

# 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 ?](#)

## Conditions d'exercice

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

Critère	Détail
<b>Qualité d'employeur</b>	Toute ASBL employant au moins 1 salarié est concernée par les obligations de base
<b>Fourchettes salariales</b>	Obligatoires dans les offres d'emploi dès l'entrée en vigueur
<b>Critères de rémunération</b>	À communiquer à tous les salariés sur demande
<b>Historique salarial</b>	Interdiction de le demander aux candidats
<b>Rapport 250+ salariés</b>	Rapport annuel sur les écarts à partir de juin 2027
<b>Rapport 150-249 salariés</b>	Rapport triennal à partir de 2028
<b>Rapport 100-149 salariés</b>	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
<b>Audit salarial</b>	Analyser les écarts de rémunération par sexe au sein de l'association
<b>Grille de rémunération</b>	Formaliser les critères objectifs de fixation des salaires
<b>Offres d'emploi</b>	Intégrer systématiquement les fourchettes salariales
<b>Documentation</b>	Constituer un dossier justifiant les critères de rémunération appliqués
<b>Reporting</b>	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
<b>Directive (UE) 2023/970</b>	Transparence des rémunérations, applicable à tout employeur
<b>Art. <u>L.225-1</u></b>	Égalité salariale pour un même travail ou un travail de valeur égale
<b>Art. <u>L.241-1</u></b>	Interdiction de la discrimination fondée sur le sexe
<b>Art. <u>L.241-9</u></b>	Nullité des dispositions contraires à l'égalité de traitement (y compris ASBL)
<b>Loi modifiée du 21 avril 1928</b>	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.