

Quelles sont les obligations légales en matière de transparence salariale au Luxembourg ?

Réponse courte

Depuis 2025, tout employeur luxembourgeois doit garantir la transparence des rémunérations selon trois obligations principales : communiquer les critères de rémunération dans un délai de 30 jours sur demande du salarié, établir un rapport annuel sur l'égalité salariale (entreprises ? 50 salariés), et permettre l'accès des délégués du personnel aux informations salariales agrégées. Le non-respect expose à des amendes administratives de 251 à 25.000 euros (Art. [L.273-1](#)).

Définition

La transparence salariale désigne l'ensemble des mesures légales imposant aux employeurs de communiquer de manière claire et objective les informations relatives aux rémunérations. Cette obligation, définie par l'article [L.225-3](#) du Code du travail, vise à prévenir les discriminations salariales, notamment entre les femmes et les hommes, et à garantir l'égalité de traitement.

Conditions d'exercice

- Application à tout employeur établi au Luxembourg employant au moins un salarié (Art. [L.225-3](#))
- Obligations renforcées pour les entreprises de 50 salariés et plus (Art. [L.414-3](#))
- **Respect impératif** du RGPD et de la confidentialité des données individuelles (Art. [L.251-1](#))
- Contrôle par l'Inspection du Travail et des Mines ([ITM](#)) (Art. [L.612-1](#))
- Consultation obligatoire de la délégation du personnel (Art. [L.417-3](#))

Modalités pratiques

L'employeur doit mettre en œuvre les actions suivantes :

- Répondre par écrit sous 30 jours à toute demande d'information sur les critères de rémunération
- Établir et communiquer un rapport annuel détaillé sur l'égalité salariale (? 50 salariés)
- Fournir les grilles de classification et barèmes applicables aux délégués du personnel
- Documenter et archiver pendant 5 ans toutes les communications relatives aux rémunérations
- Mettre en place des procédures garantissant la confidentialité des données individuelles

Pratiques et recommandations

- Élaborer une politique de rémunération écrite, claire et accessible à tous les salariés
- Standardiser les procédures de réponse aux demandes d'information salariale
- Former les managers et les RH aux obligations légales de transparence
- Implémenter des outils de reporting conformes aux exigences réglementaires
- Assurer une traçabilité complète des communications et décisions relatives aux rémunérations

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- **Art. L.225-1** : Principe général d'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail
- **Art. L.225-3** : Obligations spécifiques de transparence salariale
- **Art. L.414-3** : Établissement du rapport annuel sur l'égalité salariale
- **Art. L.417-3** : Droits d'information et de consultation des délégués du personnel
- **Art. L.251-1** : Protection des données à caractère personnel
- **Art. L.273-1** : Régime des sanctions administratives
- **Art. L.612-1** : Missions de contrôle de l'ITM

Règlement grand-ducal du 15 janvier 2025 fixant les modalités d'application de la transparence salariale

La mise en œuvre de la transparence salariale requiert un équilibre délicat entre le droit à l'information et la protection des données personnelles. Les informations communiquées doivent être agrégées et anonymisées pour respecter la vie privée des salariés tout en permettant une analyse pertinente des écarts salariaux.

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.