

Quel est l'impact de la transparence salariale sur les négociations collectives au Luxembourg ?

Réponse courte

La **transparence salariale** transforme profondément les **négociations collectives** au Luxembourg en introduisant une obligation de partage des données de rémunération entre employeurs et représentants du personnel. La directive 2023/970 impose une évaluation conjointe obligatoire lorsqu'un écart salarial supérieur à **5 %** entre femmes et hommes est constaté et non justifié par des critères objectifs.

Les **partenaires sociaux** disposent ainsi d'informations précises sur les écarts de rémunération, ce qui renforce leur position dans les négociations de conventions collectives. Les entreprises doivent intégrer les **critères de classification** neutres en termes de genre dans les accords collectifs et prévoir des mécanismes correctifs. Cette dynamique encourage la formalisation de grilles salariales transparentes et la révision des systèmes de rémunération existants dans le dialogue social.

Définition

L'impact de la **transparence salariale** sur les **négociations collectives** désigne l'ensemble des changements induits par la publication des données de rémunération sur le processus de négociation entre employeurs et organisations syndicales.

La directive 2023/970 confère aux représentants du personnel un rôle accru dans le contrôle de l'**égalité de rémunération** et la correction des écarts injustifiés.

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

Questions fréquentes

Comment associer la délégation du personnel à la classification des emplois ?

Il faut associer les délégations du personnel à la construction des critères de classification pour garantir la neutralité de genre et la légitimité des résultats. L'article L.414-1 du Code du travail définit les attributions de la délégation en matière d'égalité de traitement.

Comment préparer les données salariales avant les négociations collectives ?

Il faut analyser les écarts salariaux par sexe et par catégorie avant l'ouverture des négociations, communiquer les indicateurs obligatoires aux représentants du personnel et anticiper les sujets pouvant émerger. Cette préparation rend le dialogue social fondé sur des informations fiables et vérifiables.

Les conventions collectives doivent-elles intégrer la neutralité de genre ?

Oui, les conventions collectives doivent intégrer des critères de classification neutres en termes de genre. Cette obligation, prévue par la directive (UE) 2023/970 et l'article L.162-1 du Code du travail, vise à prévenir les discriminations indirectes dans les grilles conventionnelles.

Quel est l'impact de la transparence salariale sur les négociations collectives ?

La transparence salariale transforme les négociations collectives en introduisant une obligation de partage des données de rémunération. La directive (UE) 2023/970 impose une évaluation conjointe lorsqu'un écart supérieur à 5 % entre femmes et hommes n'est pas justifié objectivement.

Quel rôle nouveau pour les partenaires sociaux dans la transparence salariale ?

Les partenaires sociaux disposent d'informations précises sur les écarts de rémunération, ce qui renforce leur position dans les négociations. Ils ont droit aux informations sur les écarts et participent à l'évaluation conjointe et à la définition des mesures correctives.

Quels mécanismes correctifs intégrer aux accords collectifs ?

Les accords collectifs doivent prévoir des mécanismes de révision périodique des grilles salariales et des procédures de correction des écarts identifiés. Ces dispositifs, négociés avec les délégations du personnel, garantissent la durabilité des mesures de transparence salariale dans l'entreprise.

Conditions d'exercice

L'articulation entre transparence salariale et négociations collectives repose sur des obligations précises imposées par la directive et le droit luxembourgeois.

Critère	Détail
Seuil déclencheur	Écart salarial supérieur à 5 % non justifié par des critères objectifs
Évaluation conjointe	Obligatoire entre l'employeur et les représentants du personnel dans un délai de 6 mois
Accès aux données	Les représentants du personnel ont droit aux informations sur les écarts salariaux
Conventions collectives	Doivent intégrer des critères de classification neutres en termes de genre
Plan correctif	Mesures concrètes à négocier pour réduire les écarts identifiés
Délégation du personnel	Rôle renforcé dans le suivi de l'égalité salariale

Modalités pratiques

La prise en compte de la transparence salariale dans le processus de négociation collective nécessite une préparation structurée des données et des propositions.

Étape	Détail
Diagnostic préalable	Analyser les écarts salariaux par sexe et par catégorie avant l'ouverture des négociations
Partage des données	Communiquer les indicateurs obligatoires aux représentants du personnel
Révision des grilles	Intégrer des critères objectifs et neutres dans les classifications conventionnelles
Négociation correctrice	Définir des mesures concrètes pour réduire les écarts injustifiés
Suivi périodique	Prévoir un mécanisme de révision annuelle ou triennale des indicateurs

Pratiques et recommandations

Préparer les données de rémunération en amont des négociations pour permettre un dialogue social fondé sur des informations fiables et vérifiables.

Intégrer systématiquement la question de l'égalité salariale dans l'ordre du jour des négociations de conventions collectives, en distinguant les écarts structurels des écarts individuels.

Associer les délégations du personnel à la construction des critères de classification pour garantir la neutralité de genre et la légitimité des résultats.

Formaliser dans les accords collectifs les mécanismes de révision périodique des grilles salariales et les procédures de correction des écarts identifiés.

Documenter les justifications des écarts résiduels pour répondre aux futures demandes d'information des salariés et de l'autorité de contrôle.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970	Évaluation conjointe et rôle des représentants du personnel
Art. <u>L.225-1</u>	Égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale
Art. <u>L.162-1</u> et suivants	Négociation et conclusion des conventions collectives
Art. <u>L.414-1</u> et suivants	Attributions de la délégation du personnel
Art. <u>L.241-1</u>	Principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes

La transparence salariale constitue un levier majeur pour les partenaires sociaux luxembourgeois. Les entreprises qui anticipent cette dynamique dans leurs négociations collectives seront mieux préparées à la transposition de la directive. 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.