

Quelles sont les dates clés de la transparence salariale au Luxembourg ?

Réponse courte

Le **7 juin 2026** constitue la date limite pour la transposition de la directive européenne sur la **transparence salariale** au Luxembourg. Les **premières obligations** entreront en vigueur dès cette date pour toutes les entreprises, notamment l'information des candidats et la communication des critères de rémunération.

Les **rapports sur les écarts salariaux** débuteront en juin 2027 pour les entreprises de plus de 250 salariés, puis s'étendront progressivement aux entreprises de 150 à 249 salariés en 2028, et enfin à celles de 100 à 149 salariés en 2031. Il est fortement recommandé de commencer dès 2025 l'analyse des pratiques salariales et la mise en conformité des processus RH pour anticiper ces échéances.

Définition

La **transparence salariale** au Luxembourg découle de la [directive européenne \(UE\) 2023/970](#) du 10 mai 2023 visant à renforcer l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes. Cette réglementation impose aux employeurs luxembourgeois de nouvelles **obligations de transparence** concernant les salaires, les critères de rémunération et les écarts salariaux.

La directive couvre toute la rémunération, y compris le salaire de base, les primes, les avantages en nature et les composantes variables.

Vous êtes RH ? myHR intègre un module transparence salariale ! [Demander une démo ?](#)

Conditions d'exercice

Le calendrier d'application des obligations de transparence salariale suit une approche progressive selon la taille de l'entreprise.

Critère	Détail
Transposition	Le Luxembourg doit transposer la directive avant le 7 juin 2026
Fourchettes salariales	Obligatoires dans les offres d'emploi dès l'entrée en vigueur
Critères de rémunération	Mis à disposition de tous les salariés dès 2026
Historique salarial	Interdiction de le demander aux candidats dès 2026
Droit à l'information	Chaque salarié pourra demander ses données salariales comparatives
Rapport 250+ salariés	Rapport annuel sur les écarts à partir de juin 2027
Rapport 150-249 salariés	Rapport triennal à partir de 2028
Rapport 100-149 salariés	Rapport triennal à partir de 2031

Modalités pratiques

Les obligations de reporting impliquent la communication de sept indicateurs et le respect de délais précis selon la taille de l'entreprise.

Étape	Détail
Collecte des données	Rassembler les données de rémunération par sexe et par catégorie de travailleurs
Calcul des indicateurs	Produire les 7 indicateurs obligatoires incluant écarts moyens et médians
Transmission du rapport	Communiquer les données à l'organisme de surveillance national
Évaluation conjointe	Obligatoire avec les représentants du personnel si écart supérieur à 5 % non justifié, dans un délai de 6 mois
Information des salariés	Répondre aux demandes individuelles dans un délai de 2 mois

Pratiques et recommandations

Anticiper la transposition en analysant dès maintenant les pratiques salariales, les grilles de rémunération et les écarts potentiels entre femmes et hommes.

Réviser les offres d'emploi pour intégrer les fourchettes salariales et former les équipes RH sur l'interdiction de demander l'historique salarial des candidats.

Sensibiliser les responsables aux nouveaux critères objectifs de rémunération et aux obligations de justification des écarts salariaux.

Constituer la documentation nécessaire pour justifier les critères de rémunération et préparer les futurs rapports annuels ou triennaux.

Engager le dialogue avec les représentants du personnel sur les questions d'égalité salariale et préparer les futures évaluations conjointes.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970	Transparence des rémunérations entre femmes et hommes (10 mai 2023)
Art. <u>L.225-1</u> à <u>L.225-5</u>	Égalité salariale pour un même travail ou un travail de valeur égale
Art. <u>L.241-1</u>	Principe général d'égalité de traitement entre hommes et femmes
Future loi de transposition	Attendue avant le 7 juin 2026

La transposition de la directive doit intervenir au plus tard le 7 juin 2026. Il est essentiel de ne pas attendre la publication de la loi pour commencer les préparatifs, car les premières obligations entreront en vigueur dès son adoption. Les obligations décrites dans cette fiche sont issues de la directive (UE) 2023/970 et entreront en vigueur sous réserve de la transposition en droit luxembourgeois avant le 7 juin 2026.

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.