

# Quelle est la différence entre les obligations et les démarches volontaires en matière de transparence salariale ?

## Réponse courte

La directive 2023/970 impose des **obligations légales** que toutes les entreprises devront respecter après la transposition en droit luxembourgeois : publication de fourchettes salariales dans les offres d'emploi, interdiction de demander l'**historique salarial** des candidats, mise à disposition des critères de rémunération, droit individuel à l'information et rapports périodiques sur les **écarts de rémunération** selon la taille de l'entreprise, avec évaluation conjointe obligatoire si l'écart dépasse **5 %**.

Les **démarches volontaires** vont au-delà de ces exigences : publication proactive des rapports, intégration dans le reporting **RSE/CSRD**, audit anticipé des rémunérations, certification externe ou benchmarking salarial. Anticiper permet de réduire le risque de contentieux, de renforcer l'image employeur et de détecter précocement les écarts avant l'entrée en vigueur des obligations.

## Définition

La distinction entre obligations et démarches volontaires en matière de transparence salariale repose sur le caractère contraignant des mesures.

Les obligations découlent directement de la directive 2023/970 et de sa future transposition en droit luxembourgeois, tandis que les démarches volontaires relèvent d'une **stratégie proactive** de l'employeur pour anticiper, dépasser le cadre légal et valoriser sa politique de **rémunération équitable**.

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

## Questions fréquentes

### En quoi consistent les démarches volontaires en transparence salariale ?

Publication proactive du rapport sur les écarts, intégration dans le reporting RSE/CSRD (directive 2022/2464), audit anticipé des rémunérations, communication interne des grilles, certification externe (label égalité) et benchmarking salarial avec le marché pour objectiver le positionnement.

### Faut-il documenter les démarches volontaires ?

Oui. Documenter chaque démarche pour constituer un dossier de conformité en cas de contrôle ou de contentieux devant le tribunal du travail. Mesurer le ROI par les indicateurs de satisfaction des salariés, de turnover et de litiges évités est recommandé.

### Pourquoi anticiper les obligations dès 2025 ?

Anticiper permet d'identifier et corriger les écarts avant l'entrée en vigueur (7 juin 2026), de réduire le risque de contentieux, de renforcer l'image employeur et de détecter précocement les anomalies. La structuration d'une politique transparente demande un travail préparatoire conséquent.

### Quelle différence entre obligations légales et démarches volontaires en transparence salariale ?

Les obligations (fourchettes salariales, droit à l'information, reporting selon taille, évaluation conjointe au-delà de 5 %) découlent de la directive 2023/970. Les démarches volontaires (publication proactive, intégration CSRD, audit anticipé, certification) anticipent et dépassent ces exigences pour valoriser l'entreprise.

### Quelles sont les obligations légales applicables à toutes les entreprises ?

La publication de fourchettes salariales dans les offres d'emploi, l'interdiction de demander l'historique salarial des candidats, la mise à disposition des critères de rémunération et le droit individuel à l'information des salariés s'imposent à toutes les entreprises sans seuil.

### Quels avantages compétitifs offrent les démarches volontaires ?

Renforcement de la confiance des salariés, attractivité employeur, réduction du turnover, prévention des litiges et crédibilité auprès des investisseurs ESG. Une entreprise contrainte de publier un rapport défavorable sans préparation s'expose à un risque réputationnel et à des actions collectives.

## Conditions d'exercice

Les obligations légales s'imposent à toutes les entreprises selon un calendrier progressif défini par la directive.

Obligation	Détail
<b>Fourchettes salariales</b>	Publication obligatoire dans toutes les offres d'emploi ou communication avant l'entretien
<b>Historique salarial</b>	Interdiction de demander aux candidats leur rémunération antérieure
<b>Critères de rémunération</b>	Mise à disposition des critères objectifs déterminant la rémunération et la progression salariale
<b>Droit à l'information</b>	Tout salarié peut demander les niveaux de rémunération moyens de sa catégorie, ventilés par sexe
<b>Rapport périodique</b>	Annuel pour les entreprises de 250+ salariés, triennal pour 100-249 salariés
<b>Évaluation conjointe</b>	Obligatoire avec les représentants du personnel si l'écart constaté dépasse 5 %

## Modalités pratiques

Les démarches volontaires complètent les obligations légales et renforcent la crédibilité de la politique salariale.

Démarche	Détail
<b>Publication proactive</b>	Diffusion du rapport sur les écarts sur le site web ou dans le rapport annuel, sans y être contraint
<b>Intégration RSE/CSRD</b>	Inclusion des données de transparence salariale dans le reporting extra-financier
<b>Audit anticipé</b>	Analyse volontaire des rémunérations avant la date limite de transposition pour corriger les écarts
<b>Communication interne</b>	Information proactive des salariés sur la politique salariale, les grilles et les critères
<b>Certification externe</b>	Obtention d'un label égalité ou d'une certification attestant de pratiques équitables
<b>Benchmarking salarial</b>	Comparaison des rémunérations avec le marché pour objectiver le positionnement de l'entreprise

## Pratiques et recommandations

**Anticiper** les obligations dès 2025 en lançant un audit interne des rémunérations pour identifier les écarts existants et les corriger avant l'entrée en vigueur de la loi de transposition.

**Dépasser** le strict minimum légal en publiant volontairement les résultats et en communiquant la politique salariale aux salariés, ce qui renforce la confiance et l'attractivité employeur.

**Documenter** chaque démarche volontaire pour constituer un dossier de conformité en cas de contrôle ou de contentieux devant le tribunal du travail.

**Mesurer** le retour sur investissement des démarches volontaires en suivant les indicateurs de satisfaction des salariés, de turnover et de litiges évités, car une entreprise contrainte de publier un rapport défavorable sans préparation s'expose à un risque réputationnel et à des actions collectives.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Directive (UE) 2023/970</b>	Transparence des rémunérations — obligations de reporting, droit à l'information, évaluation conjointe
<b>Art. <u>L.225-1</u> à <u>L.225-5</u></b>	Égalité de rémunération entre femmes et hommes 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
<b>Directive (UE) 2022/2464 (CSRD)</b>	Reporting extra-financier incluant les données sociales et salariales
<b>RGPD (UE) 2016/679</b>	Protection des données personnelles dans le cadre de la communication salariale

Les démarches volontaires constituent un avantage compétitif et non une simple anticipation réglementaire. Les entreprises qui ne font que le strict minimum s'exposent à des écarts non détectés et à une perte de crédibilité lors de la publication obligatoire des rapports. 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.