Les pensions complémentaires du 2e pilier sont-elles incluses dans la rémunération à déclarer ?

Réponse courte

Les **pensions complémentaires** du 2e pilier font partie intégrante de la rémunération au sens de la directive (UE) 2023/970 sur la transparence salariale. La directive retient une définition **englobante** de la rémunération qui couvre le salaire de base et tout autre avantage payé directement ou indirectement par l'employeur, ce qui inclut les cotisations patronales aux régimes de pension complémentaire.

Au Luxembourg, les régimes de pension complémentaire du 2e pilier sont encadrés par la loi du 8 juin 1999 et constituent un **avantage significatif** accordé par l'employeur en raison de la relation de travail. Leur inclusion dans le calcul des écarts de rémunération est donc obligatoire. Les entreprises doivent intégrer la valeur des **contributions patronales** dans la rémunération globale de chaque salarié pour produire les indicateurs de transparence salariale.

Définition

Les **pensions complémentaires du 2e pilier** sont des régimes de retraite mis en place par l'employeur au bénéfice de ses salariés, en complément du régime général de pension (1er pilier). Elles constituent un avantage différé financé par des cotisations patronales, et parfois salariales, versées à un organisme de pension agréé.

Au Luxembourg, ces régimes prennent la forme de plans à **cotisations définies** ou à **prestations définies**. La contribution patronale représente un coût salarial indirect et un avantage pour le salarié, ce qui justifie son inclusion dans le périmètre de la rémunération au sens de la directive sur la transparence salariale.

Vous êtes RH ? myHR intègre un module transparence salariale ! Demander une démo ?

Questions fréquentes

Comment valoriser un plan de pension à prestations définies pour le reporting ?

La valeur actuarielle de l'engagement patronal doit être intégrée dans la rémunération globale. Les entreprises disposant de plans complexes doivent anticiper le recours à un actuaire pour respecter les délais de reporting de la transparence salariale.

Les conditions d'éligibilité aux régimes de pension peuvent-elles être discriminatoires ?

Les critères d'accès doivent être neutres au regard du sexe. Les plans réservés à certaines catégories de salariés font l'objet d'une attention particulière si leur composition par sexe est déséquilibrée, conformément à l'article L.241-1 du Code du travail.

Les cotisations salariales aux pensions complémentaires sont-elles incluses ?

Non, seules les cotisations patronales sont incluses dans la rémunération à déclarer. Les cotisations salariales sont exclues car financées par le salarié lui-même et ne constituent pas un avantage payé par l'employeur au sens de l'article L.225-2.

Les pensions complémentaires du 2e pilier entrent-elles dans la rémunération à déclarer ?

Oui, les pensions complémentaires du 2e pilier font partie de la rémunération au sens de la directive (UE) 2023/970. Les cotisations patronales aux régimes de pension complémentaire constituent un avantage lié à l'emploi et entrent dans le périmètre de la transparence salariale.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quel article définit le salaire incluant les avantages indirects ?

L'article L.225-2 du Code du travail luxembourgeois définit le salaire en incluant tout avantage en espèces ou en nature lié à l'emploi. Cette définition englobe les contributions patronales aux régimes de pension complémentaire du 2e pilier.

Quelle loi encadre les régimes de pension complémentaire au Luxembourg ?

La loi du 8 juin 1999 encadre les régimes complémentaires de pension au Luxembourg. Ces régimes prennent la forme de plans à cotisations définies ou à prestations définies, tous couverts par les obligations de transparence salariale issues de la directive.

Conditions d’exercice

L'intégration des pensions complémentaires dans la transparence salariale repose sur la nature de l'avantage et ses modalités d'attribution.

Critère	Détail
Cotisations patronales	Incluses dans la rémunération à déclarer
Cotisations salariales	Exclues car financées par le salarié lui-même
Plans à cotisations définies	Montant de la cotisation patronale annuelle à intégrer
Plans à prestations définies	Valeur actuarielle de l'engagement patronal à intégrer
Conditions d'éligibilité	À vérifier pour s'assurer de l'absence de discrimination par sexe
Périodes d'acquisition	Les conditions de vesting ne doivent pas générer d'écarts injustifiés

Modalités pratiques

La prise en compte des pensions complémentaires dans le reporting nécessite une méthodologie adaptée.

Étape	Détail
Inventaire des régimes	Recenser tous les plans de pension complémentaire en vigueur
Données par salarié	Collecter les cotisations patronales individuelles par sexe
Analyse des éligibilités	Vérifier que les critères d'accès au régime sont neutres
Intégration au reporting	Ajouter les cotisations patronales à la rémunération globale
Vérification des écarts	Analyser si les cotisations génèrent des différences entre femmes et hommes

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pratiques et recommandations

Recenser l'ensemble des régimes de pension complémentaire en vigueur dans l'entreprise et vérifier que les conditions d'éligibilité, les taux de cotisation et les périodes d'acquisition ne créent pas de discrimination directe ou indirecte entre femmes et hommes. Les plans réservés à certaines catégories de salariés doivent faire l'objet d'une attention particulière si la composition par sexe de ces catégories est déséquilibrée.

Harmoniser les conditions d'accès aux régimes de pension complémentaire en s'assurant que les critères retenus — ancienneté, grade, type de contrat — sont objectivement justifiés et ne produisent pas d'effets discriminatoires indirects. Les différences de taux de cotisation entre catégories de salariés doivent être documentées et justifiées.

Intégrer les données relatives aux cotisations patronales dans le système d'information RH utilisé pour le calcul des indicateurs de transparence salariale, en veillant à la cohérence des méthodes de valorisation entre les différentes composantes de la rémunération.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970	Rémunération incluant tout avantage direct ou indirect
Art. L.225-2	Définition du salaire incluant tout avantage lié à l'emploi
Art. L.225-1	Égalité salariale entre hommes et femmes
Loi du 8 juin 1999	Régimes complémentaires de pension au Luxembourg
Art. L.241-2	Conditions d'emploi et de salaire couvertes par le principe d'égalité

La valorisation des pensions complémentaires à prestations définies peut nécessiter le recours à un actuaire. Les entreprises disposant de plans complexes doivent anticiper ce besoin pour respecter les délais de reporting. 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.