

# La transparence salariale s'applique-t-elle aux salariés détachés au Luxembourg par une entreprise étrangère ?

## Réponse courte

Les salariés détachés au Luxembourg bénéficient des dispositions relatives à l'**égalité de rémunération** applicables dans le pays d'accueil, conformément à la directive sur le détachement (96/71/CE révisée). La transparence salariale fera partie du **noyau dur** de droits garantis aux salariés détachés, incluant le droit à l'information salariale et la protection contre la discrimination fondée sur le sexe.

Les obligations de **reporting** incombent à l'employeur d'origine, sauf si le détachement dépasse 12 ou 18 mois, auquel cas les conditions luxembourgeoises s'appliquent plus largement. L'entreprise utilisatrice doit inclure les salariés détachés dans ses données de **comparaison salariale** pour les catégories de travailleurs accomplissant un travail identique ou de valeur égale.

## Définition

Le **détachement de travailleurs** désigne la situation dans laquelle un salarié employé par une entreprise établie dans un État membre de l'UE est temporairement envoyé travailler au Luxembourg pour y fournir un service. Ce dispositif est encadré par la directive 96/71/CE révisée par la directive (UE) 2018/957.

Le noyau dur de droits garantis au salarié détaché inclut la **rémunération minimale**, les conditions de travail et l'égalité de traitement. La transparence salariale vient renforcer ce cadre en ajoutant des droits à l'**information salariale** et à la non-discrimination.

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

## Questions fréquentes

### L'entreprise utilisatrice doit-elle inclure les détachés dans ses comparaisons ?

Oui, l'entreprise utilisatrice doit inclure les salariés détachés dans ses analyses salariales internes pour les catégories accomplissant un travail identique ou de valeur égale. Leur exclusion fausserait les données et masquerait des écarts éventuels.

### La transparence salariale s'applique-t-elle aux salariés détachés au Luxembourg ?

Oui, les salariés détachés bénéficient des dispositions sur l'égalité de rémunération applicables dans le pays d'accueil. La transparence salariale fera partie du noyau dur de droits garantis selon la directive 96/71/CE révisée par la directive (UE) 2018/957.

### Le détachement long déclenche-t-il une application étendue ?

Oui, un détachement supérieur à 12 mois (ou 18 avec notification) déclenche l'application étendue des conditions de travail luxembourgeoises selon la directive (UE) 2018/957. Cette extension inclut l'ensemble des obligations de transparence salariale.

### Le salarié détaché peut-il exercer le droit à l'information salariale ?

Oui, le salarié détaché peut demander les données salariales comparatives dans l'entreprise d'accueil. Il bénéficie du droit d'information de l'article 7 de la directive (UE) 2023/970 au même titre que les salariés permanents de l'entreprise utilisatrice.

## Quels articles encadrent le détachement au Luxembourg ?

Les articles L.141-1 et suivants du Code du travail luxembourgeois encadrent le détachement de travailleurs. Le noyau dur de droits garanti inclut la rémunération, les conditions de travail et l'égalité de traitement entre femmes et hommes.

## Qui est responsable du reporting pour les salariés détachés ?

Les obligations de reporting incombent à l'employeur d'origine, sauf si le détachement dépasse 12 ou 18 mois. Au-delà de cette durée, les conditions luxembourgeoises s'appliquent plus largement, conformément à la directive (UE) 2018/957 sur le détachement.

## Conditions d'exercice

Les droits des salariés détachés en matière de transparence salariale dépendent de la durée et de la nature du détachement.

Critère	Détail
<b>Égalité de rémunération</b>	Applicable aux salariés détachés (noyau dur de la directive détachement)
<b>Droit à l'information</b>	Le salarié détaché peut demander les données salariales comparatives
<b>Reporting</b>	L'employeur d'origine est responsable du reporting dans son pays
<b>Détachement long (&gt;12 mois)</b>	Application étendue des conditions de travail luxembourgeoises
<b>Entreprise utilisatrice</b>	Doit intégrer les salariés détachés dans ses comparaisons salariales
<b>Protection</b>	Interdiction de représailles contre un salarié détaché exerçant ses droits

## Modalités pratiques

La gestion de la transparence salariale pour les salariés détachés implique une coordination entre l'employeur d'origine et l'entreprise d'accueil.

Étape	Détail
<b>Déclaration</b>	L'employeur d'origine déclare le détachement à l' <a href="#">ITM</a>
<b>Information</b>	Communiquer au salarié détaché les niveaux de rémunération luxembourgeois comparables
<b>Comparaison</b>	L'entreprise d'accueil intègre le salarié détaché dans ses analyses salariales
<b>Durée</b>	Vérifier si la durée du détachement déclenche l'application étendue
<b>Documentation</b>	Conserver les justificatifs de rémunération et de comparaison

## Pratiques et recommandations

**Inform** les salariés détachés de leurs droits en matière de transparence salariale dès leur arrivée au Luxembourg, en leur communiquant les critères de rémunération applicables et les niveaux de rémunération moyens de leur catégorie dans l'entreprise d'accueil. Cette transparence préventive réduit les risques de contentieux et démontre la bonne foi de l'entreprise.

**Coordonner** les pratiques de reporting entre l'employeur d'origine et l'entreprise d'accueil luxembourgeoise, en s'appuyant sur les indicateurs obligatoires, pour éviter les incohérences. L'entreprise d'accueil doit s'assurer que les salariés détachés ne sont pas exclus de ses analyses salariales internes, car leur exclusion pourrait fausser les données et masquer des écarts de rémunération entre hommes et femmes.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Directive 96/71/CE (révisée)	Détachement de travailleurs, noyau dur de droits
Directive (UE) 2018/957	Révision du cadre du détachement, égalité de rémunération
Directive (UE) 2023/970	Transparence salariale, applicable aux travailleurs détachés
Art. <u>L.141-1</u> et s.	Détachement de travailleurs au Luxembourg
Art. <u>L.225-1</u>	Égalité salariale entre hommes et femmes
Art. <u>L.241-1</u>	Interdiction de la discrimination

Les salariés détachés au Luxembourg bénéficient de la transparence salariale au même titre que les salariés locaux en ce qui concerne l'égalité de rémunération. Les obligations de reporting restent principalement à la charge de l'employeur d'origine.

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.