# Quelles sont les obligations légales en matière d'égalité salariale et de transparence des rémunérations au Luxembourg en 2026 ?

## Réponse courte

Au Luxembourg, **tout employeur** doit garantir l'égalité de salaire entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale, conformément aux **articles L.225-1 à L.225-5** du Code du travail. Le non-respect expose à une **amende de 251 à 25 000 euros**, portée au double en cas de récidive.

Actuellement, seules les entreprises participant volontairement au programme des **actions positives** doivent utiliser le logiciel **Logib-Lux** pour analyser leurs écarts salariaux, comme critère d'éligibilité pour l'agrément ministériel. La **directive européenne 2023/970 sur la transparence salariale** doit être transposée avant le **7 juin 2026**, imposant des obligations de reporting selon la taille : tous les 3 ans pour 100-149 salariés, annuellement pour 150 salariés et plus.

Les entreprises présentant un écart inexpliqué supérieur à **5 %** devront engager une évaluation salariale conjointe avec les représentants du personnel dans un délai de 6 mois. Il est vivement recommandé d'anticiper ces exigences dès maintenant en collectant et analysant les données salariales.

## Définition

L'égalité salariale est le principe selon lequel hommes et femmes doivent recevoir une rémunération égale pour un même travail ou un travail de valeur égale. La rémunération comprend le salaire de base et tous avantages payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature (primes, avantages en nature, composantes variables).

Un travail de valeur égale s'apprécie selon des critères objectifs : connaissances professionnelles, expérience acquise, responsabilités assumées et charge physique ou nerveuse, conformément à l'article L.225-3 du Code du travail.

La transparence salariale, notion introduite par la directive européenne 2023/970, impose aux employeurs de communiquer des informations sur les écarts de rémunération entre femmes et hommes pour permettre d'identifier et corriger les discriminations.

## Questions fréquentes

**Comment l'égalité salariale est-elle contrôlée au Luxembourg ?**

L'Inspection du travail et des mines (ITM) est compétente pour contrôler le respect du principe d'égalité salariale et peut exiger la communication de toute information nécessaire à ce contrôle. Les entreprises de 50 salariés et plus sont en outre soumises à l'obligation d'analyse annuelle des écarts salariaux.


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

**Qu'implique concrètement la directive 2023/970 pour les employeurs luxembourgeois ?**

La directive 2023/970 imposera aux employeurs de communiquer des informations sur les niveaux de rémunération par catégorie de travailleurs, d'identifier et de justifier les écarts salariaux, et de mettre en place des mesures correctives si nécessaire. Les salariés auront également le droit de demander des informations individuelles sur leur rémunération comparée.

**Quelle directive européenne sur la transparence salariale doit être transposée en 2026 ?**

La directive 2023/970 sur la transparence des rémunérations doit être transposée par les États membres, dont le Luxembourg, avant le 7 juin 2026. Elle renforce les droits des salariés à l'information sur leur rémunération et introduit de nouvelles obligations de reporting pour les employeurs.

**Quelles sanctions sont encourues en cas de non-respect de l'égalité salariale ?**

Le non-respect du principe d'égalité salariale expose l'employeur à des sanctions administratives et à des actions en justice de la part des salariés lésés. Les salariés victimes de discrimination salariale peuvent obtenir le versement des différences de rémunération et des dommages et intérêts.

**Quels articles du Code du travail luxembourgeois encadrent l'égalité salariale ?**

L'égalité salariale est encadrée par les articles L.225-1 à L.225-5 du Code du travail luxembourgeois, qui posent le principe d'égalité de rémunération entre femmes et hommes pour un travail de valeur égale. Ces dispositions s'appliquent à tous les éléments de rémunération, fixes et variables.

## Conditions d’exercice

| Obligation | Entreprises concernées | Base légale |
|---|---|---|
| **Égalité salariale** | Tous employeurs au Luxembourg | Articles L.225-1 à L.225-5 |
| **Analyse Logib-Lux** | Entreprises participant aux actions positives (volontaire) | Loi 15 décembre 2016, articles L.243-1 et suivants |
| **Transparence salariale** (dès transposition 2026) | Entreprises ?100 salariés | Directive UE 2023/970 |

L'obligation d'égalité salariale s'applique sans condition de taille ou de secteur. L'employeur doit établir les différents éléments du salaire selon des normes identiques pour hommes et femmes. Les catégories, critères de classification et de promotion ainsi que les bases de calcul du salaire doivent être communs aux deux sexes.

