

Quelles sont les obligations de reporting en matière d'égalité salariale au Luxembourg ?

Réponse courte

En 2025, les employeurs luxembourgeois du secteur privé et public comptant au moins 100 salariés doivent établir tous les deux ans un rapport sur l'égalité salariale entre femmes et hommes. Ce rapport doit comparer les rémunérations moyennes par catégorie professionnelle ou poste équivalent, détailler la méthodologie utilisée, justifier les écarts constatés et présenter les mesures correctives envisagées ou mises en œuvre.

Le rapport doit être transmis au comité mixte ou à la délégation du personnel, ou mis à disposition de tous les salariés en l'absence de représentation. L'employeur doit conserver ce rapport pendant cinq ans, garantir la confidentialité des données individuelles et le présenter à l'Inspection du travail et des mines (ITM) en cas de contrôle.

Le non-respect de cette obligation expose l'employeur à des sanctions administratives pouvant aller jusqu'à 25 000 euros d'amende et à une injonction de régularisation sous astreinte.

Définition

L'obligation de reporting en matière d'égalité salariale correspond à l'ensemble des démarches imposées aux employeurs pour documenter, analyser et communiquer les informations relatives à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de leur entreprise. Ce dispositif vise à garantir le respect du principe d'égalité de traitement en matière de rémunération, conformément au Code du travail luxembourgeois.

L'égalité salariale implique l'absence de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe, pour un travail de valeur égale ou équivalente. Le reporting permet d'assurer la traçabilité des actions menées et de démontrer la conformité de l'entreprise lors de contrôles.

Conditions d'exercice

L'obligation de reporting s'applique à tous les employeurs du secteur privé et du secteur public occupant au moins 100 salariés, selon l'effectif moyen annuel, tous contrats confondus (y compris temps partiel et contrats à durée déterminée). Ce seuil est apprécié conformément à l'article L.241-2 du Code du travail.

Les entreprises de moins de 100 salariés ne sont pas soumises à l'obligation formelle de reporting, mais doivent respecter le principe d'égalité salariale et peuvent être tenues de fournir des informations à l'Inspection du travail et des mines (ITM) en cas de contrôle. L'obligation s'applique indépendamment de la présence d'une délégation du personnel.

Modalités pratiques

Le rapport sur l'égalité salariale doit être établi tous les deux ans. Il comporte une analyse comparative des rémunérations moyennes entre les femmes et les hommes, par catégorie professionnelle ou poste équivalent, en tenant compte de tous les éléments constitutifs de la rémunération (salaire de base, primes, avantages en nature, etc.).

Le rapport doit être transmis au comité mixte ou, à défaut, à la délégation du personnel. En l'absence de représentation du personnel, il doit être mis à la disposition de l'ensemble des salariés sur simple demande. L'employeur doit conserver le rapport pendant cinq ans et le présenter à l'ITM en cas de contrôle.

Le contenu minimal du rapport est fixé par règlement grand-ducal et comprend notamment :

- La méthodologie utilisée pour la comparaison des rémunérations ;
- Les écarts constatés et leur justification éventuelle ;
- Les mesures correctives envisagées ou mises en œuvre.

L'employeur doit garantir la confidentialité des données individuelles et veiller au respect de la protection des données à caractère personnel lors de l'élaboration et de la diffusion du rapport.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de mettre en place un système fiable de collecte et d'analyse des données salariales afin d'identifier les écarts de rémunération injustifiés. L'utilisation d'outils numériques adaptés facilite la production du rapport, la traçabilité des actions correctives et la conservation des preuves en cas de contrôle.

La consultation régulière de la délégation du personnel et l'association des représentants syndicaux à la démarche renforcent la transparence et la crédibilité du reporting. Il est conseillé de documenter toute justification objective d'écart salarial (ancienneté, expérience, performance, etc.) et de formaliser les échanges avec les représentants du personnel.

L'employeur doit veiller à l'égalité de traitement, à la non-discrimination et à l'encadrement humain des processus automatisés utilisés pour l'analyse des données salariales.

Cadre juridique

Les obligations de reporting en matière d'égalité salariale sont prévues par :

- **Articles L.241-1 à L.241-6 du Code du travail**, modifiés par la loi du 13 mai 2024 relative à la transparence salariale
- **Règlement grand-ducal du 30 juin 2024** fixant le contenu et les modalités de transmission du rapport
- **Article L.225-1 du Code du travail** (principe d'égalité de traitement)
- **Articles L.414-3 et L.414-4 du Code du travail** (consultation et information de la délégation du personnel)
- **Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)**, applicable pour la protection des données à caractère personnel

L'Inspection du travail et des mines (ITM) est compétente pour contrôler le respect de ces obligations et peut prononcer des sanctions administratives en cas de manquement.

Le non-respect de l'obligation de reporting expose l'employeur à des sanctions administratives pouvant aller jusqu'à 25 000 euros d'amende, ainsi qu'à une injonction de régularisation sous astreinte. Il est impératif de respecter les échéances, de garantir la qualité et la traçabilité des données transmises, et d'assurer la confidentialité des informations individuelles.

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.