

Comment gérer la transparence salariale pour les salariés expatriés ou détachés ?

Réponse courte

La gestion de la transparence salariale pour les salariés **expatriés ou détachés** au Luxembourg soulève des questions spécifiques liées à la détermination de la loi applicable et au périmètre des obligations de reporting. Les salariés **détachés** au Luxembourg bénéficient du **noyau dur** de la législation luxembourgeoise, incluant l'égalité de rémunération prévue à l'article L.225-1 du Code du travail.

Les salariés **expatriés** sous contrat luxembourgeois sont pleinement couverts par les futures obligations de transparence. L'employeur doit déterminer pour chaque situation le droit applicable et intégrer ces salariés dans les rapports sur les écarts de rémunération de manière appropriée.

Définition

Le salarié **expatrié** est envoyé par son employeur pour travailler dans un autre pays dans le cadre d'un contrat local ou d'un avenant d'expatriation.

Le salarié **détaché** reste employé par une entreprise étrangère mais exécute temporairement sa prestation au Luxembourg tout en conservant son contrat d'origine. Ces deux situations créent des enjeux distincts en matière de transparence salariale, notamment concernant la loi applicable et les obligations de reporting.

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

Conditions d'exercice

Les obligations de transparence salariale varient selon le statut du salarié et la loi applicable à la relation de travail.

Critère	Détail
Expatrié sous contrat luxembourgeois	Pleinement couvert par les obligations de transparence salariale luxembourgeoises
Détaché au Luxembourg	Bénéficie du noyau dur incluant l'égalité de rémunération (art. L.225-1)
Détaché depuis le Luxembourg	Couvert par les obligations luxembourgeoises de reporting
Packages d'expatriation	Les indemnités d'expatriation, logement et mobilité entrent dans la rémunération totale
Comparabilité	Les salariés expatriés doivent être comparés à leurs pairs dans des conditions équivalentes
Double reporting	Possible obligation de figurer dans les rapports de deux juridictions

Modalités pratiques

La gestion de la transparence salariale en contexte international nécessite une approche méthodique pour chaque catégorie de salariés.

Étape	Détail
Cartographie	Recenser tous les expatriés et détachés avec leur statut juridique et le droit applicable
Qualification	Déterminer pour chaque salarié s'il relève du reporting luxembourgeois
Valorisation du package	Intégrer les composantes spécifiques (indemnité d'expatriation, logement, scolarité) dans la rémunération totale
Catégorisation	Définir les catégories de travailleurs comparables en tenant compte du contexte d'expatriation
Analyse des écarts	Vérifier que les différences de rémunération entre expatriés et locaux sont justifiées par des critères objectifs
Coordination	Articuler les obligations de reporting entre les différentes juridictions concernées

Pratiques et recommandations

Cartographier les situations d'expatriation et de détachement pour déterminer précisément quels salariés relèvent des obligations de transparence luxembourgeoises et selon quelles modalités.

Intégrer l'ensemble des composantes du package d'expatriation dans le calcul de la rémunération totale pour obtenir une vision fidèle des écarts entre femmes et hommes.

Définir des catégories de travailleurs comparables adaptées au contexte international en prenant en compte les spécificités de l'expatriation comme critère objectif de différenciation.

Coordonner les obligations de reporting entre le Luxembourg et les autres juridictions concernées pour éviter les incohérences et les doubles déclarations.

Documenter les justifications des écarts liés au contexte d'expatriation pour pouvoir démontrer leur caractère objectif en cas de contrôle.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970	Transparence salariale applicable à tous les travailleurs
Art. L.225-1	Égalité de salaire — applicable aux détachés au titre du noyau dur
Art. L.241-1	Interdiction de la discrimination fondée sur le sexe
Directive 96/71/CE	Détachement de travailleurs — noyau dur de conditions de travail
Règlement Rome I	Détermination de la loi applicable au contrat de travail

L'expatriation et le détachement constituent des critères objectifs pouvant justifier des différences de rémunération. Toutefois, ces différences doivent être appliquées de manière identique aux femmes et aux hommes dans des situations comparables. 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.