

Les données de transparence salariale peuvent-elles être auditées par un commissaire aux comptes au Luxembourg ?

Réponse courte

La directive (UE) 2023/970 ne prévoit pas l'intervention d'un **commissaire aux comptes** pour auditer les données de transparence salariale. Toutefois, les entreprises de 250 salariés et plus pourraient voir leurs données vérifiées par un **organisme de surveillance** désigné par la loi de transposition. La fiabilité des données communiquées engage la responsabilité de l'employeur.

Rien n'empêche toutefois une entreprise de recourir volontairement à un **audit externe** pour renforcer la crédibilité de ses données. Les réviseurs d'entreprises agréés ou cabinets spécialisés peuvent réaliser cet audit. L'évaluation conjointe obligatoire en cas d'écart supérieur à 5 % entre hommes et femmes peut bénéficier d'un regard externe indépendant pour garantir l'objectivité des résultats.

Définition

L'**audit des données salariales** désigne la vérification indépendante de l'exactitude, de la complétude et de la fiabilité des données de rémunération communiquées dans le cadre du reporting de transparence salariale. Cet audit peut être obligatoire (imposé par la loi) ou volontaire (décidé par l'entreprise).

Le **commissaire aux comptes** (réviseur d'entreprises au Luxembourg) est un professionnel indépendant habilité à certifier des informations financières et extra-financières. Son intervention dans le cadre de la transparence salariale dépendra des dispositions de la loi de transposition.

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

Questions fréquentes

L'employeur reste-t-il responsable même en cas d'audit externe ?

Oui, l'employeur reste responsable de l'exactitude des données communiquées, même si elles ont été auditées. L'audit externe apporte une assurance complémentaire mais ne décharge pas l'entreprise de son obligation principale de fiabilité du reporting salarial.

L'évaluation conjointe peut-elle être accompagnée d'un audit externe ?

Oui, l'évaluation conjointe obligatoire en cas d'écart supérieur à 5 % peut bénéficier d'un regard externe indépendant. L'article 10 de la directive prévoit ce mécanisme, et l'audit externe garantit l'objectivité des résultats et renforce la crédibilité.

Les données de transparence salariale peuvent-elles être auditées par un commissaire aux comptes ?

La directive (UE) 2023/970 ne prévoit pas l'intervention obligatoire d'un commissaire aux comptes. Toutefois, les entreprises de 250+ salariés pourraient voir leurs données vérifiées par l'organisme de surveillance désigné par la loi de transposition luxembourgeoise.

Quel professionnel peut auditer les données au Luxembourg ?

Les réviseurs d'entreprises agréés selon la loi du 23 juillet 2016 ou les cabinets spécialisés peuvent réaliser cet audit. L'organisme de surveillance désigné pourra également exercer un contrôle, selon les modalités précisées par la loi de transposition.

Sur quel périmètre porte l'audit des données salariales ?

L'audit porte sur les données de rémunération, le calcul des indicateurs et la méthodologie utilisée. Il vérifie la cohérence entre les données sources et les résultats publiés, ainsi que la conformité méthodologique aux prescriptions de la directive (UE) 2023/970.

Un audit volontaire des données salariales est-il recommandé ?

Oui, un audit volontaire est recommandé, particulièrement pour les entreprises soumises au rapport annuel. Le regard externe d'un réviseur d'entreprises agréé permet d'identifier les faiblesses méthodologiques avant la communication officielle des données de transparence.

Conditions d'exercice

L'audit des données de transparence salariale peut prendre plusieurs formes selon le cadre légal applicable.

Critère	Détail
Audit obligatoire	Non prévu par la directive, possible dans la loi de transposition
Audit volontaire	Toujours possible, recommandé pour les grandes entreprises
Auditeur	Réviseur d'entreprises agréé, cabinet spécialisé ou organisme de surveillance
Périmètre	Données de rémunération, calcul des indicateurs, méthodologie
Évaluation conjointe	Peut être accompagnée d'un audit externe en cas d'écart >5 %
Responsabilité	L'employeur reste responsable de l'exactitude des données

Modalités pratiques

La préparation d'un audit des données salariales implique une organisation rigoureuse de la documentation.

Étape	Détail
Préparation	Rassembler les données de rémunération brutes et les calculs d'indicateurs
Méthodologie	Documenter la méthode de calcul des écarts et les critères de catégorisation
Vérification	Contrôler la cohérence entre les données sources et les résultats publiés
Rapport d'audit	Produire un rapport attestant de la fiabilité des données
Archivage	Conserver les pièces justificatives pendant la durée de prescription

Pratiques et recommandations

Structurer la collecte et le traitement des données salariales de manière à faciliter un éventuel audit, en documentant chaque étape du processus : extraction des données brutes, règles de catégorisation fondées sur l'analyse des postes, formules de calcul des indicateurs et résultats. Cette traçabilité renforce la crédibilité du reporting et facilite le travail d'un auditeur externe.

Envisager un audit volontaire des premières données de transparence salariale, en particulier pour les entreprises soumises à l'obligation de rapport annuel (250+ salariés). Un regard externe permet d'identifier les faiblesses méthodologiques avant la communication officielle et de rassurer les représentants du personnel et les salariés sur la fiabilité des résultats. Cet audit peut également servir de base à l'évaluation conjointe en cas d'écart supérieur à 5 %.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970, art. 9	Reporting sur les écarts de rémunération
Directive (UE) 2023/970, art. 10	Évaluation conjointe en cas d'écart >5 %
Loi du 23 juillet 2016	Profession de réviseur d'entreprises au Luxembourg
Art. <u>L.225-1</u>	Égalité salariale entre hommes et femmes
Future loi de transposition	Précisera les modalités de contrôle au Luxembourg

L'audit des données de transparence salariale par un commissaire aux comptes n'est pas obligatoire à ce stade, mais constitue une bonne pratique pour les entreprises soucieuses de la fiabilité de leur reporting. 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.