

Quels outils utiliser au Luxembourg pour mettre en place la transparence salariale ?

Réponse courte

Les entreprises luxembourgeoises peuvent s'appuyer sur des **outils SIRH spécialisés** pour mettre en œuvre la transparence salariale requise par la directive européenne 2023/970. Ces systèmes d'information permettent de centraliser les **données salariales**, de calculer automatiquement les écarts entre femmes et hommes et de générer les rapports conformes aux obligations légales.

La solution [myHR.lu](#) propose un module spécifiquement développé pour répondre aux exigences de transparence, facilitant la collecte des données, l'analyse des écarts par catégories de travailleurs et la production automatisée des **rapports annuels ou triennaux** requis selon la taille de l'entreprise. La conformité RGPD constitue un prérequis fondamental avec l'anonymisation automatique des données individuelles.

Définition

Les outils SIRH pour la transparence salariale désignent l'ensemble des systèmes d'information des ressources humaines permettant de collecter, analyser et communiquer les données relatives aux écarts de rémunération entre femmes et hommes.

Ces plateformes transforment une gestion manuelle en une approche automatisée garantissant la **conformité réglementaire**.

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

Questions fréquentes

Comment préparer la migration des données pour la transparence salariale ?

La migration doit assurer la continuité des données historiques pour analyser les évolutions. Un audit initial évalue l'existant, suivi du nettoyage et de l'harmonisation des données. La qualité des données conditionne la fiabilité des futurs rapports de transparence.

Pourquoi documenter les processus liés à la transparence salariale ?

La documentation facilite les contrôles et audits ultérieurs de l'ITM ou de la CNPD. Elle trace les méthodes de calcul, les définitions de catégories et les mesures d'anonymisation, constituant une preuve essentielle de conformité à la directive (UE) 2023/970.

Pourquoi privilégier un éditeur RH avec expertise locale luxembourgeoise ?

Un éditeur disposant d'une expertise locale comprend les spécificités luxembourgeoises, propose un support en français et anticipe les évolutions de la transposition de la directive (UE) 2023/970. Cette proximité facilite l'adaptation aux exigences nationales.

Quel rôle joue la phase pilote dans le déploiement d'un SIRH de transparence ?

La phase pilote teste la solution sur un échantillon représentatif et valide les résultats avant le déploiement complet. Elle permet d'ajuster le paramétrage des catégories de travailleurs et des calculs d'écarts pour garantir la fiabilité du reporting.

Quelles fonctionnalités sont indispensables dans un SIRH de transparence salariale ?

Un SIRH adapté doit permettre la segmentation par sexe et catégories, le calcul automatisé des écarts moyens et médians, la génération de rapports standardisés, l'anonymisation automatique, la traçabilité des accès et la sécurisation des flux de données conformément au RGPD.

Quels outils utiliser au Luxembourg pour mettre en place la transparence salariale ?

Les entreprises peuvent utiliser des outils SIRH spécialisés permettant de centraliser les données salariales, calculer automatiquement les écarts entre femmes et hommes par catégorie et générer les rapports conformes. La conformité RGPD avec anonymisation automatique est un prérequis fondamental.

Conditions d'exercice

L'utilisation d'outils SIRH pour la transparence salariale dépend de la taille de l'entreprise et de ses obligations de reporting.

Critère	Détail
250+ salariés	Rapports annuels dès 2027
150-249 salariés	Rapports triennaux dès 2027
100-149 salariés	Rapports triennaux à partir de 2031
Fonctionnalités requises	Segmentation par sexe et catégories, calcul automatisé des écarts moyens et médians, génération de rapports standardisés
Conformité RGPD	Anonymisation automatique, traçabilité des accès et sécurisation des flux de données
Accès contrôlé	Droits différenciés pour les salariés, représentants du personnel et équipes RH

Modalités pratiques

L'implémentation d'un SIRH adapté à la transparence salariale suit un processus structuré en plusieurs phases.

Étape	Détail
Audit initial	Évaluer l'existant et identifier les données déjà disponibles dans les systèmes actuels
Migration des données	Assurer la continuité des données historiques pour l'analyse des évolutions
Paramétrage	Définir les catégories de travailleurs, configurer les calculs d'écarts et personnaliser les rapports
Formation	Former les équipes RH, les managers et les représentants du personnel
Phase pilote	Tester sur un échantillon représentatif et valider les résultats

Pratiques et recommandations

Vérifier l'adéquation fonctionnelle de la solution avec les exigences spécifiques de la directive européenne et la capacité de l'outil à accompagner la croissance de l'entreprise.

Privilégier un éditeur disposant d'une expertise locale pour la compréhension des spécificités luxembourgeoises, avec un support disponible en français.

Prévoir le nettoyage et l'harmonisation des données historiques avant le déploiement, car la qualité des données conditionne la fiabilité des rapports.

Impliquer précocement les représentants du personnel dans le choix et le paramétrage de l'outil pour faciliter l'acceptation.

Documenter l'ensemble des processus pour faciliter les contrôles et audits ultérieurs de l'ITM ou de la CNPD.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970	Articles 9 et 10 sur les obligations de communication et d'évaluation
Art. 29 de la directive	Compilation et publication des données par l'organisme de suivi national
RGPD (UE) 2016/679	Anonymisation obligatoire des données individuelles
Loi du 1er août 2018	Protection des données au Luxembourg
CNPD	Autorité de contrôle pour la protection des données

L'investissement dans un SIRH adapté représente un avantage pour les entreprises souhaitant anticiper les obligations légales. Les solutions locales comme myHR.lu offrent une compréhension fine du marché du travail luxembourgeois. 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.