

# La transparence salariale oblige-t-elle l'employeur à harmoniser les salaires entre sites géographiques différents ?

## Réponse courte

La directive (UE) 2023/970 n'impose pas une **harmonisation automatique** des salaires entre les différents sites géographiques d'une même entreprise. Elle exige cependant que les critères de rémunération soient **objectifs et non sexistes**, ce qui signifie que les différences entre sites doivent être justifiées par des facteurs légitimes tels que le coût de la vie ou les conditions du marché local.

En pratique, la transparence salariale rend **visibles** les écarts entre sites et oblige l'employeur à les **documenter**. Si un écart entre sites se superpose à un écart entre hommes et femmes, l'employeur devra démontrer que cette différence repose sur des critères objectifs non liés au sexe. L'argument géographique seul ne suffira pas si l'entreprise applique les mêmes grilles de classification sur tous ses sites.

## Définition

L'**harmonisation salariale entre sites** désigne l'alignement des niveaux de rémunération pour des postes identiques ou de valeur égale répartis sur plusieurs établissements d'une même entreprise. Au Luxembourg, la question se pose principalement pour les entreprises disposant de plusieurs implantations sur le territoire.

La directive (UE) 2023/970 ne traite pas directement de la dimension géographique, mais son exigence de **critères objectifs et transparents** pour la fixation des rémunérations a un impact indirect sur les différences de salaire entre sites.

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

## Conditions d'exercice

L'obligation de justification des écarts salariaux entre sites dépend du contexte de chaque entreprise.

Critère	Détail
<b>Harmonisation obligatoire</b>	Non, la directive n'impose pas d'alignement automatique
<b>Justification requise</b>	Les écarts entre sites doivent reposer sur des critères objectifs documentés
<b>Critères admis</b>	Coût de la vie, conditions du marché local, sujétions spécifiques, compétences rares
<b>Critères interdits</b>	Tout critère directement ou indirectement discriminatoire fondé sur le sexe
<b>Périmètre du rapport</b>	Les données sont consolidées au niveau de l'entreprise, tous sites confondus
<b>Évaluation conjointe</b>	Obligatoire si l'écart global dépasse 5 % sans justification

## Modalités pratiques

L'analyse des écarts entre sites s'intègre dans la démarche globale de reporting sur la transparence salariale.

Étape	Détail
<b>Cartographie</b>	Identifier les sites et les effectifs par catégorie sur chaque site
<b>Analyse comparative</b>	Comparer les rémunérations par catégorie et par sexe entre sites
<b>Identification des écarts</b>	Repérer les différences significatives non expliquées par les critères objectifs
<b>Documentation</b>	Formaliser les justifications pour chaque écart entre sites
<b>Plan d'action</b>	Définir un calendrier de convergence si les écarts sont injustifiés
<b>Suivi</b>	Intégrer le suivi inter-sites dans le reporting périodique

## Pratiques et recommandations

**Cartographier** les rémunérations par site, catégorie et sexe pour identifier les écarts potentiellement problématiques au regard de la transparence salariale. Cette analyse doit distinguer les écarts justifiés par des facteurs objectifs (marché local, pénibilité, compétences rares) de ceux qui résultent de pratiques historiques non documentées et potentiellement discriminatoires.

**Formaliser** une politique de rémunération qui explique les éventuelles différences entre sites et la rendre accessible à tous les salariés. Si des écarts injustifiés sont identifiés, définir un plan de convergence progressif avec un calendrier réaliste, en concertation avec les représentants du personnel, pour éviter qu'ils ne soient relevés lors du reporting obligatoire.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Directive (UE) 2023/970, art. 4</b>	Interdiction de la discrimination salariale et exigence de critères objectifs
<b>Directive (UE) 2023/970, art. 9</b>	Reporting sur les écarts de rémunération
<b>Art. <u>L.225-1</u></b>	Égalité salariale entre hommes et femmes
<b>Art. <u>L.225-3</u></b>	Travail de même valeur et critères de comparaison
<b>Art. <u>L.241-1</u></b>	Interdiction de la discrimination directe et indirecte
<b>Future loi de transposition</b>	Précisera le périmètre de consolidation

La transparence salariale ne signifie pas uniformité salariale entre sites. Elle impose en revanche de pouvoir justifier chaque écart par des critères objectifs, documentés et non discriminatoires. 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.