

Le secteur bancaire est-il soumis aux obligations de transparence salariale de la directive européenne 2023/970 ?

Réponse courte

Le secteur bancaire luxembourgeois sera soumis aux obligations de la **directive (UE) 2023/970** sur la transparence des rémunérations, dont la transposition en droit national est attendue au plus tard le **7 juin 2026**. **À ce jour, la directive n'est pas encore transposée** et ses obligations ne sont donc pas directement applicables. Néanmoins, les banques ont intérêt à anticiper ces futures obligations : droit des candidats à connaître la **fourchette salariale** du poste, interdiction de demander l'historique de rémunération, droit des salariés d'obtenir des informations sur les **niveaux de rémunération moyens** par catégorie et sexe, et obligation pour les entreprises de plus de **100 salariés** de publier des rapports sur l'écart de rémunération entre hommes et femmes. Le principe d'égalité de traitement est déjà garanti par les articles L.241-1 et suivants du Code du travail.

Définition

La **directive (UE) 2023/970** du 10 mai 2023 relative à la transparence des rémunérations vise à renforcer l'application du principe d'**égalité de rémunération** entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur. Elle introduit des mécanismes de transparence avant l'embauche, pendant la relation de travail et au niveau de l'entreprise, ainsi que des voies de recours renforcées. Sa transposition en droit luxembourgeois est attendue d'ici juin 2026.

Questions fréquentes

Comment les banques peuvent-elles anticiper la directive transparence salariale ?

Il est recommandé de réaliser un audit des rémunérations par sexe et catégorie professionnelle, de structurer les grilles salariales sur la classification CCT en 4 groupes, de documenter les critères objectifs de distribution des enveloppes et de former les recruteurs et managers aux nouvelles obligations.

La CCT Banques pourrait-elle intégrer la transparence salariale lors de la prochaine négociation ?

Oui, la CCT Banques pourrait intégrer des dispositions spécifiques sur la transparence salariale lors de la prochaine négociation prévue pour 2027. Les obligations de reporting et d'équité salariale issues de la directive 2023/970 constitueront un enjeu majeur des négociations futures.

Le secteur bancaire luxembourgeois est-il déjà soumis à la directive transparence salariale 2023/970 ?

Non, la directive (UE) 2023/970 n'est pas encore transposée en droit luxembourgeois. La transposition est attendue au plus tard le 7 juin 2026. Les obligations de la directive ne sont donc pas directement applicables, mais les banques ont intérêt à anticiper les futures exigences.

Les banques de plus de 100 salariés auront-elles des obligations supplémentaires ?

Oui, les entreprises de plus de 100 salariés devront publier des rapports périodiques sur l'écart de rémunération entre hommes et femmes et procéder à une évaluation conjointe pour les écarts supérieurs à 5% non justifiés. La quasi-totalité des banques luxembourgeoises sont concernées.

Quelles obligations imposera la directive 2023/970 lors du recrutement ?

Lors du recrutement, l'employeur devra communiquer la fourchette salariale du poste dans l'offre d'emploi ou avant l'entretien. Il sera également interdit de demander l'historique de rémunération du candidat. Ces obligations visent tous les employeurs, indépendamment de leur taille.

Quelles sanctions sont prévues en cas de non-conformité à la directive 2023/970 ?

La directive prévoit des amendes et indemnités en cas de non-conformité, ainsi qu'un renversement de la charge de la preuve. Les modalités précises seront déterminées par la loi nationale de transposition au Luxembourg. Le cadre national définitif sera connu d'ici juin 2026.

Conditions d'exercice

Les obligations de la directive s'appliqueront progressivement au secteur bancaire.

Obligation	Contenu	Seuil
Transparence pré-embauche	Fourchette salariale dans l'offre d'emploi ou avant l'entretien	Tous les employeurs
Interdiction historique salarial	Interdiction de demander la rémunération antérieure du candidat	Tous les employeurs
Droit d'information individuel	Niveaux de rémunération moyens par catégorie et sexe	Tous les employeurs
Rapport sur l'écart salarial	Publication périodique des écarts de rémunération H/F	Plus de 100 salariés
Évaluation conjointe	Analyse des écarts supérieurs à 5 % non justifiés	Plus de 100 salariés
Charge de la preuve	Renversement en cas de non-conformité	Tous les employeurs

Modalités pratiques

La préparation à la transposition nécessite des actions concrètes dans les banques.

Élément	Détail
Date limite de transposition	7 juin 2026
Impact sur le recrutement	Obligation d'afficher les fourchettes salariales
Cartographie des emplois	Nécessaire pour identifier les « travaux de même valeur »
Systèmes de rémunération	Doivent être fondés sur des critères objectifs et non sexistes
Reporting	Rapports périodiques à transmettre aux autorités compétentes
Sanctions	Amendes et indemnisations en cas de non-conformité

Pratiques et recommandations

Anticiper la transposition en réalisant dès maintenant un audit des rémunérations par sexe et catégorie professionnelle permet d'identifier les écarts éventuels et de les corriger avant l'entrée en vigueur des nouvelles obligations.

Structurer les grilles salariales en s'appuyant sur la classification en 4 groupes de la CCT Banques constitue une base solide pour démontrer l'objectivité des critères de rémunération. La documentation des critères de distribution des enveloppes salariales, en lien avec la [consultation sur l'enveloppe](#), est également recommandée.

Former les recruteurs et les managers aux nouvelles obligations de transparence (fourchettes salariales, interdiction de demander l'historique de rémunération) est indispensable pour assurer la conformité dès la transposition.

Cadre juridique

La transparence salariale repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970	Transparence des rémunérations entre hommes et femmes
Art. L.241-1 et s. Code du travail	Égalité de traitement entre hommes et femmes
Art. L.162-12 Code du travail	Contenu des conventions collectives
CCT Banques 2024-2026	Convention collective du secteur bancaire

La directive 2023/970 n'est pas encore transposée en droit luxembourgeois à la date de rédaction de cette fiche. Les obligations détaillées pourront varier selon les choix de transposition du législateur. Les banques, en tant qu'employeurs de plus de 100 salariés pour la plupart, seront particulièrement concernées par les obligations de reporting. La CCT Banques pourrait intégrer des dispositions spécifiques lors de la prochaine renégociation prévue pour 2027.

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.