

Les résultats du rapport sur les écarts de rémunération doivent-ils être transmis à un organisme public au Luxembourg ?

Réponse courte

La directive (UE) 2023/970 prévoit que les employeurs soumis à l'obligation de reporting doivent transmettre les résultats de leur rapport sur les écarts de rémunération à un **organisme de surveillance** désigné par chaque État membre. Au Luxembourg, cet organisme n'a pas encore été formellement désigné, mais l'**Inspection du travail et des mines** (ITM) est l'autorité compétente en matière d'égalité de traitement.

Les données transmises comprennent les **sept indicateurs obligatoires** définis par la directive : écarts salariaux moyens et médians, proportion de femmes et d'hommes par quartile de rémunération, et écarts par composante variable. L'organisme de surveillance compile ces données et les rend accessibles au public. Les entreprises devront également publier certaines informations, permettant aux salariés, aux syndicats et au public de vérifier la conformité des pratiques de rémunération.

Définition

Le **rapport sur les écarts de rémunération** est un document obligatoire produit par les employeurs atteignant les seuils d'effectifs fixés par la directive. Il contient les indicateurs standardisés permettant de mesurer les différences de rémunération entre femmes et hommes au sein de l'entreprise.

L'**organisme de surveillance** est l'autorité publique chargée de collecter, vérifier et publier les données transmises par les employeurs. Sa désignation relève de la loi de transposition de chaque État membre. Au Luxembourg, l'ITM et le ministère du Travail sont les candidats naturels pour cette mission.

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

Conditions d'exercice

L'obligation de transmission des données dépend de la taille de l'entreprise et du calendrier d'application.

Critère	Détail
250+ salariés	Rapport annuel à transmettre à partir de juin 2027
150-249 salariés	Rapport triennal à transmettre à partir de 2028
100-149 salariés	Rapport triennal à transmettre à partir de 2031
Moins de 100 salariés	Pas d'obligation de reporting (sauf droit national)
Organisme destinataire	À désigner par la loi de transposition
Publication	Certaines données seront rendues publiques

Modalités pratiques

La transmission du rapport à l'organisme public suit un processus formalisé.

Étape	Détail
Collecte des données	Rassembler les 7 indicateurs obligatoires par sexe et catégorie
Calcul des indicateurs	Appliquer la méthodologie définie par la directive
Validation interne	Vérifier la cohérence et l'exactitude des données avant transmission
Transmission	Envoyer le rapport à l'organisme de surveillance dans les délais
Publication interne	Mettre les résultats à disposition des salariés et représentants
Archivage	Conserver les rapports et données sources pendant au moins 5 ans

Pratiques et recommandations

Anticiper la mise en place de la chaîne de collecte et de calcul des indicateurs en s'assurant que les systèmes d'information RH sont capables de produire les données requises dans le format attendu. La préparation d'un rapport-test dès 2025 permet d'identifier les lacunes et de les corriger avant l'entrée en vigueur de l'obligation.

Suivre l'évolution de la loi de transposition pour connaître l'organisme de surveillance désigné, le format de transmission attendu et les délais précis de communication. Les entreprises de plus de 250 salariés sont les premières concernées et doivent être opérationnelles dès juin 2027.

Communiquer en interne les résultats du rapport avant leur transmission à l'organisme public, en associant les représentants du personnel à l'analyse des données selon le [calendrier de la directive](#). Cette transparence interne démontre l'engagement de l'employeur et permet d'identifier les mesures correctives nécessaires avant que les données ne soient rendues publiques.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970, art. 9	Obligation de reporting et transmission à l'organisme de surveillance
Art. <u>L.241-10</u>	Compétence de l' <u>ITM</u> en matière d'égalité de traitement
Art. <u>L.225-1</u>	Égalité salariale entre hommes et femmes
Art. <u>L.225-5</u>	Sanctions en cas de non-respect de l'égalité salariale
Future loi de transposition	Désignera l'organisme de surveillance luxembourgeois

La publication des données par l'organisme de surveillance accroît la pression sur les employeurs pour corriger les écarts. Les entreprises ont intérêt à anticiper la mise en conformité pour éviter une exposition publique défavorable.

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.