

# 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 ?](#)

## Questions fréquentes

### Le législateur national peut-il étendre le reporting aux petites entreprises ?

Oui. L'article 9§2 de la directive 2023/970 autorise les États membres à étendre le reporting aux entreprises de moins de 100 salariés. Le Luxembourg pourrait abaisser ce seuil lors de la transposition attendue avant le 7 juin 2026.

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

Non. La directive 2023/970 distingue le reporting (réservé aux 100+ salariés selon un calendrier progressif) des obligations générales (fourchettes, accessibilité des critères, droit à l'information, interdiction de l'historique salarial), qui s'imposent à toutes les entreprises sans seuil d'effectif.

### Pourquoi anticiper la conformité avant d'atteindre le seuil de 100 salariés ?

La structuration d'une politique salariale transparente demande un travail préparatoire conséquent. Documenter les critères dès maintenant facilite tant le respect des obligations générales que la production éventuelle de rapports futurs en cas d'extension du seuil.

### Quel calendrier s'applique au reporting selon la taille de l'entreprise ?

Les entreprises de 250+ salariés produisent un rapport annuel dès juin 2027 ; celles de 150 à 249 salariés un rapport triennal dès 2028 ; celles de 100 à 149 salariés un rapport triennal dès 2031, conformément à l'article 9 de la directive 2023/970.

### Quelles obligations s'appliquent aux entreprises de moins de 100 salariés ?

Toutes les obligations générales : 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. Le reporting n'est en revanche pas obligatoire.

### Une petite entreprise peut-elle être sanctionnée pour discrimination salariale ?

Oui. Les obligations générales et le principe d'égalité salariale (articles L.225-1 à L.225-5) s'appliquent indépendamment de la taille. Les sanctions pénales (251 à 25 000 euros, doublées en récidive) et les actions devant le tribunal du travail visent toutes les entreprises.

## 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
<b>Obligations générales</b>	Applicables à toutes les entreprises, sans seuil d'effectif
<b>Fourchettes salariales</b>	Publication obligatoire dans chaque offre d'emploi ou communication avant l'entretien
<b>Critères de rémunération</b>	Accessibilité pour tous les salariés des critères objectifs de fixation et d'évolution
<b>Historique salarial</b>	Interdiction de demander aux candidats leur rémunération antérieure
<b>Droit à l'information</b>	Tout salarié peut obtenir les niveaux moyens de rémunération de sa catégorie, ventilés par sexe
<b>Reporting 250+ salariés</b>	Rapport annuel sur les écarts dès juin 2027
<b>Reporting 150-249 salariés</b>	Rapport triennal dès 2028
<b>Reporting 100-149 salariés</b>	Rapport triennal dès 2031
<b>Moins de 100 salariés</b>	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
<b>Mise à jour des offres d'emploi</b>	Intégrer une fourchette salariale ou la communiquer au candidat avant le premier entretien
<b>Documentation des critères</b>	Formaliser et rendre accessibles les critères objectifs de rémunération et de progression
<b>Processus de recrutement</b>	Supprimer toute question relative à l'historique salarial des candidats
<b>Traitement des demandes</b>	Répondre sous 2 mois à toute demande d'information salariale d'un salarié
<b>Anticipation du reporting</b>	Structurer la politique de rémunération en prévision d'un éventuel abaissement du seuil
<b>Suivi législatif</b>	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
<b>Directive (UE) 2023/970</b>	Article 5 (transparence avant emploi), article 6 (transparence de la politique de rémunération), article 7 (droit à l'information)
<b>Art. 9 de la directive</b>	Rapports sur les écarts de rémunération et seuils d'effectifs
<b>Art. 10 de la directive</b>	Évaluation conjointe en cas d'écart supérieur à 5 %
<b>Art. 9 §2 de la directive</b>	Faculté pour les États membres d'étendre le reporting aux entreprises de moins de 100 salariés
<b>Art. <u>L.225-1</u> à <u>L.225-5</u></b>	Égalité salariale dans le Code du travail luxembourgeois
<b>Art. <u>L.414-2</u></b>	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.