

Le rapport de transparence salariale sera-t-il public ou fourni uniquement sur demande ?

Réponse courte

Le rapport de transparence salariale ne sera pas automatiquement public selon la [directive européenne 2023/970](#) que le Luxembourg doit transposer avant juin 2026. Ce rapport suivra un **régime d'accès différencié** avec trois niveaux distincts. La communication obligatoire aux **organismes de surveillance nationaux** constitue le premier niveau, l'accès garanti aux **salariés et représentants du personnel** sur demande écrite forme le deuxième, et la **publication volontaire** au choix de l'employeur reste optionnelle.

L'employeur disposera d'un délai maximum de deux mois pour répondre aux demandes individuelles et devra garantir l'anonymisation des données conformément au RGPD. Cette approche équilibrée assure la transparence nécessaire tout en respectant la **confidentialité commerciale**.

Définition

La publicité du rapport de transparence salariale désigne l'ensemble des modalités de communication et d'accessibilité des données sur les **écarts de rémunération** entre femmes et hommes.

Ce système s'articule autour de trois niveaux d'accès distincts selon un principe de **transparence ciblée** qui concilie information et protection des données.

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

Questions fréquentes

À qui le rapport de transparence salariale doit-il être obligatoirement transmis ?

Le rapport doit être transmis aux organismes de surveillance nationaux à désigner (ITM, ministère du Travail ou autorité spécialisée) selon un format standardisé. Cette communication s'effectue dans un délai de six mois suivant la production du rapport.

Comment l'entreprise peut-elle communiquer volontairement son rapport de transparence ?

L'entreprise peut publier volontairement son rapport sur son site web institutionnel, dans son rapport de gestion annuel ou dans ses rapports RSE. Cette anticipation crée un avantage en matière d'attractivité employeur sur le marché luxembourgeois.

Le rapport de transparence salariale sera-t-il rendu public ou fourni uniquement sur demande ?

Le rapport ne sera pas automatiquement public. La directive (UE) 2023/970 prévoit un régime d'accès différencié à trois niveaux : communication obligatoire aux organismes de surveillance, accès garanti aux salariés et représentants sur demande, et publication volontaire au choix de l'employeur.

Les salariés sont-ils protégés contre les représailles s'ils demandent des informations salariales ?

Oui, la directive (UE) 2023/970 garantit une protection contre les représailles pour les demandeurs. Cette protection couvre les salariés, leurs représentants et toute personne agissant en faveur du respect de l'égalité salariale dans l'entreprise.

Quel délai pour répondre à une demande individuelle de données salariales ?

L'employeur dispose d'un délai maximum de deux mois pour répondre aux demandes individuelles. La réponse doit garantir l'anonymisation des données conformément au RGPD et inclure les niveaux moyens de la catégorie ventilés par sexe.

Quels droits ont les représentants du personnel sur les données de rémunération ?

La délégation du personnel et les syndicats disposent d'un droit d'accès garanti sur demande écrite aux données du rapport de transparence salariale. Ce droit s'inscrit dans la mission générale de défense de l'égalité de traitement dans l'entreprise.

Conditions d'exercice

Les obligations de communication varient selon la taille de l'entreprise et la nature du destinataire.

Critère	Détail
250+ salariés	Rapport annuel à partir du 7 juin 2027
150 à 249 salariés	Rapport triennal à partir du 7 juin 2027
100 à 149 salariés	Rapport triennal à partir du 7 juin 2031
Organismes de surveillance	Communication obligatoire aux autorités nationales à désigner (ITM , ministère du Travail ou autorité spécialisée)
Salariés et représentants	Droit d'accès garanti sur demande écrite, incluant délégation du personnel et syndicats
Délai de réponse	Maximum 2 mois pour répondre à une demande individuelle
Protection	Garantie contre les représailles pour les demandeurs

Modalités pratiques

La gestion des rapports nécessite la mise en place de procédures formalisées pour chaque niveau d'accès.

Étape	Détail
Transmission aux autorités	Format standardisé via plateforme numérique dédiée, dans un délai de 6 mois suivant la production du rapport
Procédure interne	Mettre en place un formulaire de demande formalisé pour les salariés
Information annuelle	Informé tous les salariés de leur droit d'accès aux données salariales
Anonymisation	Garantir le respect du RGPD dans toutes les communications
Publication volontaire	Site web institutionnel, rapport de gestion annuel ou rapports RSE

Pratiques et recommandations

Anticiper la communication avant l'obligation légale pour créer un avantage en matière d'attractivité employeur et se positionner favorablement sur le marché du travail luxembourgeois.

Expliquer clairement la démarche aux équipes pour favoriser l'adhésion interne et la compréhension des enjeux de l'égalité salariale.

Contextualiser les écarts identifiés par des critères objectifs non sexistes pour éviter les malentendus et démontrer l'engagement de l'entreprise.

Associer les représentants du personnel au dialogue social en les informant des résultats et des mesures correctives envisagées.

Prévoir la gestion de crise en cas de révélation d'écarts importants lors de la publication des premiers rapports.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970	Articles 7, 9 et 12 sur le droit à l'information, les obligations de communication et la publication
Art. 28 de la directive	Transposition obligatoire avant le 7 juin 2026
RGPD (UE) 2016/679	Principes de minimisation et confidentialité, anonymisation obligatoire
Art. <u>L.225-1</u> à <u>L.225-5</u>	Égalité salariale dans le Code du travail luxembourgeois
Future loi de transposition	Définira les organismes compétents et les modalités de contrôle

Les entreprises ont intérêt à anticiper cette obligation en développant leurs procédures d'accès dès maintenant. Les modalités précises d'application au Luxembourg dépendront du projet de loi de transposition. 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.