

# Quelles mesures prendre dès maintenant pour préparer la transparence salariale ?

## Réponse courte

Les entreprises luxembourgeoises doivent agir dès maintenant pour préparer l'entrée en vigueur de la **transparence salariale** prévue au plus tard le **7 juin 2026**. Les mesures prioritaires incluent la réalisation d'un **audit salarial** complet, la mise en place de **grilles de rémunération** transparentes, l'adaptation des **systèmes d'information RH** pour le reporting par sexe et catégorie, et la formation des équipes RH et des managers.

Il est également essentiel de réviser les **offres d'emploi** pour intégrer les **fourchettes salariales** et de supprimer les clauses de confidentialité sur les salaires. Ces préparatifs permettent d'anticiper les obligations et de **corriger les écarts de rémunération** injustifiés avant tout contrôle.

## Définition

La **préparation à la transparence salariale** désigne l'ensemble des actions organisationnelles, techniques et juridiques qu'une entreprise met en œuvre avant l'entrée en vigueur des nouvelles obligations issues de la directive européenne.

Elle vise à garantir la conformité dès le premier jour d'application et à transformer cette évolution réglementaire en levier de **politique RH** et de marque employeur.

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

## Questions fréquentes

### Comment adapter les SIRH pour la transparence salariale ?

Le SIRH doit être adapté pour collecter automatiquement les données ventilées par sexe, catégorie et composante de rémunération. Cette automatisation conditionne la fiabilité des sept indicateurs obligatoires et facilite la production des rapports annuels ou triennaux.

### Pourquoi engager le dialogue social en amont de la transposition ?

Engager le dialogue avec les représentants du personnel en amont permet de construire une démarche concertée et favorise l'adhésion des salariés. Cette implication précoce facilite l'acceptation des nouvelles grilles et des mesures correctives lors de l'évaluation conjointe.

### Pourquoi lancer un audit salarial dès 2025 ?

Lancer un audit dès 2025 permet d'identifier les écarts existants et d'estimer le coût des rattrapages avant l'entrée en vigueur des obligations. Cette anticipation évite les rattrapages massifs imposés dans l'urgence après la transposition de la directive (UE) 2023/970.

### Quelles mesures prendre dès maintenant pour préparer la transparence salariale ?

Les mesures prioritaires incluent un audit salarial complet, la mise en place de grilles de rémunération transparentes, l'adaptation des SIRH pour le reporting par sexe et catégorie, la formation des équipes RH, la révision des offres d'emploi et la suppression des clauses de confidentialité salariale.

### Quelles sont les six phases de préparation à la transparence salariale ?

Les six phases sont : diagnostic des pratiques actuelles, structuration (catégories, grilles, critères), correction des écarts injustifiés, outillage SIRH, communication interne et test pilote. Ce déploiement progressif anticipe la transposition de la directive (UE) 2023/970 avant juin 2026.

### Quels avantages compétitifs procure l'anticipation de la transparence salariale ?

Les entreprises qui anticipent disposent d'un avantage compétitif en matière de marque employeur, évitent les rattrapages salariaux massifs et démontrent leur engagement pour l'égalité. Cet avantage est précieux pour l'attraction et la rétention des talents au Luxembourg.

## Conditions d'exercice

Le plan de préparation doit couvrir plusieurs dimensions organisationnelles et juridiques selon un calendrier structuré.

Critère	Détail
Échéance	Transposition avant le 7 juin 2026 — préparation recommandée dès 2025
Audit salarial	Analyse des écarts de rémunération par sexe et par catégorie de travailleurs
Grilles de rémunération	Formalisation de critères objectifs pour chaque poste ou famille de postes
SIRH	Adaptation des systèmes pour la collecte et le traitement des données par sexe
Offres d'emploi	Intégration des fourchettes salariales dans toutes les annonces
Formation	Sensibilisation des managers et des équipes RH aux nouvelles obligations
Dialogue social	Information des représentants du personnel sur la démarche de préparation

## Modalités pratiques

Le déploiement du plan de préparation suit un calendrier progressif en plusieurs phases.

Étape	Détail
Phase 1 : Diagnostic	Cartographier les pratiques salariales actuelles et identifier les écarts par sexe
Phase 2 : Structuration	Définir les catégories de travailleurs, formaliser les grilles et les critères objectifs
Phase 3 : Correction	Planifier les rattrapages salariaux nécessaires pour les écarts injustifiés
Phase 4 : Outillage	Adapter le SIRH pour automatiser la collecte des données et la production des rapports
Phase 5 : Communication	Informers les salariés des démarches entreprises et de leurs futurs droits
Phase 6 : Test	Produire un rapport pilote sur les écarts avant l'entrée en vigueur officielle

## Pratiques et recommandations

**Lancer** un audit salarial complet dès maintenant pour identifier les écarts existants et estimer le coût des rattrapages nécessaires avant l'entrée en vigueur des obligations.

**Formaliser** des grilles de rémunération transparentes basées sur des critères objectifs documentés pour chaque famille de postes.

**Adapter** le SIRH pour permettre la collecte automatisée des données salariales ventilées par sexe, catégorie et composante de rémunération.

**Réviser** les offres d'emploi et les processus de recrutement pour intégrer les fourchettes salariales et supprimer toute demande d'historique de rémunération.

**Engager** le dialogue avec les représentants du personnel en amont de la transposition pour construire une démarche concertée et favoriser l'adhésion.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Directive (UE) 2023/970</b>	Obligations de transparence, reporting, droit à l'information — transposition avant juin 2026
<b>Art. <u>L.225-1</u> à <u>L.225-5</u></b>	Égalité salariale, sanctions et nullité des clauses discriminatoires
<b>Art. <u>L.241-1</u></b>	Interdiction de la discrimination fondée sur le sexe
<b>Art. <u>L.241-2</u></b>	Champ d'application : conditions d'emploi, recrutement, salaire
<b>Future loi de transposition</b>	Attendue avant le 7 juin 2026

Les entreprises qui anticipent la transposition disposeront d'un avantage compétitif en matière de marque employeur et éviteront les rattrapages salariaux massifs imposés dans l'urgence après l'entrée en vigueur. 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.