

Quel est l'impact de la transparence salariale sur les conventions collectives sectorielles au Luxembourg ?

Réponse courte

La transparence salariale renforce l'obligation pour les partenaires sociaux d'intégrer des **critères objectifs et neutres** de rémunération dans les conventions collectives sectorielles. La directive (UE) 2023/970 exige que les systèmes de classification et les grilles salariales conventionnelles soient fondés sur des critères non discriminatoires, permettant d'évaluer si les travailleurs se trouvent dans une **situation comparable**.

Les conventions collectives luxembourgeoises devront être révisées pour s'assurer que les barèmes, les progressions et les compléments de rémunération qu'elles prévoient ne génèrent pas d'écarts injustifiés entre femmes et hommes. Les partenaires sociaux disposent d'une **marge de négociation** pour adapter les modalités de transparence aux spécificités de chaque secteur, dans le respect des principes minimaux fixés par la directive et la loi de transposition.

Définition

Les **conventions collectives sectorielles** au Luxembourg sont des accords négociés entre les organisations syndicales représentatives et les organisations patronales d'un secteur d'activité. Elles fixent les conditions de travail et de rémunération applicables à l'ensemble des salariés du secteur, conformément aux articles L.162-1 et suivants du Code du travail.

L'impact de la transparence salariale sur ces conventions réside dans l'obligation de vérifier que les systèmes de **classification professionnelle**, les grilles de salaires et les critères de progression qu'elles prévoient sont compatibles avec le principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

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

Conditions d'exercice

L'articulation entre transparence salariale et conventions collectives sectorielles touche plusieurs aspects.

Critère	Détail
Classification professionnelle	Doit reposer sur des critères neutres au regard du sexe
Grilles salariales	Les barèmes conventionnels doivent respecter l'égalité salariale
Primes sectorielles	Les conditions d'attribution ne doivent pas discriminer
Ancienneté conventionnelle	Critère objectif, mais impact genré à analyser
Négociation collective	Les partenaires sociaux peuvent adapter les modalités de transparence
Révision des conventions	Obligation de vérifier la conformité aux nouvelles exigences

Modalités pratiques

L'adaptation des conventions collectives à la transparence salariale suit un processus structuré.

Étape	Détail
Audit de la convention	Analyser les grilles, classifications et compléments sous l'angle de l'égalité
Identification des risques	Repérer les clauses susceptibles de générer des écarts injustifiés
Négociation paritaire	Engager des discussions avec les partenaires sociaux sur les adaptations
Révision des critères	Reformuler les critères de classification pour les rendre neutres
Publication	Rendre accessibles les barèmes et critères de rémunération conventionnels

Pratiques et recommandations

Évaluer la conformité des conventions collectives en vigueur avec les exigences de la transparence salariale, en analysant systématiquement les critères de classification professionnelle, les barèmes de rémunération et les conditions d'attribution des primes sectorielles. Cette évaluation doit intégrer une analyse d'impact par sexe pour identifier les discriminations indirectes potentielles.

Négocier l'intégration de clauses spécifiques à la transparence salariale dans les prochaines renégociations de conventions collectives, en définissant les catégories de travailleurs pertinentes pour le calcul des indicateurs, les critères objectifs de classification et les modalités de l'évaluation conjointe en cas d'écart supérieur à 5 %.

Exploiter la convention collective comme outil de transparence en publiant les grilles salariales et les critères de progression de manière accessible à tous les salariés du secteur. Les conventions qui prévoient des barèmes détaillés et publics offrent une base solide pour la conformité aux obligations de transparence.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970	Critères neutres de classification et de rémunération
Art. <u>L.162-1</u>	Objet et champ d'application des conventions collectives
Art. <u>L.162-12</u>	Contenu des conventions collectives de travail
Art. <u>L.225-3</u>	Critères communs de classification pour les deux sexes
Art. <u>L.225-4</u>	Nullité des clauses conventionnelles discriminatoires

Les conventions collectives offrent un cadre structurant pour la transparence salariale, mais doivent être révisées pour intégrer les exigences spécifiques de la directive. Les partenaires sociaux ont un rôle clé dans cette adaptation sectorielle. 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.