

Quelles entreprises sont concernées par la transparence salariale au Luxembourg ?

Réponse courte

La directive (UE) 2023/970 sur la **transparence salariale** s'applique à tous les employeurs, qu'ils soient publics ou privés, quelle que soit leur taille. Les **obligations de base** comme l'affichage des fourchettes salariales dans les offres d'emploi, l'interdiction de demander l'historique salarial et le droit à l'information individuelle des salariés concernent toutes les entreprises dès l'entrée en vigueur de la loi de transposition.

En revanche, les **obligations de reporting** sur les écarts de rémunération suivent un calendrier progressif selon les **seuils d'effectifs** : les entreprises de 250 salariés et plus sont les premières concernées à partir de 2027, suivies de celles de 150 à 249 salariés en 2028, puis de celles de 100 à 149 salariés en 2031. Les entreprises de moins de 100 salariés ne sont pas soumises au reporting obligatoire mais restent tenues par les autres obligations.

Définition

Le **champ d'application** de la directive couvre l'ensemble des employeurs établis dans l'Union européenne, sans distinction de secteur d'activité ni de forme juridique.

Les **seuils d'effectifs** déterminent uniquement le calendrier et la périodicité des obligations de reporting, tandis que les obligations de **transparence individuelle** s'imposent à toutes les entreprises sans condition de taille.

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

Questions fréquentes

Comment calculer les effectifs pour les groupes d'entreprises ?

Pour les groupes d'entreprises, le calcul des effectifs s'effectue par entité juridique employeur, et non au niveau du groupe consolidé. Chaque société doit donc évaluer ses obligations en fonction de son propre effectif au Luxembourg selon la directive (UE) 2023/970.

La loi luxembourgeoise peut-elle abaisser les seuils prévus par la directive ?

Oui, la directive (UE) 2023/970 ne fixe que des exigences minimales. La loi luxembourgeoise de transposition peut prévoir des seuils plus bas ou des obligations supplémentaires. Les entreprises doivent surveiller le projet de loi pour connaître les modalités définitives applicables.

Le secteur public est-il soumis aux mêmes obligations que le secteur privé ?

Oui, le secteur public est soumis aux mêmes obligations de transparence salariale que le secteur privé selon l'article 2 de la directive (UE) 2023/970. Tous les employeurs publics et privés relèvent du champ d'application sans distinction de secteur d'activité.

Les entreprises de moins de 100 salariés sont-elles soumises au reporting ?

Les entreprises de moins de 100 salariés ne sont pas soumises au reporting obligatoire, mais elles peuvent produire un reporting volontaire. Elles restent tenues par les autres obligations comme les fourchettes salariales et le droit à l'information individuelle des salariés.

Quelles entreprises sont concernées par la transparence salariale au Luxembourg ?

La directive (UE) 2023/970 s'applique à tous les employeurs publics et privés, sans condition de taille, pour les obligations de base. Les obligations de reporting sur les écarts de rémunération suivent un calendrier progressif selon les seuils d'effectifs : 250+, 150-249 et 100-149 salariés.

Quelles obligations universelles s'appliquent à toutes les entreprises ?

Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, doivent publier des fourchettes salariales dans les offres d'emploi, respecter l'interdiction de demander l'historique salarial des candidats et garantir le droit à l'information individuelle des salariés sur les rémunérations.

Conditions d'exercice

Les obligations varient selon la taille de l'entreprise, avec un calendrier de mise en conformité progressif.

Critère	Détail
Toutes entreprises	Fourchettes salariales dans les offres, interdiction de l'historique salarial, droit à l'information individuelle
250 salariés et plus	Rapport annuel sur les écarts de rémunération dès juin 2027
150-249 salariés	Rapport triennal sur les écarts de rémunération dès 2028
100-149 salariés	Rapport triennal sur les écarts de rémunération dès 2031
Moins de 100 salariés	Pas de reporting obligatoire, mais possibilité de reporting volontaire
Secteur public	Soumis aux mêmes obligations que le secteur privé
Groupes d'entreprises	Calcul des effectifs par entité juridique employeur

Modalités pratiques

Chaque entreprise doit identifier les obligations qui lui sont applicables en fonction de son effectif au Luxembourg.

Étape	Détail
Vérifier l'effectif	Déterminer le nombre de salariés au sens de la directive pour identifier le seuil applicable
Identifier les obligations	Distinguer les obligations universelles des obligations de reporting liées à la taille
Planifier la conformité	Établir un calendrier de mise en conformité selon les échéances applicables
Mettre en place le reporting	Pour les entreprises concernées, préparer la collecte des données et les indicateurs
Suivre les évolutions	Surveiller la loi de transposition luxembourgeoise pour les modalités définitives

Pratiques et recommandations

Vérifier dès maintenant le seuil d'effectifs applicable à l'entreprise pour déterminer le calendrier précis des obligations de reporting.

Prioriser les obligations universelles qui s'appliqueront à toutes les entreprises sans distinction de taille dès l'entrée en vigueur de la loi.

Adapter les processus de recrutement, les politiques de rémunération et les systèmes d'information RH indépendamment de la taille de l'entreprise.

Envisager un reporting volontaire même en dessous du seuil de 100 salariés pour anticiper d'éventuels abaissements futurs des seuils.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970, art. 2	Champ d'application : tous les employeurs publics et privés
Directive (UE) 2023/970, art. 9	Reporting sur les écarts de rémunération et seuils d'effectifs
Art. L.225-1	Égalité de salaire pour un même travail ou un travail de valeur égale
Art. L.241-2	Champ d'application de l'égalité de traitement entre hommes et femmes

Les seuils d'effectifs pour le reporting sont fixés par la directive européenne. La loi luxembourgeoise de transposition pourrait prévoir des seuils plus bas ou des obligations supplémentaires, le texte européen ne fixant que des exigences minimales. 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.