

# Comment gérer la transparence salariale dans une entreprise multi-sectorielle ?

## Réponse courte

Une entreprise **multi-sectorielle** doit adapter sa démarche de transparence salariale en tenant compte des **conventions collectives** applicables à chaque secteur d'activité. La directive 2023/970 impose de comparer les rémunérations entre des travailleurs effectuant un **travail de même valeur**, ce qui nécessite un système de classification des emplois transversal et objectif, fondé sur les quatre critères d'évaluation.

L'employeur doit établir des critères communs d'évaluation fondés sur les compétences, les responsabilités, l'effort et les conditions de travail, tout en intégrant les spécificités sectorielles. Les **rapports sur les écarts salariaux** doivent couvrir l'ensemble des salariés de l'entreprise, sans distinction de secteur, ce qui implique une consolidation des données. Il est recommandé de constituer des **catégories de travailleurs** cohérentes permettant des comparaisons pertinentes entre les différentes activités.

## Définition

La **transparence salariale multi-sectorielle** concerne les entreprises exerçant plusieurs activités relevant de conventions collectives ou de pratiques de rémunération distinctes.

La directive 2023/970 exige que les comparaisons salariales s'opèrent sur la base d'un **travail de même valeur**, indépendamment du secteur d'affectation du salarié, ce qui impose une harmonisation des référentiels internes.

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

## Questions fréquentes

### Comment articuler conventions collectives et classification transversale ?

Chaque secteur peut relever d'une convention collective différente avec ses propres grilles, mais un système unique d'évaluation des emplois doit permettre la comparaison inter-sectorielle. L'article L.162-12 du Code du travail définit le champ d'application des conventions collectives.

### Comment calculer les seuils d'effectifs pour une entreprise multi-sectorielle ?

Les seuils d'effectifs sont calculés sur l'ensemble de l'entreprise, pas par secteur. Cette règle, prévue par la directive (UE) 2023/970, détermine quelles obligations de reporting (rapport annuel ou triennal) s'appliquent en fonction du total consolidé des salariés.

### Comment gérer la transparence salariale dans une entreprise multi-sectorielle ?

L'entreprise multi-sectorielle doit adapter sa démarche en tenant compte des conventions collectives applicables à chaque secteur. La directive (UE) 2023/970 exige des comparaisons fondées sur le travail de même valeur, ce qui impose un système de classification transversal et objectif.

### Comment justifier les écarts de rémunération entre secteurs ?

Les écarts inter-sectoriels peuvent être justifiés par des critères objectifs comme la rareté des compétences, les conditions de travail spécifiques ou les contraintes propres au secteur. Ces justifications doivent être documentées et reposer sur des benchmarks de marché par secteur d'activité.

### Les rapports doivent-ils être consolidés tous secteurs confondus ?

Oui, les rapports sur les écarts salariaux doivent couvrir l'ensemble des salariés de l'entité juridique, tous secteurs confondus. Cette consolidation, imposée par la directive (UE) 2023/970, garantit une vision globale des écarts et empêche le contournement par sectorisation.

### Pourquoi impliquer les représentants de chaque secteur dans la classification ?

L'implication des représentants du personnel de chaque secteur dans la construction du référentiel commun garantit l'acceptabilité sociale de la démarche. Cette concertation prévient les contestations et facilite l'application uniforme des critères transversaux à tous les emplois.

## Conditions d'exercice

La gestion de la transparence salariale dans un contexte multi-sectoriel repose sur l'articulation entre les obligations légales et les spécificités de chaque activité.

Critère	Détail
Périmètre de reporting	L'ensemble des salariés de l'entité juridique, tous secteurs confondus
Conventions collectives	Chaque secteur peut relever d'une convention différente avec ses propres grilles
Classification transversale	Un système unique d'évaluation des emplois doit permettre la comparaison inter-sectorielle
Seuils d'effectifs	Calculés sur l'ensemble de l'entreprise, pas par secteur
Critères objectifs	Compétences, responsabilités, effort et conditions de travail appliqués uniformément

## Modalités pratiques

La mise en conformité requiert une approche structurée pour consolider les données de rémunération issues de différents secteurs d'activité.

Étape	Détail
<b>Cartographie des emplois</b>	Recenser tous les postes par secteur et établir des correspondances transversales
<b>Grille commune</b>	Construire une matrice de classification fondée sur des critères neutres et objectifs
<b>Consolidation des données</b>	Centraliser les données salariales dans un système unique permettant les analyses croisées
<b>Benchmarks sectoriels</b>	Intégrer les références de marché par secteur pour justifier les écarts liés à l'activité
<b>Rapports unifiés</b>	Produire les indicateurs obligatoires sur l'ensemble de l'entreprise

## Pratiques et recommandations

**Harmoniser** progressivement les critères de classification des emplois entre les différents secteurs d'activité en utilisant une méthode d'évaluation unique et documentée.

**Justifier les écarts** de rémunération inter-sectoriels par des critères objectifs tels que la rareté des compétences, les conditions de travail ou les contraintes spécifiques au secteur.

**Impliquer** les représentants du personnel de chaque secteur dans la construction du référentiel commun pour garantir l'acceptabilité sociale de la démarche.

**Documenter** systématiquement les raisons des différences de rémunération entre secteurs pour anticiper les demandes d'information individuelles des salariés.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Directive (UE) 2023/970</b>	Transparence des rémunérations, définition du travail de même valeur
<b>Art. <u>L.225-1</u></b>	Égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale
<b>Art. <u>L.225-3</u></b>	Critères d'évaluation de la valeur égale des travaux
<b>Art. <u>L.162-12</u></b>	Champ d'application des conventions collectives de travail
<b>Art. <u>L.241-1</u></b>	Principe général d'égalité de traitement entre hommes et femmes

Les entreprises multi-sectorielles doivent anticiper la complexité du reporting en mettant en place des outils de consolidation adaptés. La justification des écarts inter-sectoriels constitue un enjeu majeur de conformité. 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.