

# Les stock-options et actions gratuites entrent-ils dans le périmètre de la transparence salariale ?

## Réponse courte

Les **stock-options** et les **actions gratuites** font partie du périmètre de la transparence salariale au sens de la directive (UE) 2023/970. La notion de rémunération couvre le salaire de base et **tout autre avantage** payé directement ou indirectement par l'employeur en raison de l'emploi du salarié, ce qui inclut les dispositifs d'intéressement en capital.

L'article L.225-2 du Code du travail luxembourgeois retient une définition large du **salaire** englobant le salaire de base et tout autre avantage en espèces ou en nature. Les stock-options et actions gratuites, en tant qu'avantages liés à la relation de travail, doivent donc être intégrés dans l'analyse des écarts de rémunération entre femmes et hommes. Leur valorisation pour le calcul des indicateurs obligatoires constitue un enjeu technique que les entreprises doivent anticiper.

## Définition

Les **stock-options** sont des droits d'achat d'actions de l'entreprise à un prix fixé à l'avance, attribués aux salariés comme composante de leur rémunération. Les **actions gratuites** sont des titres attribués sans contrepartie financière, généralement soumis à des conditions de présence et de performance.

Au Luxembourg, ces dispositifs sont fréquemment utilisés dans les entreprises du secteur financier et technologique pour attirer et fidéliser les talents. Leur inclusion dans le périmètre de la transparence salariale implique de les **valoriser** au moment de l'attribution ou de l'exercice pour calculer les écarts de rémunération globale entre femmes et hommes.

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

## Questions fréquentes

### Comment valoriser les actions gratuites pour le calcul des écarts salariaux ?

La méthodologie recommandée est la juste valeur à la date d'attribution, par exemple via le modèle Black-Scholes. Cette méthode doit être constante dans le temps pour permettre la comparabilité des données entre périodes de reporting de transparence salariale.

### Le carried interest est-il concerné par la transparence salariale ?

Oui, le carried interest est inclus s'il constitue un avantage lié à la relation de travail au sens de l'article L.225-2. La définition large de la rémunération retenue par la directive (UE) 2023/970 vise tout avantage payé directement ou indirectement par l'employeur.

### Les plans de stock-options individuels doivent-ils être justifiés ?

Oui, les plans individuels sont inclus dans le périmètre et soumis à justification des critères d'attribution. Les comités de rémunération doivent documenter les décisions et critères retenus, comme la performance, l'ancienneté ou le grade du bénéficiaire.

### Les stock-options sont-elles incluses dans le périmètre de la transparence salariale ?

Oui, les stock-options entrent dans le périmètre de la directive (UE) 2023/970. L'article L.225-2 du Code du travail luxembourgeois définit le salaire largement, incluant tout avantage en espèces ou en nature lié à l'emploi, ce qui couvre les dispositifs d'intéressement en capital.

### Quand entrent en vigueur ces obligations au Luxembourg ?

Les obligations issues de la directive (UE) 2023/970 entreront en vigueur sous réserve de la transposition en droit luxembourgeois avant le 7 juin 2026. La loi de transposition pourra préciser la méthodologie de valorisation des stock-options et actions gratuites.

### Quel article du Code du travail couvre les avantages en capital au Luxembourg ?

L'article L.225-2 du Code du travail retient une définition englobante du salaire incluant tout avantage en espèces ou en nature. L'article L.225-1 pose le principe d'égalité salariale pour un même travail ou un travail de valeur égale.

## Conditions d'exercice

L'intégration des stock-options et actions gratuites dans la transparence salariale obéit à des critères précis.

Critère	Détail
Inclusion dans la rémunération	Oui, au sens de l'art. <a href="#">L.225-2</a> (tout avantage lié à l'emploi)
Moment de prise en compte	À l'attribution ou à l'exercice selon la méthodologie retenue
Valorisation	Valeur au moment de l'attribution (juste valeur) recommandée
Plans collectifs	Inclus s'ils comportent des conditions discriminatoires potentielles
Plans individuels	Inclus et soumis à justification des critères d'attribution
Carried interest	Inclus s'il constitue un avantage lié à la relation de travail

## Modalités pratiques

Les entreprises proposant des plans de stock-options ou d'actions gratuites doivent adapter leur reporting.

Étape	Détail
Inventaire des plans	Recenser tous les plans en cours et leurs bénéficiaires par sexe
Valorisation standardisée	Adopter une méthode de valorisation cohérente (Black-Scholes ou équivalent)
Intégration aux données	Ajouter les valeurs aux données de rémunération globale
Analyse des écarts	Vérifier que l'attribution des plans ne génère pas d'écarts injustifiés
Documentation	Justifier les critères d'attribution (performance, ancienneté, grade)

## Pratiques et recommandations

**Définir** des critères objectifs et transparents pour l'attribution des stock-options et actions gratuites, en s'assurant que la répartition entre femmes et hommes est proportionnelle à leur représentation dans les catégories éligibles. Les comités de rémunération doivent documenter les décisions d'attribution et les critères retenus.

**Adopter** une méthodologie de valorisation constante dans le temps pour permettre la comparabilité des données d'une période à l'autre. La juste valeur à la date d'attribution est généralement recommandée pour les besoins du reporting, car elle reflète l'avantage réellement accordé au salarié.

**Communiquer** de manière claire aux salariés sur les modalités d'attribution et de valorisation des plans d'intéressement en capital, afin de renforcer la compréhension des composantes de la rémunération globale et de prévenir les perceptions d'iniquité.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Directive (UE) 2023/970</b>	Définition large de la rémunération incluant tout avantage
<b>Art. <u>L.225-2</u></b>	Définition du salaire incluant tout avantage en espèces ou en nature
<b>Art. <u>L.225-1</u></b>	Égalité salariale pour un même travail ou un travail de valeur égale
<b>Art. <u>L.225-3</u></b>	Critères de détermination de la valeur égale du travail
<b>Circulaire LIR n° 115/9</b>	Régime fiscal des stock-options au Luxembourg

La valorisation des stock-options et actions gratuites pour le calcul des écarts salariaux reste un sujet technique. La loi de transposition pourra préciser la méthodologie à retenir. 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.