

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 ?](#)

Questions fréquentes

Comment cartographier les écarts entre sites géographiques ?

Il convient d'identifier les sites et les effectifs par catégorie, comparer les rémunérations par catégorie et par sexe entre sites, repérer les différences significatives non expliquées et documenter les justifications pour chaque écart constaté entre établissements.

Faut-il un plan de convergence pour les écarts injustifiés ?

Oui, si des écarts injustifiés sont identifiés, l'employeur doit définir un plan de convergence progressif avec un calendrier réaliste, en concertation avec les représentants du personnel selon l'article L.414-1 du Code du travail luxembourgeois.

La transparence salariale oblige-t-elle à harmoniser les salaires entre sites ?

Non, la directive (UE) 2023/970 n'impose pas une harmonisation automatique entre sites. Elle exige toutefois que les écarts entre sites soient justifiés par des facteurs légitimes comme le coût de la vie ou les conditions du marché local.

Le rapport sur les écarts est-il consolidé pour l'entreprise ?

Oui, les données sont consolidées au niveau de l'entreprise, tous sites confondus. Si l'écart global dépasse 5 % sans justification, l'évaluation conjointe de l'article 10 devient obligatoire, indépendamment de la répartition géographique des sites.

Quels critères justifient des écarts salariaux entre sites ?

Les critères admis incluent le coût de la vie, les conditions du marché local, les sujétions spécifiques et les compétences rares. Ces critères doivent être objectifs et documentés, conformément à l'article 4 de la directive sur les critères neutres de classification.

Un écart de site peut-il masquer une discrimination salariale ?

Oui, si un écart entre sites se superpose à un écart entre femmes et hommes, l'employeur doit démontrer que cette différence repose sur des critères objectifs non liés au sexe. L'argument géographique seul ne suffit pas si les grilles de classification sont identiques.

Conditions d'exercice

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

Critère	Détail
Harmonisation obligatoire	Non, la directive n'impose pas d'alignement automatique
Justification requise	Les écarts entre sites doivent reposer sur des critères objectifs documentés
Critères admis	Coût de la vie, conditions du marché local, sujétions spécifiques, compétences rares
Critères interdits	Tout critère directement ou indirectement discriminatoire fondé sur le sexe
Périmètre du rapport	Les données sont consolidées au niveau de l'entreprise, tous sites confondus
Évaluation conjointe	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
Cartographie	Identifier les sites et les effectifs par catégorie sur chaque site
Analyse comparative	Comparer les rémunérations par catégorie et par sexe entre sites
Identification des écarts	Repérer les différences significatives non expliquées par les critères objectifs
Documentation	Formaliser les justifications pour chaque écart entre sites
Plan d'action	Définir un calendrier de convergence si les écarts sont injustifiés
Suivi	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
Directive (UE) 2023/970, art. 4	Interdiction de la discrimination salariale et exigence de critères objectifs
Directive (UE) 2023/970, art. 9	Reporting sur les écarts de rémunération
Art. <u>L.225-1</u>	Égalité salariale entre hommes et femmes
Art. <u>L.225-3</u>	Travail de même valeur et critères de comparaison
Art. <u>L.241-1</u>	Interdiction de la discrimination directe et indirecte
Future loi de transposition	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.