Qu'est-ce que la directive européenne 2023/970 sur la transparence salariale ?

Réponse courte

La directive (UE) 2023/970 du 10 mai 2023 vise à renforcer l'application du principe d'**égalité de rémunération** entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale. Elle impose aux employeurs de nouvelles **obligations de transparence** sur les salaires, tant au moment du recrutement que pendant la relation de travail.

Les entreprises doivent notamment communiquer les **critères de rémunération**, publier des fourchettes salariales dans les offres d'emploi et produire des rapports périodiques sur les **écarts salariaux** entre femmes et hommes. Les États membres de l'Union européenne, dont le Luxembourg, doivent transposer cette directive en droit national avant le 7 juin 2026. Ce texte constitue un tournant majeur dans la politique européenne d'égalité salariale en passant d'une logique déclarative à une logique de contrôle effectif.

Définition

La **directive (UE) 2023/970** est un texte législatif européen adopté le 10 mai 2023 par le Parlement européen et le Conseil. Elle établit des exigences minimales de **transparence des rémunérations** applicables dans tous les États membres.

Son objectif est de rendre effectif le principe d'**égalité salariale** consacré par l'article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, en dotant les salariés de droits d'information et les autorités d'outils de contrôle renforcés.

Vous êtes RH ? myHR intègre un module transparence salariale ! Demander une démo ?

Questions fréquentes

Qu'est-ce que la directive européenne 2023/970 sur la transparence salariale ?

La directive (UE) 2023/970 du 10 mai 2023 vise à renforcer le principe d'égalité de rémunération entre femmes et hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale. Elle impose de nouvelles obligations de transparence sur les salaires au recrutement et pendant la relation de travail.

Quel principe européen la directive 2023/970 vise-t-elle à rendre effectif ?

La directive vise à rendre effectif le principe d'égalité salariale consacré par l'article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne. Elle dote les salariés de droits d'information et les autorités de contrôle d'outils renforcés pour vérifier ce principe.

Quelle directive antérieure la directive 2023/970 vient-elle renforcer ?

La directive 2023/970 remplace et renforce les dispositions antérieures de la directive 2006/54/CE en matière de transparence salariale. Elle passe d'une logique déclarative à une logique de contrôle effectif du principe d'égalité salariale.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quelles obligations s'appliquent au moment du recrutement selon la directive ?

Au recrutement, l'employeur doit indiquer une fourchette salariale dans l'offre d'emploi ou avant le premier entretien, et il lui est interdit de demander l'historique salarial du candidat. Ces obligations visent à réduire les asymétries d'information entre employeur et candidat.

Quels éléments de rémunération sont couverts par la directive 2023/970 ?

La directive couvre l'ensemble de la rémunération : salaire de base, primes, avantages en nature et composantes variables. Cette définition large garantit que toutes les composantes salariales font l'objet d'une analyse cohérente dans les rapports de transparence.

Qui sont les employeurs concernés par la directive 2023/970 ?

La directive s'applique à tous les employeurs publics et privés de l'Union européenne. Tous les travailleurs liés par un contrat ou une relation de travail sont concernés, quel que soit le type de contrat ou la durée d'emploi dans l'entreprise.

Conditions d’exercice

La directive couvre l'ensemble du cycle de la relation de travail, du recrutement à l'exécution du contrat.

Critère	Détail
Champ d'application	Tous les employeurs publics et privés de l'Union européenne
Salariés concernés	Tous les travailleurs liés par un contrat ou une relation de travail
Rémunération couverte	Salaire de base, primes, avantages en nature et composantes variables
Recrutement	Obligation d'indiquer une fourchette salariale et interdiction de demander l'historique salarial
Information individuelle	Droit de chaque salarié de connaître les niveaux de rémunération moyens par sexe
Reporting	Rapports périodiques sur les écarts de rémunération selon les seuils d'effectifs
Transposition	Date limite fixée au 7 juin 2026 pour tous les États membres

Modalités pratiques

La mise en conformité implique plusieurs actions à planifier avant la date limite de transposition.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Étape	Détail
Analyser les pratiques	Réaliser un audit des rémunérations par sexe et par catégorie de poste
Définir les critères	Documenter les critères objectifs utilisés pour fixer et faire évoluer les salaires
Adapter le recrutement	Intégrer les fourchettes salariales dans les offres et supprimer les questions sur l'historique salarial
Préparer le reporting	Mettre en place les outils de collecte des sept indicateurs obligatoires
Former les équipes	Sensibiliser les responsables RH et les managers aux nouvelles obligations

Pratiques et recommandations

Cartographier dès maintenant les écarts de rémunération existants au sein de l'entreprise pour identifier les zones de risque avant l'entrée en vigueur de la loi de transposition.

Documenter les critères objectifs qui justifient les différences de rémunération entre salariés occupant des postes de valeur égale.

Consulter les représentants du personnel sur la méthodologie de classification des postes afin de garantir la neutralité de genre.

Anticiper la publication des rapports en constituant dès à présent une base de données fiable sur les rémunérations ventilées par sexe et par catégorie.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970	Transparence des rémunérations entre femmes et hommes (10 mai 2023)
Art. 157 TFUE	Principe d'égalité de rémunération entre travailleurs masculins et féminins
Art. L.225-1	Égalité de salaire entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale
Art. L.241-1	Interdiction de toute discrimination fondée sur le sexe

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

La directive 2023/970 remplace et renforce les dispositions antérieures de la directive 2006/54/CE en matière de transparence salariale. Le Luxembourg devra adapter son Code du travail avant le 7 juin 2026 pour intégrer ces nouvelles obligations. 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.