

# 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 ?](#)

## Conditions d'exercice

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

Critère	Détail
<b>250+ salariés</b>	Rapport annuel à partir du 7 juin 2027
<b>150 à 249 salariés</b>	Rapport triennal à partir du 7 juin 2027
<b>100 à 149 salariés</b>	Rapport triennal à partir du 7 juin 2031
<b>Organismes de surveillance</b>	Communication obligatoire aux autorités nationales à désigner ( <u>ITM</u> , ministère du Travail ou autorité spécialisée)
<b>Salariés et représentants</b>	Droit d'accès garanti sur demande écrite, incluant délégation du personnel et syndicats
<b>Délai de réponse</b>	Maximum 2 mois pour répondre à une demande individuelle
<b>Protection</b>	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
<b>Transmission aux autorités</b>	Format standardisé via plateforme numérique dédiée, dans un délai de 6 mois suivant la production du rapport
<b>Procédure interne</b>	Mettre en place un formulaire de demande formalisé pour les salariés
<b>Information annuelle</b>	Informers tous les salariés de leur droit d'accès aux données salariales
<b>Anonymisation</b>	Garantir le respect du RGPD dans toutes les communications
<b>Publication volontaire</b>	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
<b>Directive (UE) 2023/970</b>	Articles 7, 9 et 12 sur le droit à l'information, les obligations de communication et la publication
<b>Art. 28 de la directive</b>	Transposition obligatoire avant le 7 juin 2026
<b>RGPD (UE) 2016/679</b>	Principes de minimisation et confidentialité, anonymisation obligatoire
<b>Art. <u>L.225-1</u> à <u>L.225-5</u></b>	Égalité salariale dans le Code du travail luxembourgeois
<b>Future loi de transposition</b>	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.