

Quelles données doivent figurer dans le rapport de transparence salariale ?

Réponse courte

Le rapport de transparence salariale doit contenir **sept catégories de données** définies par l'article 9 de la [directive européenne 2023/970](#). L'employeur doit communiquer les **écarts de rémunération** moyens et médians entre femmes et hommes, tant sur le salaire de base que sur les composantes variables.

La proportion de bénéficiaires des **composantes variables** par sexe et la répartition par quartiles de rémunération complètent le dispositif. Chaque indicateur doit être ventilé par **catégories de travailleurs** avec distinction entre salaire de base et éléments variables. Ces données doivent être exprimées en rémunération annuelle brute et en rémunération horaire brute correspondante pour permettre les comparaisons entre temps plein et temps partiel.

Définition

Les **données du rapport de transparence salariale** désignent l'ensemble des informations chiffrées obligatoires que les employeurs luxembourgeois devront collecter et communiquer pour démontrer leur respect de l'**égalité des rémunérations** entre femmes et hommes.

Ce tableau de bord statistique repose sur des définitions harmonisées au niveau européen.

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

Questions fréquentes

Comment calcule-t-on l'écart moyen de rémunération entre femmes et hommes ?

L'écart moyen se calcule par la différence entre les salaires moyens des hommes et des femmes, divisée par la rémunération moyenne masculine et exprimée en pourcentage. Cette méthodologie standardisée européenne s'applique au salaire de base et aux composantes variables séparément.

Comment définir les catégories de travailleurs pour le rapport ?

Les catégories doivent être définies de manière objective et non discriminatoire, en concertation avec les représentants du personnel, sur la base des compétences, du niveau de responsabilité et des conditions de travail. Éviter les catégories trop larges ou trop étroites.

Comment exprimer la rémunération dans le rapport de transparence ?

Les données doivent être exprimées en rémunération annuelle brute et en rémunération horaire brute correspondante, conformément à la directive (UE) 2023/970. Cette double présentation permet les comparaisons entre temps plein et temps partiel sans biais lié au volume horaire.

Qu'est-ce que la répartition par quartiles de rémunération ?

La répartition par quartiles indique la proportion de femmes et d'hommes dans chacun des quatre groupes égaux de rémunération de l'entreprise. Cet indicateur, défini à l'article 9 de la directive (UE) 2023/970, révèle la répartition par sexe selon les niveaux de salaire.

Quelles données doivent figurer dans le rapport de transparence salariale ?

Le rapport doit contenir sept catégories de données définies par l'article 9 de la directive (UE) 2023/970 : écarts moyens et médians sur le salaire global et les variables, proportion de bénéficiaires des composantes variables, répartition par quartiles et écarts par catégorie de travailleurs.

Quels indicateurs complémentaires peut-on ajouter volontairement ?

L'employeur peut enrichir le rapport avec des indicateurs comme l'évolution des promotions par sexe, le suivi des congés parentaux, ou la répartition des temps partiels. Ces données complémentaires renforcent la lisibilité de la politique salariale et l'engagement de l'entreprise.

Sur quelle période portent les données du rapport de transparence salariale ?

Les données portent sur l'année civile précédente. Le rapport est validé par la direction après consultation des représentants du personnel, puis transmis à l'organisme de surveillance national et fourni aux salariés sur demande.

Conditions d'exercice

Les obligations de reporting varient selon la taille de l'entreprise et suivent un calendrier échelonné.

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
Période de référence	Année civile précédente
Validation	Par la direction après consultation des représentants du personnel
Transmission	À l'organisme de surveillance national et aux salariés sur demande

Modalités pratiques

L'article 9 de la directive impose sept catégories d'informations obligatoires à calculer et communiquer.

Étape	Détail
Écart moyen global	Différence entre les salaires moyens des femmes et des hommes, en pourcentage du salaire moyen masculin
Écart des composantes variables	Même calcul limité aux éléments variables (primes, commissions, avantages en nature)
Écart médian global	Différence entre le salaire médian des femmes et des hommes, en pourcentage du salaire médian masculin
Écart médian des variables	Même calcul pour les seules composantes variables de rémunération
Proportion de bénéficiaires	Pourcentage de femmes et d'hommes bénéficiant de composantes variables ou complémentaires
Répartition par quartiles	Proportion de femmes et d'hommes dans chacun des 4 groupes égaux de rémunération
Écart par catégories	Écart pour chaque catégorie de travailleurs avec distinction salaire de base et composantes variables

Pratiques et recommandations

Auditer la qualité et la complétude des données RH disponibles avant de produire le premier rapport, en harmonisant les définitions entre les différents systèmes d'information.

Respecter les méthodologies européennes standardisées pour le calcul des indicateurs, en utilisant la formule $\frac{\text{rémunération moyenne hommes} - \text{rémunération moyenne femmes}}{\text{rémunération moyenne hommes}}$.

Définir les catégories de travailleurs de manière objective et non discriminatoire, en concertation avec les représentants du personnel, sur la base des compétences, du niveau de responsabilité et des conditions de travail.

Enrichir volontairement le rapport avec des indicateurs complémentaires comme l'évolution des promotions par sexe ou le suivi des congés parentaux.

Éviter les catégories trop larges qui diluent l'analyse ou trop étroites qui empêchent l'anonymisation.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970	Article 9 paragraphes 1 à 10 : les 7 catégories d'informations obligatoires
Art. 3 de la directive	Définitions techniques (rémunération, écart, quartiles, catégories)
Art. 9.7 de la directive	Communication à l'autorité chargée de compiler les données
Art. 9.9 de la directive	Fourniture aux travailleurs et représentants du personnel
RGPD (UE) 2016/679	Anonymisation obligatoire pour éviter l'identification individuelle
Art. <u>L.225-1</u> à <u>L.225-5</u>	Égalité salariale dans le Code du travail luxembourgeois

Ces sept catégories de données constituent le socle minimal imposé par la directive. La qualité des données collectées conditionnera l'efficacité du dispositif de transparence salariale et la capacité de l'entreprise à identifier les inégalités. 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.