

Les PME de moins de 100 salariés sont-elles soumises à la transparence salariale ?

Réponse courte

Les PME de moins de 100 salariés sont soumises aux **obligations fondamentales** de transparence salariale dès l'entrée en vigueur de la loi de transposition. Elles doivent notamment indiquer une **fourchette salariale** dans les offres d'emploi, s'abstenir de demander l'historique salarial des candidats et garantir le droit à l'information individuelle de leurs salariés sur les **niveaux de rémunération**.

En revanche, elles ne sont pas tenues de produire les rapports périodiques sur les **écarts salariaux** imposés aux entreprises de 100 salariés et plus. La directive prévoit toutefois que les États membres peuvent étendre cette obligation de reporting aux entreprises de taille inférieure lors de la transposition. Les PME ont donc intérêt à anticiper ces obligations en structurant leurs pratiques de rémunération et en documentant les critères objectifs de fixation des salaires.

Définition

Les **PME** au sens de la directive sont les entreprises employant moins de 100 salariés, dispensées du **reporting obligatoire** sur les écarts de rémunération.

Elles restent néanmoins soumises aux **obligations de transparence individuelle** et aux règles de recrutement imposées à tous les employeurs.

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

Questions fréquentes

Le Luxembourg peut-il étendre le reporting aux entreprises de moins de 100 salariés ?

Oui, la directive autorise explicitement les États membres à étendre les obligations de reporting aux entreprises de moins de 100 salariés. Les PME luxembourgeoises doivent surveiller la loi de transposition pour connaître le seuil définitif retenu avant juin 2026.

Les PME de moins de 100 salariés sont-elles soumises à la transparence salariale ?

Oui, les PME de moins de 100 salariés sont soumises aux obligations fondamentales : fourchette salariale dans les offres, interdiction de demander l'historique salarial et droit à l'information individuelle. Elles ne sont pas tenues de produire les rapports périodiques sur les écarts.

Pourquoi structurer une grille de rémunération même sans obligation de reporting ?

La transparence individuelle impose à toutes les entreprises de pouvoir justifier chaque différence salariale. Structurer une grille permet de répondre aux demandes d'information des salariés ou de l'inspection du travail, et d'anticiper d'éventuelles évolutions législatives.

Quel est l'intérêt d'un reporting volontaire pour une PME ?

Le reporting volontaire constitue un outil de gestion interne permettant d'identifier et corriger les écarts de rémunération avant qu'ils ne génèrent des réclamations. Il anticipe d'éventuels abaissements futurs des seuils par la loi de transposition luxembourgeoise.

Quelles obligations spécifiques au recrutement s'appliquent aux PME luxembourgeoises ?

Les PME doivent intégrer une fourchette salariale dans chaque annonce publiée et former les recruteurs sur l'interdiction de questionner les candidats sur leur historique salarial. Ces obligations s'appliquent quelle que soit la taille de l'entreprise selon la directive (UE) 2023/970.

Quels processus internes les PME doivent-elles adapter pour la transparence salariale ?

Les PME doivent réviser leurs offres d'emploi, former les recruteurs, documenter les critères objectifs de fixation des salaires et préparer un processus pour répondre aux demandes d'information des salariés dans les deux mois fixés par la directive (UE) 2023/970.

Conditions d'exercice

Les PME bénéficient d'un allègement des obligations de reporting, mais restent soumises aux règles de transparence de base.

Critère	Détail
Fourchettes salariales	Obligatoires dans les offres d'emploi, quelle que soit la taille de l'entreprise
Historique salarial	Interdiction de le demander aux candidats lors du recrutement
Droit à l'information	Chaque salarié peut demander les niveaux de rémunération moyens ventilés par sexe
Critères de rémunération	Doivent être accessibles à tous les salariés
Reporting	Pas d'obligation de rapport sur les écarts salariaux pour les moins de 100 salariés
Extension possible	Le Luxembourg peut abaisser le seuil lors de la transposition

Modalités pratiques

Même sans obligation de reporting, les PME doivent adapter leurs processus internes pour respecter les règles de transparence.

Étape	Détail
Réviser les offres d'emploi	Intégrer une fourchette salariale dans chaque annonce publiée
Former les recruteurs	Rappeler l'interdiction de questionner les candidats sur leur historique salarial
Documenter les critères	Formaliser les critères objectifs utilisés pour fixer les rémunérations
Préparer les réponses	Mettre en place un processus pour répondre aux demandes d'information des salariés dans les 2 mois
Suivre la transposition	Vérifier si la loi luxembourgeoise abaisse le seuil de reporting en dessous de 100 salariés

Pratiques et recommandations

Structurer les grilles de rémunération même en l'absence d'obligation de reporting, car la transparence individuelle impose de pouvoir justifier chaque différence salariale.

Documenter les critères de fixation des salaires de manière proactive pour répondre aux éventuelles demandes des salariés ou de l'inspection du travail.

Surveiller l'évolution législative luxembourgeoise, le législateur national pouvant imposer des seuils plus bas que ceux prévus par la directive.

Envisager un reporting volontaire comme outil de gestion interne pour identifier et corriger les écarts de rémunération avant qu'ils ne génèrent des réclamations.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970, art. 9	Seuils d'effectifs pour le reporting (100 salariés minimum)
Directive (UE) 2023/970, art. 5-7	Obligations de transparence applicables à tous les employeurs
Art. <u>L.225-1</u>	Égalité de salaire entre hommes et femmes
Art. <u>L.241-2</u>	Champ d'application de l'égalité de traitement

La directive autorise explicitement les États membres à étendre les obligations de reporting aux entreprises de moins de 100 salariés. Les PME luxembourgeoises doivent surveiller la loi de transposition pour connaître le seuil définitif retenu. 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.