

Les associations et ASBL sont-elles soumises à la transparence salariale au Luxembourg ?

Réponse courte

Les **associations sans but lucratif** (ASBL) sont pleinement soumises aux obligations de transparence salariale dès lors qu'elles emploient des **salariés**. La directive européenne (UE) 2023/970 s'applique à tout employeur, quelle que soit sa forme juridique, y compris les ASBL, les fondations et les associations reconnues d'utilité publique.

Les ASBL luxembourgeoises qui atteignent les **seuils d'effectifs** prévus par la directive devront produire des rapports sur les écarts de rémunération entre femmes et hommes. Les obligations immédiates — **fourchettes salariales** dans les offres d'emploi, communication des **critères de rémunération** et droit à l'information individuelle — s'appliqueront à toutes les ASBL employeuses dès l'entrée en vigueur de la loi de transposition.

Définition

La **transparence salariale pour les ASBL** recouvre l'ensemble des obligations imposées aux associations employeuses en matière de publication, de justification et de communication des niveaux de rémunération. Le critère déterminant n'est pas la forme juridique de l'employeur, mais l'existence d'une relation de travail salarié.

Les ASBL luxembourgeoises opèrent dans des secteurs variés — social, éducatif, culturel, sportif, caritatif — et emploient une part significative de la main-d'œuvre nationale. Leurs pratiques de rémunération sont soumises aux mêmes règles que celles du **secteur privé marchand**, y compris les dispositions du Code du travail relatives à l'égalité de traitement.

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

Questions fréquentes

Comment formaliser une grille salariale dans une ASBL ?

Établir une grille transparente et documentée fondée sur les quatre critères de la directive (compétences, effort, responsabilités, conditions). Sensibiliser le conseil d'administration et la direction aux obligations, et anticiper la collecte des données via un outil RH adapté à la taille de l'association.

Les ASBL doivent-elles produire un rapport sur les écarts ?

Le reporting dépend de l'effectif : rapport annuel pour 250+ salariés dès juin 2027, triennal pour 150-249 salariés dès 2028, et triennal pour 100-149 salariés dès 2031. Les petites ASBL ne sont pas soumises au reporting périodique.

Les associations et ASBL sont-elles soumises à la transparence salariale au Luxembourg ?

Oui. Les ASBL sont pleinement soumises dès lors qu'elles emploient des salariés. La directive 2023/970 s'applique à tout employeur quelle que soit sa forme juridique, y compris les ASBL, fondations et associations reconnues d'utilité publique au Luxembourg.

Les conventions collectives associatives suffisent-elles à la conformité ?

Non. La convention SAS pour le secteur d'aide et de soins offre un cadre structurant mais ne dispense pas du respect des obligations de transparence. L'ASBL doit aussi formaliser ses critères, justifier les écarts et répondre aux demandes individuelles d'information salariale.

Les financements publics dispensent-ils des obligations de transparence ?

Non. Les financements publics conditionnés à des barèmes spécifiques ne dispensent pas du respect des obligations de transparence salariale. L'article L.241-9 du Code du travail prévoit la nullité de toute disposition contraire à l'égalité de traitement, y compris pour les ASBL.

Quelles obligations immédiates pour une ASBL employeuse ?

Toute ASBL employant au moins un salarié doit publier des fourchettes salariales dans ses offres d'emploi, communiquer les critères de rémunération à ses salariés, ne plus demander l'historique salarial des candidats et répondre aux demandes individuelles d'information.

Conditions d'exercice

L'application de la transparence salariale aux ASBL dépend principalement de leur qualité d'employeur et de leur effectif.

Critère	Détail
Qualité d'employeur	Toute ASBL employant au moins 1 salarié est concernée par les obligations de base
Fourchettes salariales	Obligatoires dans les offres d'emploi dès l'entrée en vigueur
Critères de rémunération	À communiquer à tous les salariés sur demande
Historique salarial	Interdiction de le demander aux candidats
Rapport 250+ salariés	Rapport annuel sur les écarts à partir de juin 2027
Rapport 150-249 salariés	Rapport triennal à partir de 2028
Rapport 100-149 salariés	Rapport triennal à partir de 2031

Modalités pratiques

Les ASBL doivent intégrer les exigences de transparence salariale dans leur gestion des ressources humaines.

Étape	Détail
Audit salarial	Analyser les écarts de rémunération par sexe au sein de l'association
Grille de rémunération	Formaliser les critères objectifs de fixation des salaires
Offres d'emploi	Intégrer systématiquement les fourchettes salariales
Documentation	Constituer un dossier justifiant les critères de rémunération appliqués
Reporting	Préparer la collecte de données si le seuil d'effectifs est atteint

Pratiques et recommandations

Formaliser les pratiques de rémunération au sein de l'ASBL en établissant une grille salariale transparente et documentée. De nombreuses associations fonctionnent sans grille formalisée, ce qui rend difficile la justification des écarts et expose à des risques de non-conformité. Les conventions collectives applicables au secteur — notamment la convention SAS pour le secteur d'aide et de soins — offrent un cadre structurant à exploiter.

Sensibiliser le conseil d'administration et la direction aux nouvelles obligations, en particulier pour les associations qui n'ont pas encore mis en place de politique salariale structurée. Les financements publics conditionnés à des barèmes spécifiques ne dispensent pas du respect des obligations de transparence.

Anticiper la collecte des données nécessaires au reporting en investissant dans des outils de gestion des ressources humaines adaptés à la taille et aux moyens de l'association, afin de pouvoir produire les indicateurs obligatoires dans les délais requis.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970	Transparence des rémunérations, applicable à tout employeur
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.241-9</u>	Nullité des dispositions contraires à l'égalité de traitement (y compris ASBL)
Loi modifiée du 21 avril 1928	Régime juridique des associations sans but lucratif

Les ASBL de petite taille ne sont pas soumises aux obligations de reporting, mais restent tenues par les obligations immédiates de transparence. Il est recommandé d'anticiper la mise en conformité quelle que soit la taille de l'association. 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.