

La transparence salariale s'applique-t-elle au secteur public au Luxembourg ?

Réponse courte

La directive européenne (UE) 2023/970 sur la **transparence salariale** s'applique à l'ensemble des employeurs, tant du **secteur privé** que du **secteur public**. Les administrations publiques, les établissements publics et les communes sont donc concernés par les obligations de transparence des rémunérations entre femmes et hommes dès la transposition en droit luxembourgeois.

Toutefois, le secteur public luxembourgeois présente des **spécificités** liées au statut de la **fonction publique** et aux grilles indiciaires. Les fonctionnaires et employés de l'État bénéficient déjà d'une certaine transparence grâce aux barèmes publiés, mais les obligations de **reporting** sur les écarts salariaux et le droit à l'information individuelle s'appliqueront également. La loi de transposition devra préciser les modalités d'adaptation aux structures publiques.

Définition

La **transparence salariale dans le secteur public** désigne l'application des obligations européennes de publication et de justification des rémunérations aux employeurs publics luxembourgeois. Elle couvre les administrations de l'État, les communes, les syndicats intercommunaux et les établissements publics.

Le secteur public luxembourgeois fonctionne selon un système de **grilles indiciaires** qui détermine la rémunération en fonction du grade, de l'échelon et de l'ancienneté. Ce système offre une base de transparence structurelle, mais n'exclut pas l'existence d'écarts liés aux compléments de rémunération, aux primes ou aux indemnités spécifiques.

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

Conditions d'exercice

L'application de la transparence salariale au secteur public dépend du statut juridique de l'employeur et de la nature de la relation de travail.

Critère	Détail
Fonctionnaires	Soumis au statut général, grilles indiciaires publiques, transparence structurelle existante
Employés de l'État	Régis par le Code du travail, pleinement concernés par la directive
Agents communaux	Soumis selon leur statut (fonctionnaire ou salarié) aux règles applicables
Établissements publics	Concernés comme tout employeur au sens de la directive
Compléments de rémunération	Primes, indemnités et avantages inclus dans le périmètre d'analyse
Seuils de reporting	Applicables en fonction de l'effectif de l'entité publique

Modalités pratiques

Les entités publiques doivent adapter leurs pratiques de gestion des rémunérations aux nouvelles exigences de transparence.

Étape	Détail
Inventaire des rémunérations	Recenser l'ensemble des composantes salariales au-delà des grilles indiciaires
Analyse des écarts	Identifier les écarts femmes-hommes sur les primes, indemnités et avancements
Adaptation des offres	Intégrer les fourchettes salariales dans les avis de recrutement public
Rapport de données	Produire les indicateurs obligatoires si le seuil d'effectifs est atteint
Information individuelle	Répondre aux demandes des agents dans le délai de 2 mois

Pratiques et recommandations

Auditer dès à présent les composantes de rémunération du secteur public au-delà des grilles indiciaires, en incluant les primes de responsabilité, les indemnités de fonction et les avantages en nature. Les grilles indiciaires garantissent une égalité formelle, mais les compléments peuvent générer des écarts significatifs entre femmes et hommes.

Cartographier les postes et les niveaux de responsabilité pour identifier les catégories de travailleurs au sens de la directive, en tenant compte de la diversité des statuts dans la fonction publique luxembourgeoise. Cette cartographie servira de base pour le calcul des indicateurs obligatoires.

Préparer les outils de collecte de données en coordination avec les services des ressources humaines de chaque administration, afin de disposer d'un système fiable pour produire les rapports requis dans les délais impartis.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970	Transparence des rémunérations, applicable secteurs privé et public
Art. <u>L.225-1</u>	Égalité salariale pour un même travail ou un travail de valeur égale
Art. <u>L.241-1</u>	Interdiction de la discrimination fondée sur le sexe
Art. <u>L.241-2</u>	Champ d'application incluant les conditions d'emploi et de salaire
Loi modifiée du 16 avril 1979	Statut général des fonctionnaires de l'État

Le secteur public bénéficie d'une transparence partielle grâce aux grilles indiciaires, mais les obligations de reporting et d'évaluation conjointe s'appliqueront pleinement. La loi de transposition précisera les adaptations spécifiques. 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.