

Quel est le lien entre transparence salariale et directive CSRD sur le reporting de durabilité ?

Réponse courte

La **directive CSRD** (UE) 2022/2464 et la directive sur la **transparence salariale** (UE) 2023/970 sont deux réglementations complémentaires qui convergent sur l'obligation de publier des données relatives à l'**écart de rémunération** entre femmes et hommes. La CSRD impose aux grandes entreprises de rapporter des indicateurs sociaux dans le cadre des **normes ESRS**, dont l'indicateur ESRS S1-16 spécifiquement consacré à l'écart salarial.

La directive 2023/970 impose quant à elle des rapports détaillés fondés sur les sept indicateurs obligatoires sur les écarts de rémunération par catégorie de travailleurs. Les entreprises soumises aux deux directives doivent veiller à la **cohérence des données** publiées et peuvent mutualiser les processus de collecte. Cette convergence renforce la pression sur les employeurs luxembourgeois pour objectiver et corriger les inégalités salariales, sous le double regard des investisseurs et des autorités de contrôle.

Définition

La **CSRD** (Corporate Sustainability Reporting Directive) est la directive européenne 2022/2464 imposant un reporting de durabilité détaillé aux grandes entreprises.

Son volet social inclut la publication de l'**écart de rémunération** entre femmes et hommes, créant une synergie directe avec la directive 2023/970 sur la **transparence salariale**. Les deux textes poursuivent l'objectif commun de réduire les inégalités par la transparence.

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

Conditions d'exercice

L'articulation entre les deux directives implique des obligations distinctes mais convergentes pour les entreprises concernées.

| Critère | Détail |
|---------------------------------------|---|
| CSRD — périmètre | Grandes entreprises et PME cotées dépassant certains seuils (250 salariés, 50 M€ de CA ou 25 M€ de bilan) |
| Directive 2023/970 — périmètre | Toutes les entreprises de 100 salariés et plus pour le reporting des écarts |
| Indicateur commun | Écart de rémunération entre femmes et hommes (ESRS S1-16 et indicateurs de la directive) |
| Niveau de détail | La CSRD requiert un indicateur global ; la directive 2023/970 exige une ventilation par catégorie |
| Vérification | Le rapport CSRD est soumis à un audit externe ; le rapport 2023/970 est contrôlé par l'autorité nationale |
| Calendrier CSRD | Application progressive à partir de 2025 pour les premières entreprises |

Modalités pratiques

La mutualisation des processus de collecte et de publication des données permet de réduire la charge administrative et d'assurer la cohérence.

| Étape | Détail |
|-------------------------------------|---|
| Cartographie des obligations | Identifier les obligations respectives de chaque directive et leurs chevauchements |
| Source de données unique | Centraliser la collecte des données salariales dans un système commun pour les deux reportings |
| Cohérence des indicateurs | S'assurer que l'écart publié dans le rapport CSRD correspond aux données communiquées au titre de la directive 2023/970 |
| Calendrier coordonné | Aligner les échéances de production des rapports pour éviter les incohérences temporelles |
| Gouvernance intégrée | Associer les équipes RH, finance et RSE dans un comité de pilotage commun |

Pratiques et recommandations

Mutualiser la collecte des données salariales entre les deux cadres réglementaires pour éviter les doublons et garantir la cohérence des chiffres publiés.

Impliquer dès le départ les équipes RSE et RH dans un processus coordonné de reporting, en définissant clairement les responsabilités respectives.

Anticiper l'audit externe du rapport CSRD en documentant rigoureusement la méthodologie de calcul des écarts salariaux, qui servira également pour le reporting de transparence salariale.

Utiliser les résultats des deux rapports comme levier stratégique pour améliorer l'attractivité employeur et la marque employeur auprès des investisseurs et des talents.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---------------------------------|--|
| Directive (UE) 2023/970 | Transparence des rémunérations entre femmes et hommes |
| Directive (UE) 2022/2464 (CSRD) | Reporting de durabilité des entreprises |
| ESRS S1-16 | Indicateur normé sur l'écart de rémunération dans les normes ESRS |
| Art. <u>L.225-1</u> | Égalité de rémunération au Luxembourg |
| Loi du 23 juillet 2016 | Audit et comptes des entreprises (transposition directive comptable) |
| Règlement (UE) 2020/852 | Taxonomie européenne — cadre général de la finance durable |

Les entreprises soumises aux deux directives ont intérêt à adopter une approche intégrée dès 2025. La cohérence entre les données publiées renforce la crédibilité de la démarche et réduit le risque de contestation. 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.