

Comment appliquer la transparence salariale dans un groupe de sociétés au Luxembourg ?

Réponse courte

La transparence salariale s'applique au niveau de chaque **entité juridique** employeuse au sein du groupe. Chaque société du groupe qui atteint les **seuils d'effectifs** doit produire son propre rapport sur les écarts de rémunération. Le périmètre de calcul est celui de l'entreprise au sens du droit du travail luxembourgeois, et non celui du groupe consolidé.

En pratique, les groupes de sociétés doivent néanmoins adopter une approche **coordonnée** pour assurer la cohérence des politiques de rémunération entre filiales. Les critères objectifs de fixation des salaires doivent être harmonisés autant que possible, et la mobilité intra-groupe ne doit pas générer d'écarts injustifiés entre femmes et hommes. La consolidation des données au niveau du groupe permet d'identifier des tendances globales, même si le reporting reste individuel par entité.

Définition

La **transparence salariale dans un groupe de sociétés** désigne l'obligation pour chaque entité juridique du groupe employant des salariés au Luxembourg de se conformer individuellement aux exigences de la directive (UE) 2023/970. Le groupe en tant que tel n'est pas l'entité redevable, mais la coordination au niveau du groupe est essentielle pour assurer une mise en conformité efficace.

La notion de groupe au Luxembourg repose sur les liens de contrôle entre sociétés. Chaque filiale conserve sa **personnalité juridique propre** et ses obligations distinctes en matière de droit du travail, y compris pour la transparence salariale.

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

Questions fréquentes

Comment appliquer la transparence salariale dans un groupe de sociétés au Luxembourg ?

Chaque entité juridique employeuse applique individuellement la directive 2023/970. Le périmètre de calcul est l'entreprise au sens du droit du travail luxembourgeois, non le groupe consolidé. Une coordination groupe reste essentielle pour cohérence et harmonisation des politiques de rémunération entre filiales.

Comment centraliser les données de rémunération d'un groupe ?

Mettre en place un système RH consolidé permettant de collecter et analyser les données par entité tout en disposant d'une vision groupe. Cette centralisation facilite la détection des écarts, la production des rapports obligatoires par filiale et l'harmonisation des grilles.

Comment gérer la mobilité intra-groupe en transparence salariale ?

Les transferts entre filiales doivent respecter le principe d'égalité salariale (articles L.225-1 et L.225-3). Une politique commune de rémunération évite les écarts injustifiés lors des transferts et garantit la cohérence des pratiques sur l'ensemble du groupe.

Faut-il désigner un responsable groupe pour la conformité salariale ?

Oui, c'est recommandé. Désigner un responsable de la conformité salariale au niveau du groupe permet de coordonner les actions des filiales, superviser la production des rapports et assurer la cohérence des politiques de rémunération avec les exigences de la directive.

Faut-il harmoniser les politiques salariales entre filiales ?

Oui, c'est recommandé. L'harmonisation des grilles et des critères d'évaluation des postes entre filiales évite que des traitements différenciés ne créent des écarts injustifiés entre femmes et hommes. La mobilité intra-groupe doit faire l'objet d'une attention particulière.

Les seuils d'effectifs s'apprécient-ils au niveau du groupe ?

Non. Les seuils (250+, 150-249, 100-149 salariés) s'apprécient par entité juridique, sans consolidation au niveau du groupe. Chaque société conserve sa personnalité juridique propre et ses obligations distinctes en matière de droit du travail luxembourgeois.

Conditions d'exercice

L'application de la transparence salariale dans un groupe dépend de la structure juridique et des effectifs de chaque entité.

Critère	Détail
Entité redevable	Chaque société du groupe employant des salariés au Luxembourg
Calcul des effectifs	Par entité juridique, non consolidé au niveau du groupe
Seuils de reporting	250+, 150-249 ou 100-149 salariés par entité
Critères de rémunération	À définir par entité, mais harmonisation recommandée au niveau du groupe
Mobilité intra-groupe	Les transferts entre filiales doivent respecter le principe d'égalité salariale
Fourchettes salariales	Obligatoires pour chaque entité dans ses propres offres d'emploi

Modalités pratiques

La mise en conformité d'un groupe nécessite une coordination entre la maison mère et les filiales.

Étape	Détail
Cartographie du groupe	Identifier toutes les entités employeuses au Luxembourg et leurs effectifs
Harmonisation des critères	Définir des critères objectifs de rémunération communs au groupe
Collecte centralisée	Mettre en place un système de collecte de données RH consolidé
Reporting par entité	Produire les rapports obligatoires pour chaque société éligible
Évaluation conjointe	Organiser le dialogue avec les représentants du personnel de chaque entité
Politique groupe	Adopter une charte de rémunération équitable au niveau du groupe

Pratiques et recommandations

Centraliser la gestion des données de rémunération au niveau du groupe en s'appuyant sur un SIRH unique ou interconnecté, tel que myhr.lu, permettant de collecter et d'analyser les données par entité tout en disposant d'une vision consolidée. Cette centralisation facilite la détection des écarts et la production des rapports obligatoires dans les délais impartis.

Harmoniser les grilles de rémunération et les critères d'évaluation des postes entre les filiales du groupe pour éviter que des traitements différenciés ne créent des écarts injustifiés entre femmes et hommes. La mobilité intra-groupe doit faire l'objet d'une attention particulière pour garantir l'égalité de traitement lors des transferts.

Désigner un responsable de la conformité salariale au niveau du groupe, chargé de coordonner les actions des différentes entités, de superviser la production des rapports et d'assurer la cohérence des politiques de rémunération avec les exigences de la directive.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970	Transparence des rémunérations, reporting par entité employeuse
Art. <u>L.225-1</u>	Égalité salariale pour un même travail ou un travail de valeur égale
Art. <u>L.225-3</u>	Critères de détermination de la valeur égale du travail
Art. <u>L.241-2</u>	Champ d'application incluant les conditions de salaire
Future loi de transposition	Précisera les modalités applicables aux groupes

Même si le reporting est individuel par entité, une politique de rémunération cohérente au niveau du groupe renforce la conformité et réduit les risques de contentieux liés à des écarts entre filiales. 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.