

La directive sur la transparence salariale prévoit-elle une période de transition au Luxembourg ?

Réponse courte

La [directive européenne 2023/970](#) prévoit une **application progressive** qui constitue de facto une période de transition étalée sur cinq ans, de 2026 à 2031. Le **7 juin 2026** marque l'entrée en vigueur des obligations immédiates pour toutes les entreprises, notamment l'information des candidats sur les **fourchettes salariales** et l'interdiction de demander l'historique de rémunération.

Les **rapports sur les écarts salariaux** suivent un calendrier échelonné selon la taille de l'entreprise : rapport annuel dès juin 2027 pour les entreprises de 250 salariés et plus, rapport triennal dès 2028 pour celles de 150 à 249 salariés, et extension aux entreprises de 100 à 149 salariés à partir de 2031. Les modalités spécifiques au Luxembourg dépendront de la loi de transposition.

Définition

Les **périodes de transition** pour la transparence salariale correspondent aux délais graduels d'application des nouvelles obligations prévues par la directive européenne 2023/970.

Cette approche progressive s'organise en deux dimensions : une **transition temporelle** étalée sur cinq ans et une transition par seuils différenciée selon les effectifs, permettant aux entreprises de s'adapter selon leur taille et leurs capacités organisationnelles.

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

Questions fréquentes

Comment calculer les effectifs pour déterminer les obligations applicables ?

Chaque État membre applique ses propres règles nationales existantes pour calculer les effectifs des entreprises. Au Luxembourg, les modalités précises seront fixées par la loi de transposition de la directive (UE) 2023/970.

Comment préparer les équipes RH à la transparence salariale ?

Les équipes RH doivent être formées aux enjeux de transparence salariale, à la documentation des critères objectifs de rémunération, à la révision des offres d'emploi avec fourchettes salariales, et à l'interdiction de demander l'historique salarial des candidats.

La directive sur la transparence salariale prévoit-elle une période de transition ?

La directive (UE) 2023/970 prévoit une application progressive étalée sur cinq ans, de 2026 à 2031, qui constitue de facto une période de transition. Quatre phases distinctes s'appliquent selon la taille de l'entreprise et la nature des obligations imposées.

Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent-elles être exemptées d'obligations ?

L'article 8 de la directive (UE) 2023/970 permet aux États membres d'exempter les entreprises de moins de 50 salariés de certaines obligations de transparence salariale. Les modalités précises de cette dérogation au Luxembourg seront définies dans la loi de transposition.

Quelles sanctions sont prévues pour non-respect de la directive sur la transparence salariale ?

La directive (UE) 2023/970 impose des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives. Les modalités précises au Luxembourg restent à définir dans la future loi de transposition attendue avant le 7 juin 2026.

Quelles sont les obligations applicables dès la phase 1 du 7 juin 2026 ?

La phase 1 impose à toutes les entreprises, dès le 7 juin 2026, d'inclure des fourchettes salariales dans les offres d'emploi, de rendre accessibles les critères de rémunération, d'interdire la demande d'historique salarial et de garantir le droit à l'information individuelle.

Sur quelle période portent les premières données à communiquer en juin 2027 ?

Les premières données communiquées en juin 2027 par les entreprises de 250 salariés et plus porteront sur l'année civile 2026. Le rapport annuel comprendra sept indicateurs sur les écarts de rémunération entre femmes et hommes.

Conditions d'exercice

La directive prévoit quatre phases d'application selon la taille de l'entreprise et la nature des obligations.

Critère	Détail
Phase 1 — 7 juin 2026	Toutes les entreprises : fourchettes salariales dans les offres, critères de rémunération accessibles, interdiction de demander l'historique salarial, droit à l'information individuelle
Phase 2 — Juin 2027	Entreprises de 250+ salariés : premier rapport annuel sur les écarts, communication de 7 indicateurs par sexe
Phase 3 — 2028	Entreprises de 150 à 249 salariés : rapport triennal, première échéance en 2030 pour les données 2027-2029
Phase 4 — 2031	Entreprises de 100 à 149 salariés : rapport triennal, première échéance en 2033 pour les données 2030-2032

Modalités pratiques

La mise en conformité progressive nécessite de distinguer les obligations confirmées au niveau européen des modalités luxembourgeoises encore en attente.

Étape	Détail
Périodes de référence	Les premières données à communiquer en juin 2027 porteront sur l'année civile 2026
Dérogations possibles	L'article 8 de la directive permet aux États membres d'exempter les entreprises de moins de 50 salariés de certaines obligations
Calcul des effectifs	Chaque État membre applique ses règles nationales existantes
Sanctions	La directive impose des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives dont les modalités luxembourgeoises restent à définir
Suivi législatif	Suivre les communications du Ministère du Travail et de la Chambre de Commerce

Pratiques et recommandations

Auditer les systèmes existants en analysant dès maintenant les capacités de collecte des données de rémunération par sexe et par catégorie, et en identifiant les systèmes SIRH à adapter.

Former les équipes RH et les managers aux enjeux de transparence salariale et aux futurs critères objectifs de rémunération à documenter.

Réviser les processus de recrutement pour intégrer les fourchettes salariales dans les offres d'emploi et sensibiliser les recruteurs à l'interdiction de demander l'historique salarial.

Engager le dialogue social anticipé avec les représentants du personnel sur les questions d'égalité salariale.

Suivre attentivement les travaux de transposition luxembourgeois pour connaître les modalités définitives d'application.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970	Articles 9 et 32 sur l'application progressive et le délai de transposition
Art. 32 de la directive	Transposition obligatoire au plus tard le 7 juin 2026
Art. 8 de la directive	Possibilité d'exemptions pour les entreprises de moins de 50 salariés
Art. <u>L.225-1</u> à <u>L.225-5</u>	Égalité salariale dans le Code du travail luxembourgeois
Future loi de transposition	Attendue avant le 7 juin 2026

Il est essentiel de ne pas attendre la publication définitive de la loi de transposition pour commencer les préparatifs. Les entreprises qui anticipent bénéficieront d'un avantage en matière d'attraction et de rétention des talents. 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.