

Où en est la transposition de la directive sur la transparence salariale au Luxembourg ?

Réponse courte

La **directive européenne 2023/970** sur la transparence salariale n'a pas encore été transposée en droit luxembourgeois. Le Luxembourg dispose d'un délai jusqu'au **7 juin 2026** pour intégrer cette directive dans son Code du travail.

Bien qu'aucun projet de loi n'ait encore été déposé publiquement, les entreprises luxembourgeoises sont vivement encouragées à anticiper ces nouvelles obligations qui s'appliqueront aux employeurs de plus de 100 salariés et imposeront la publication des **écarts salariaux** entre femmes et hommes. Le cadre actuel, fondé sur les articles L.225-1 à L.225-5 du Code du travail, garantit déjà le principe d'**égalité de rémunération** mais ne prévoit pas de mécanisme de publication obligatoire des écarts.

Définition

La **directive européenne 2023/970**, adoptée le 10 mai 2023, établit des mesures contraignantes visant à garantir l'égalité de rémunération entre femmes et hommes dans tous les États membres.

Elle instaure un droit d'accès aux informations salariales, interdit les clauses de confidentialité sur les rémunérations et impose la publication régulière des **écarts de rémunération** pour les entreprises dépassant certains seuils d'effectifs.

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

Questions fréquentes

Comment anticiper la transposition de la directive 2023/970 dès maintenant ?

Réaliser un audit salarial interne, établir des grilles de rémunération transparentes basées sur des critères objectifs, adapter les processus de recrutement, impliquer les délégations du personnel et mettre en place des indicateurs de suivi des écarts salariaux entre femmes et hommes.

Où en est la transposition de la directive sur la transparence salariale au Luxembourg ?

La directive (UE) 2023/970 n'est pas encore transposée en droit luxembourgeois. Le Luxembourg dispose d'un délai jusqu'au 7 juin 2026 pour intégrer cette directive dans son Code du travail. Aucun projet de loi n'a encore été déposé publiquement à ce jour.

Quel est le cadre actuel d'égalité salariale au Luxembourg avant la transposition ?

Le cadre actuel s'appuie sur les articles L.225-1 à L.225-5 du Code du travail garantissant le principe d'égalité de rémunération. Toutefois, ce cadre ne prévoit pas de mécanisme de publication obligatoire des écarts salariaux entre femmes et hommes.

Quel rôle joue le Centre pour l'égalité de traitement (CET) au Luxembourg ?

Le Centre pour l'égalité de traitement (CET) assiste les victimes de discrimination et promeut l'égalité de traitement au Luxembourg. Il accompagne les salariés dans leurs démarches et contribue à la sensibilisation des employeurs aux obligations légales.

Quelles entreprises devront publier un rapport annuel sur les écarts salariaux ?

Les entreprises de 250 salariés et plus devront publier un rapport annuel sur les écarts de rémunération à partir du 7 juin 2027. Les entreprises de 150 à 249 salariés produiront un rapport triennal à partir de 2027, et celles de 100 à 149 salariés à partir de 2031.

Quelles sanctions actuelles s'appliquent en cas de discrimination salariale au Luxembourg ?

L'article L.225-5 prévoit des sanctions pénales avec une amende de 251 à 25 000 euros, doublée en cas de récidive. La loi du 15 décembre 2016 complète ce dispositif sur l'égalité de traitement entre femmes et hommes en matière d'emploi.

Conditions d'exercice

Le calendrier de transposition et les obligations prévues par la directive suivent un échéancier progressif.

Critère	Détail
Échéance de transposition	7 juin 2026 au plus tard
250+ salariés	Rapport annuel sur les écarts, premiers rapports au 7 juin 2027
150 à 249 salariés	Rapport triennal à partir de 2027
100 à 149 salariés	Rapport triennal à partir de 2031
Moins de 100 salariés	Obligations allégées ou exemptions possibles
Évaluation conjointe	Obligatoire si écart supérieur à 5 % non justifié, dans un délai de 6 mois

Modalités pratiques

En attendant la transposition, les employeurs luxembourgeois doivent respecter le cadre actuel et anticiper les nouvelles obligations.

Étape	Détail
Cadre actuel	Appliquer le principe d'égalité salariale prévu aux articles L.225-1 à L.225-5 et documenter les critères de fixation des salaires
Analyse des grilles	Identifier les écarts salariaux potentiels entre femmes et hommes dans les rémunérations actuelles
Préparation SIRH	Adapter les systèmes d'information pour la collecte et le traitement des données par sexe et catégorie
Classification des postes	Définir les critères objectifs de classification selon les compétences, l'effort, les responsabilités et les conditions de travail
Conformité RGPD	Garantir l'anonymisation des données individuelles dans les futurs rapports
Formation	Sensibiliser les managers et les équipes RH aux enjeux de transparence salariale

Pratiques et recommandations

Réaliser un audit salarial interne pour identifier les écarts existants entre femmes et hommes et établir des grilles de rémunération transparentes basées sur des critères objectifs.

Adapter les processus de recrutement pour intégrer la transparence salariale dès l'offre d'emploi, en prévoyant la communication des fourchettes de rémunération.

Impliquer les délégations du personnel et le délégué à l'égalité dans la démarche de préparation pour garantir la concertation sociale.

Mettre en place des indicateurs de suivi des écarts salariaux et prévoir des audits réguliers des pratiques salariales avec un plan d'action correctif si nécessaire.

Surveiller la publication du projet de loi de transposition qui devrait intervenir avant juin 2026.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970	Transparence des rémunérations, transposition avant le 7 juin 2026
Art. <u>L.225-1</u>	Obligation d'égalité salariale pour un même travail ou un travail de valeur égale
Art. <u>L.225-2</u>	Définition du salaire incluant tous avantages directs et indirects
Art. <u>L.225-3</u>	Critères d'évaluation de la valeur égale des travaux
Art. <u>L.225-4</u>	Nullité des clauses discriminatoires en matière salariale
Art. <u>L.225-5</u>	Sanctions pénales (amende de 251 à 25 000 euros, doublée en cas de récidive)
Art. <u>L.241-1</u> à <u>L.241-11</u>	Principe général d'égalité de traitement entre hommes et femmes
Loi du 15 décembre 2016	Égalité de traitement entre femmes et hommes en matière d'emploi
<u>ITM</u>	Contrôle du respect de l'égalité salariale
CET	Centre pour l'égalité de traitement : assistance et promotion de l'égalité

Le Luxembourg dispose déjà d'un cadre juridique solide en matière d'égalité salariale. La transposition de la directive 2023/970 constituera une évolution majeure avec des obligations de reporting inédites. 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.