

# 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 ?](#)

## Questions fréquentes

### À partir de quelle année les entreprises de 150 à 249 salariés sont-elles concernées par le rapport sur les écarts ?

Les entreprises de 150 à 249 salariés sont soumises à un rapport triennal sur les écarts de rémunération à partir de 2028. La première échéance porte sur les données collectées pour la période antérieure, conformément à la directive (UE) 2023/970.

### Pourquoi anticiper dès 2025 la mise en conformité avec la transparence salariale ?

Anticiper dès 2025 permet d'analyser les pratiques salariales, réviser les grilles de rémunération, identifier les écarts entre femmes et hommes et préparer la documentation des critères objectifs. Les premières obligations entreront en vigueur dès l'adoption de la loi de transposition, avant juin 2026.

### Quand commencent les rapports sur les écarts salariaux pour les entreprises de 250 salariés et plus ?

Les entreprises de 250 salariés et plus devront publier leur premier rapport annuel sur les écarts de rémunération à partir de juin 2027. Ce rapport contiendra sept indicateurs obligatoires, dont les écarts salariaux moyens et médians par sexe et par catégorie de travailleurs.

### Quand les entreprises de 100 à 149 salariés devront-elles publier leur rapport sur les écarts salariaux ?

Les entreprises comptant entre 100 et 149 salariés sont soumises à un rapport triennal à partir de 2031. Cette échéance plus tardive permet aux structures de taille moyenne de s'adapter progressivement aux exigences de la directive (UE) 2023/970.

### Quel délai pour répondre à une demande d'information salariale d'un salarié ?

L'employeur doit répondre aux demandes individuelles d'information sur les niveaux de rémunération dans un délai de deux mois. En cas d'écart non justifié supérieur à 5 %, une évaluation conjointe avec les représentants du personnel doit être engagée dans un délai de six mois.

### Quelle est la date limite de transposition de la directive sur la transparence salariale au Luxembourg ?

Le Luxembourg doit transposer la directive (UE) 2023/970 du 10 mai 2023 au plus tard le 7 juin 2026. Dès cette date, les premières obligations s'appliquent à toutes les entreprises : information des candidats, fourchettes salariales et communication des critères de rémunération.

### Quelles obligations entrent en vigueur dès le 7 juin 2026 pour toutes les entreprises ?

Dès le 7 juin 2026, toutes les entreprises devront communiquer les fourchettes salariales dans les offres d'emploi, mettre à disposition des salariés les critères de rémunération, ne plus demander l'historique salarial des candidats et répondre aux demandes d'information individuelle.

## 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
<b>Collecte des données</b>	Rassembler les données de rémunération par sexe et par catégorie de travailleurs
<b>Calcul des indicateurs</b>	Produire les 7 indicateurs obligatoires incluant écarts moyens et médians
<b>Transmission du rapport</b>	Communiquer les données à l'organisme de surveillance national
<b>Évaluation conjointe</b>	Obligatoire avec les représentants du personnel si écart supérieur à 5 % non justifié, dans un délai de 6 mois
<b>Information des salariés</b>	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
<b>Directive (UE) 2023/970</b>	Transparence des rémunérations entre femmes et hommes (10 mai 2023)
<b>Art. <u>L.225-1</u> à <u>L.225-5</u></b>	Égalité salariale pour un même travail ou un travail de valeur égale
<b>Art. <u>L.241-1</u></b>	Principe général d'égalité de traitement entre hommes et femmes
<b>Future loi de transposition</b>	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.