

Comment gérer la transparence salariale pour les travailleurs frontaliers au Luxembourg ?

Réponse courte

Les **travailleurs frontaliers** sont pleinement inclus dans le périmètre de la transparence salariale au Luxembourg. Leur rémunération brute doit être **comparable** à celle des salariés résidents occupant le même poste ou un poste de valeur égale, sans distinction liée à leur lieu de résidence. Les différences de traitement **fiscal** entre frontaliers et résidents n'affectent pas la comparaison, qui s'effectue sur la base de la rémunération brute.

L'employeur doit intégrer les frontaliers dans ses rapports sur les écarts salariaux et dans les données communiquées aux salariés exerçant leur droit à l'information salariale. Les conventions fiscales bilatérales avec la France, la Belgique et l'Allemagne ne modifient pas les obligations en matière d'**égalité de rémunération**, qui relèvent exclusivement du droit du travail luxembourgeois applicable au lieu d'exécution du contrat.

Définition

La transparence salariale pour les **travailleurs frontaliers** consiste à appliquer les mêmes obligations de communication, de comparaison et de justification des rémunérations à l'ensemble des salariés soumis au droit du travail luxembourgeois, indépendamment de leur **lieu de résidence**.

Le Luxembourg comptant près de 220 000 frontaliers, cette question revêt une importance particulière pour les entreprises.

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

Questions fréquentes

Comment gérer la transparence salariale pour les travailleurs frontaliers au Luxembourg ?

Les frontaliers sont pleinement inclus dans la directive 2023/970. La comparaison s'effectue sur la base de la rémunération brute, sans distinction liée au lieu de résidence. Le droit du travail luxembourgeois s'applique au lieu d'exécution du contrat.

Comment intégrer les frontaliers dans le reporting sur les écarts salariaux ?

L'employeur produit un rapport unique consolidé incluant tous les salariés sous contrat luxembourgeois, frontaliers compris. Les frontaliers sont comptabilisés dans les effectifs et dans les indicateurs ventilés par sexe et catégorie de travailleurs.

Faut-il comparer les salaires nets ou bruts entre frontaliers et résidents ?

La comparaison se fait exclusivement sur la rémunération brute. Les rémunérations nettes ne sont pas comparables car elles varient selon la fiscalité du pays de résidence. Les conventions fiscales bilatérales relèvent d'un cadre juridique distinct.

Le statut de frontalier peut-il justifier un écart salarial ?

Non. La résidence frontalière ne constitue jamais un critère légitime de différenciation salariale. Les écarts entre frontaliers et résidents doivent reposer exclusivement sur des critères objectifs liés au poste, à l'expérience et aux compétences.

Les conventions fiscales modifient-elles l'obligation d'égalité salariale ?

Non. Les conventions fiscales avec la France, la Belgique et l'Allemagne portent sur le traitement fiscal et n'affectent pas les obligations en matière d'égalité de rémunération, qui relèvent du droit du travail luxembourgeois selon l'article L.010-1.

Les frontaliers ont-ils les mêmes droits à l'information salariale que les résidents ?

Oui, leur droit à l'information est identique à celui des résidents. Ils peuvent obtenir les données comparatives par catégorie et exercer tous les recours prévus par la directive 2023/970 et le Code du travail luxembourgeois.

Conditions d'exercice

Les travailleurs frontaliers bénéficient des mêmes droits que les résidents en matière de transparence salariale.

Critère	Détail
Périmètre	Tous les salariés sous contrat de travail luxembourgeois, frontaliers inclus
Base de comparaison	Rémunération brute, hors incidences fiscales liées au pays de résidence
Droit à l'information	Identique pour frontaliers et résidents (données comparatives par catégorie)
Reporting	Les frontaliers sont comptabilisés dans les effectifs et les rapports d'écart
Principe applicable	Égalité de rémunération sans distinction de nationalité ou de résidence
Droit applicable	Droit du travail luxembourgeois (lieu d'exécution du contrat)

Modalités pratiques

L'intégration des travailleurs frontaliers dans le dispositif de transparence salariale nécessite des précisions méthodologiques.

Étape	Détail
Inventaire	Identifier tous les frontaliers par catégorie de travailleurs comparables
Comparaison brute	Utiliser la rémunération brute comme base unique de comparaison
Exclusion du net	Ne pas comparer les rémunérations nettes, qui varient selon la fiscalité du pays de résidence
Avantages en nature	Inclure dans la comparaison, y compris ceux spécifiques aux frontaliers (indemnités kilométriques)
Communication	Informar les frontaliers de leur droit à l'information dans les mêmes conditions que les résidents
Reporting consolidé	Produire un rapport unique incluant l'ensemble des salariés

Pratiques et recommandations

Harmoniser les grilles de rémunération pour garantir que les écarts entre frontaliers et résidents reposent exclusivement sur des critères objectifs liés au poste, à l'expérience et aux compétences.

Distinguer clairement la rémunération brute, relevant du droit du travail, du traitement fiscal, relevant des conventions bilatérales et de la législation du pays de résidence.

Sensibiliser les managers au fait que la résidence frontalière ne constitue jamais un critère légitime de différenciation salariale.

Anticiper les demandes d'information des frontaliers qui pourraient comparer leur situation avec celle de collègues résidents et préparer des réponses fondées sur des critères objectifs.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970	Application à tous les travailleurs au sens du droit de l'Union (art. 2)
Art. <u>L.225-1</u> à <u>L.225-5</u>	Égalité de rémunération dans le Code du travail luxembourgeois
Art. <u>L.010-1</u>	Champ d'application territorial du Code du travail luxembourgeois
Art. <u>L.241-1</u>	Interdiction de la discrimination fondée sur le sexe
Règlement (CE) 883/2004	Coordination des systèmes de sécurité sociale
Conventions fiscales bilatérales	Conventions avec la France, la Belgique et l'Allemagne (traitement fiscal)

Le statut de frontalier ne crée aucune exception aux obligations de transparence salariale. L'employeur doit traiter l'ensemble de ses salariés de manière égale sur la base de la rémunération brute, la fiscalité relevant d'un cadre juridique distinct. 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.