

# 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 ?](#)

## Conditions d'exercice

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

Critère	Détail
<b>Périmètre</b>	Tous les salariés sous contrat de travail luxembourgeois, frontaliers inclus
<b>Base de comparaison</b>	Rémunération brute, hors incidences fiscales liées au pays de résidence
<b>Droit à l'information</b>	Identique pour frontaliers et résidents (données comparatives par catégorie)
<b>Reporting</b>	Les frontaliers sont comptabilisés dans les effectifs et les rapports d'écarts
<b>Principe applicable</b>	Égalité de rémunération sans distinction de nationalité ou de résidence
<b>Droit applicable</b>	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
<b>Inventaire</b>	Identifier tous les frontaliers par catégorie de travailleurs comparables
<b>Comparaison brute</b>	Utiliser la rémunération brute comme base unique de comparaison
<b>Exclusion du net</b>	Ne pas comparer les rémunérations nettes, qui varient selon la fiscalité du pays de résidence
<b>Avantages en nature</b>	Inclure dans la comparaison, y compris ceux spécifiques aux frontaliers (indemnités kilométriques)
<b>Communication</b>	Informar les frontaliers de leur droit à l'information dans les mêmes conditions que les résidents
<b>Reporting consolidé</b>	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
<b>Directive (UE) 2023/970</b>	Application à tous les travailleurs au sens du droit de l'Union (art. 2)
<b>Art. <u>L.225-1</u> à <u>L.225-5</u></b>	Égalité de rémunération dans le Code du travail luxembourgeois
<b>Art. <u>L.010-1</u></b>	Champ d'application territorial du Code du travail luxembourgeois
<b>Art. <u>L.241-1</u></b>	Interdiction de la discrimination fondée sur le sexe
<b>Règlement (CE) 883/2004</b>	Coordination des systèmes de sécurité sociale
<b>Conventions fiscales bilatérales</b>	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.