L'utilisation de Logib-Lux est actuellement obligatoire uniquement pour les entreprises bénéficiant du programme des actions positives, qui permet d'obtenir des subventions de l'État pour des mesures visant à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes.

## Modalités pratiques

Les obligations varient selon que l'entreprise est soumise au droit commun, au programme des actions positives, ou à la future directive sur la transparence salariale.


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

| Obligation | Portée | Délai / Fréquence | Base légale |
|---|---|---|---|
| **Égalité salariale** | Tous employeurs | Permanente | Art. L.225-1 à L.225-5 |
| **Grilles non discriminatoires** | Tous employeurs | Permanente | Art. L.225-3 |
| **Consultation délégation** | Tous employeurs | Sur critères rémunération | Art. L.414-3 |
| **Logib-Lux** | Entreprises actions positives (volontaire) | Lors demande agrément | L.243-1 et s. |
| **Reporting 100-149 salariés** | Dès transposition 2026 | Tous les 3 ans | Dir. 2023/970 |
| **Reporting ?150 salariés** | Dès transposition 2026 | Annuellement | Dir. 2023/970 |
| **Correction écart > 5 %** | Si écart inexpliqué constaté | 6 mois après constat | Dir. 2023/970 |
| **Recours discrimination** | Salarié victime | 15 jours après licenciement | Tribunal du travail |

## Pratiques et recommandations

**Anticiper** la directive sur la transparence salariale : bien qu'elle ne soit pas encore transposée, il est fortement recommandé aux entreprises de ? 100 salariés de commencer dès maintenant à collecter et analyser leurs données salariales pour identifier les écarts problématiques avant l'entrée en vigueur de l'obligation légale.

**Conduire** une analyse rigoureuse des écarts en désignant un responsable RH formé aux méthodologies d'analyse. La comparaison doit porter sur l'ensemble des composantes de rémunération (fixe, variable, primes, avantages en nature) entre postes de même valeur, selon les critères objectifs de l'article L.225-3 : connaissances, expérience, responsabilités et charge de travail.

**Impliquer** la délégation du personnel ou le délégué à l'égalité, dont les avis et propositions sur les critères de rémunération facilitent l'acceptation des mesures correctives et renforcent la légitimité de la démarche, conformément aux articles L.414-3 et L.414-1.

**Documenter** toutes les décisions salariales avec les critères appliqués, les justifications des écarts et les plans d'action correctifs. Cette documentation constitue une preuve essentielle en cas de contrôle de l'ITM ou de contentieux. Une conservation d'au moins 5 ans est recommandée.

**Établir un plan d'action correctif** si l'analyse révèle des écarts injustifiés, incluant des mesures concrètes (alignement progressif, révision des grilles, formation des managers) et un calendrier de mise en œuvre intégré à la politique globale de rémunération.


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

## Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| **Article L.225-1** | Obligation générale d'égalité de salaire entre hommes et femmes pour travail égal ou de valeur égale |
| **Article L.225-2** | Définition de la rémunération (salaire de base et tous avantages directs ou indirects) |
| **Article L.225-3** | Critères d'appréciation du travail de valeur égale (connaissances, expérience, responsabilités, charge) |
| **Article L.225-4** | Nullité des dispositions contraires à l'égalité salariale, substitution du salaire le plus élevé |
| **Article L.225-5** | Sanction pénale : amende de 251 à 25 000 euros, portée au double en cas de récidive |
| **Articles L.241-1 et suivants** | Principe général d'égalité de traitement entre hommes et femmes (non-discrimination) |
| **Articles L.243-1 et suivants** | Programme des actions positives et obligation Logib-Lux pour entreprises participantes |
| **Article L.414-3** | Consultation de la délégation du personnel sur critères de rémunération |
| **Directive (UE) 2023/970** | Transparence salariale - à transposer avant le 7 juin 2026 |
| **Loi du 15 décembre 2016** | Égalité de traitement entre femmes et hommes en matière d'emploi et de travail |

La directive européenne sur la transparence salariale bouleversera les pratiques RH au Luxembourg dès 2026. Les entreprises de ? 100 salariés devront publier leurs données sur les écarts de rémunération et justifier toute différence de plus de 5%. Anticiper ces obligations permet d'identifier et corriger les inégalités avant les échéances légales et d'éviter les sanctions potentielles.

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.