 de la directive.

Anticiper la communication des fourchettes de rémunération dans les annonces internes de promotion, avec un format standardisé.

Préparer le reporting selon le calendrier d'application progressive : 250 salariés dès la transposition, 100 salariés à partir de 2031.

Former les équipes RH et les managers à la transparence salariale et aux risques de discrimination indirecte révélés par le reporting.

Concerter la délégation du personnel sur les modalités de mise en œuvre de la directive et sur les critères généraux applicables.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970 du 10 mai 2023	Transparence salariale et lutte contre les discriminations
Délai de transposition	7 juin 2026
Art. L.241-9 du Code du travail	Égalité salariale entre hommes et femmes (loi du 15 décembre 2016)
Art. L.241-1	Interdiction des discriminations fondées sur le sexe
Art. L.243-1	Inversion de la charge de la preuve
Art. L.414-9 du Code du travail	Co-décision sur les critères généraux

Le défaut de transposition au 7 juin 2026 ne dispense pas l'employeur de préparer la conformité, car la jurisprudence européenne reconnaît un effet direct partiel des directives non transposées. Les sanctions seront alignées sur le régime actuel (L.243-4) avec possible alourdissement.

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.