

# À quelle fréquence l'employeur doit-il publier le rapport sur les écarts de rémunération ?

## Réponse courte

La fréquence de publication du rapport sur les écarts de rémunération dépend de la **taille de l'entreprise**. Les entreprises de 250 salariés et plus doivent publier un rapport **annuel** à compter de juin 2027. Les entreprises de 150 à 249 salariés sont soumises à un rapport **triennal** à partir de 2028, tout comme celles de 100 à 149 salariés à partir de 2031.

Le rapport est transmis à l'organisme de surveillance national désigné par le Luxembourg et mis à disposition des salariés et de leurs représentants. Il contient les sept indicateurs obligatoires définis par la directive, portant sur les écarts moyens et médians de rémunération et sur la répartition par **quartile salarial**. Les entreprises de moins de 100 salariés ne sont pas soumises à cette obligation mais peuvent publier volontairement.

## Définition

Le **rapport sur les écarts de rémunération** est un document périodique que les entreprises doivent produire et transmettre à l'autorité de surveillance.

La **périodicité** du rapport varie selon les effectifs de l'entreprise, avec une fréquence annuelle pour les plus grandes et triennale pour les autres, dans un objectif de **suivi régulier** des progrès en matière d'égalité salariale.

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

## Questions fréquentes

### À quelle fréquence l'employeur doit-il publier le rapport sur les écarts de rémunération ?

La fréquence dépend de la taille de l'entreprise selon la directive (UE) 2023/970 : rapport annuel pour les 250 salariés et plus dès juin 2027, rapport triennal pour les 150-249 salariés dès 2028, et rapport triennal pour les 100-149 salariés à partir de 2031.

### À qui le rapport sur les écarts de rémunération est-il destiné ?

Le rapport est transmis à l'organisme de surveillance national désigné par le Luxembourg et mis à disposition des salariés, des représentants du personnel et de l'Inspection du travail. Cette communication multidirectionnelle garantit la transparence prévue par la directive (UE) 2023/970.

### Comment automatiser la collecte des données pour le rapport ?

La collecte peut être automatisée via le système d'information RH en isolant les composantes fixes et variables de la rémunération par sexe et par catégorie. Cette automatisation réduit la charge de production du rapport et garantit la fiabilité des indicateurs publiés annuellement.

### La périodicité du rapport peut-elle évoluer ?

Oui, la périodicité pourra être revue par la Commission européenne au plus tard le 7 juin 2033. Le Luxembourg peut également décider d'une fréquence plus élevée ou de seuils plus bas lors de la transposition de la directive (UE) 2023/970.

### Les entreprises de moins de 100 salariés doivent-elles publier un rapport ?

Non, les entreprises de moins de 100 salariés ne sont pas soumises à l'obligation de publication. Elles peuvent toutefois publier un rapport volontairement. La directive (UE) 2023/970 permet aux États membres d'abaisser ce seuil lors de la transposition luxembourgeoise.

### Que contient le rapport obligatoire sur les écarts salariaux ?

Le rapport contient les sept indicateurs obligatoires définis par la directive, portant sur les écarts moyens et médians de rémunération, la rémunération variable, les quartiles salariaux et les écarts par catégorie. Ces indicateurs offrent une vision exhaustive des écarts.

## Conditions d'exercice

La périodicité et les échéances du rapport varient selon le seuil d'effectifs de l'entreprise.

Critère	Détail
<b>250 salariés et plus</b>	Rapport annuel à compter de juin 2027
<b>150-249 salariés</b>	Rapport triennal à compter de 2028
<b>100-149 salariés</b>	Rapport triennal à compter de 2031
<b>Moins de 100 salariés</b>	Pas d'obligation, reporting volontaire possible
<b>Destinataire</b>	Organisme de surveillance national
<b>Accès</b>	Salariés, représentants du personnel, Inspection du travail
<b>Contenu</b>	Sept indicateurs obligatoires définis par la directive

## Modalités pratiques

La production du rapport nécessite une organisation en amont pour respecter les délais de publication.

Étape	Détail
<b>Définir le périmètre</b>	Identifier les salariés à inclure et les catégories de travailleurs applicables
<b>Collecter les données</b>	Rassembler les données de rémunération complètes par sexe et par catégorie
<b>Calculer les indicateurs</b>	Produire les sept indicateurs obligatoires selon la méthodologie de la directive
<b>Rédiger le rapport</b>	Structurer les données dans le format requis par l'organisme de surveillance
<b>Transmettre</b>	Communiquer le rapport à l'autorité dans les délais impartis
<b>Diffuser</b>	Mettre les résultats à disposition des salariés et de leurs représentants

## Pratiques et recommandations

**Automatiser** la collecte des données salariales par sexe et par catégorie via le système d'information RH pour réduire la charge de production du rapport.

**Planifier** la production du rapport plusieurs mois avant la date limite de transmission pour anticiper les difficultés de collecte ou de calcul.

**Archiver** les rapports successifs pour permettre l'analyse de l'évolution des écarts dans le temps et démontrer les progrès réalisés.

**Communiquer** les résultats du rapport de manière transparente aux salariés, en accompagnant les données d'une explication des mesures prises ou envisagées pour réduire les écarts.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970, art. 9	Obligations de reporting et périodicité selon la taille de l'entreprise
Directive (UE) 2023/970, art. 10	Évaluation conjointe en cas d'écart supérieur à 5 %
Art. <a href="#">L.225-1</a>	Égalité de salaire entre hommes et femmes
Art. <a href="#">L.241-10</a>	Rôle de l'Inspection du travail et des mines

La périodicité du rapport pourra être revue par la Commission européenne au plus tard le 7 juin 2023. Le Luxembourg peut également décider d'une fréquence plus élevée ou de seuils d'effectifs plus bas lors de la transposition. 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.