

Les petites entreprises sont-elles automatiquement exemptées du reporting de transparence salariale ?

Réponse courte

Non, les petites entreprises ne bénéficient pas d'une exemption totale. La directive 2023/970 distingue deux catégories d'obligations. Le **reporting périodique** sur les écarts de rémunération ne concerne que les entreprises de 100 salariés et plus, selon un calendrier progressif : 250+ dès 2027 (annuel), 150-249 dès 2028 (triennal), 100-149 dès 2031 (triennal).

En revanche, les **obligations générales** s'appliquent à toutes les entreprises sans seuil d'effectif : publication de fourchettes salariales dans les offres d'emploi, accessibilité des critères de rémunération, interdiction de demander l'historique salarial des candidats et droit individuel à l'information. Même une entreprise de 5 salariés devra respecter ces règles dès l'entrée en vigueur de la loi de transposition. Les États membres peuvent en outre étendre le reporting aux entreprises de moins de 100 salariés.

Définition

L'exemption de reporting désigne la dispense de publication des rapports périodiques sur les écarts de rémunération entre femmes et hommes, réservée aux entreprises n'atteignant pas le seuil de 100 salariés.

Cette dispense ne couvre pas les **obligations générales de transparence** instaurées par la directive 2023/970, qui s'imposent à l'ensemble des employeurs indépendamment de leur taille.

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

Conditions d'exercice

Les obligations de transparence salariale varient selon la taille de l'entreprise pour le volet reporting, mais restent universelles pour le volet général.

Critère	Détail
Obligations générales	Applicables à toutes les entreprises, sans seuil d'effectif
Fourchettes salariales	Publication obligatoire dans chaque offre d'emploi ou communication avant l'entretien
Critères de rémunération	Accessibilité pour tous les salariés des critères objectifs de fixation et d'évolution
Historique salarial	Interdiction de demander aux candidats leur rémunération antérieure
Droit à l'information	Tout salarié peut obtenir les niveaux moyens de rémunération de sa catégorie, ventilés par sexe
Reporting 250+ salariés	Rapport annuel sur les écarts dès juin 2027
Reporting 150-249 salariés	Rapport triennal dès 2028
Reporting 100-149 salariés	Rapport triennal dès 2031
Moins de 100 salariés	Pas de reporting obligatoire, sauf extension par le législateur national

Modalités pratiques

Les petites entreprises doivent se conformer aux obligations générales dès l'entrée en vigueur de la loi de transposition.

Action	Détail
Mise à jour des offres d'emploi	Intégrer une fourchette salariale ou la communiquer au candidat avant le premier entretien
Documentation des critères	Formaliser et rendre accessibles les critères objectifs de rémunération et de progression
Processus de recrutement	Supprimer toute question relative à l'historique salarial des candidats
Traitement des demandes	Répondre sous 2 mois à toute demande d'information salariale d'un salarié
Anticipation du reporting	Structurer la politique de rémunération en prévision d'un éventuel abaissement du seuil
Suivi législatif	Surveiller la transposition luxembourgeoise qui pourrait étendre le reporting en dessous de 100 salariés

Pratiques et recommandations

Anticiper la mise en conformité sans attendre d'atteindre le seuil de 100 salariés, car la structuration d'une politique salariale transparente demande un travail préparatoire conséquent.

Formaliser dès à présent les critères objectifs de fixation et d'évolution des rémunérations, ce qui facilitera tant le respect des obligations générales que la production éventuelle de rapports futurs.

Documenter les écarts salariaux internes même en l'absence d'obligation de reporting, afin de pouvoir répondre aux demandes individuelles d'information et de prévenir les contentieux liés à la discrimination salariale.

Suivre attentivement le processus de transposition luxembourgeois, le législateur national ayant la faculté d'abaisser le seuil de reporting en dessous de 100 salariés.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970	Article 5 (transparence avant emploi), article 6 (transparence de la politique de rémunération), article 7 (droit à l'information)
Art. 9 de la directive	Rapports sur les écarts de rémunération et seuils d'effectifs
Art. 10 de la directive	Évaluation conjointe en cas d'écart supérieur à 5 %
Art. 9 §2 de la directive	Faculté pour les États membres d'étendre le reporting aux entreprises de moins de 100 salariés
Art. <u>L.225-1</u> à <u>L.225-5</u>	Égalité salariale dans le Code du travail luxembourgeois
Art. <u>L.414-2</u>	Mission de la délégation du personnel en matière d'égalité de traitement

L'absence d'obligation de reporting ne signifie pas absence d'obligation de transparence. Les petites entreprises qui négligent les obligations générales s'exposent aux mêmes sanctions que les grandes en matière de recrutement et de droit à l'information. 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.