

Comment gérer la transparence salariale dans une entreprise appliquant plusieurs conventions collectives ?

Réponse courte

La gestion de la transparence salariale dans une entreprise appliquant **plusieurs conventions collectives** nécessite une catégorisation méthodique des travailleurs. La directive (UE) 2023/970 impose de comparer les rémunérations entre salariés accomplissant un travail identique ou de **valeur égale**, ce qui peut traverser les frontières conventionnelles. L'employeur doit définir des catégories cohérentes, fondées sur une analyse des postes, permettant une comparaison pertinente.

La coexistence de conventions peut créer des **écarts structurels** entre salariés de fonctions comparables relevant de grilles différentes. Ces écarts doivent être analysés au regard de l'**égalité salariale** : si un écart entre hommes et femmes résulte de conventions différentes, l'employeur devra démontrer qu'il repose sur des critères objectifs non liés au sexe. Le rapport doit couvrir l'ensemble de l'entreprise, toutes conventions confondues.

Définition

Les **conventions collectives** au Luxembourg sont des accords négociés entre partenaires sociaux qui fixent les conditions de travail et de rémunération pour un secteur d'activité ou une entreprise. Une entreprise peut être soumise à plusieurs conventions si elle exerce des activités relevant de secteurs différents.

La transparence salariale dans un environnement **multi-conventionnel** impose de construire des catégories de travailleurs qui permettent une comparaison transversale des rémunérations, au-delà des classifications propres à chaque convention.

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

Conditions d'exercice

La gestion multi-conventionnelle de la transparence salariale exige une méthodologie de catégorisation adaptée.

Critère	Détail
Périmètre du rapport	L'ensemble de l'entreprise, toutes conventions confondues
Catégorisation	Créer des catégories transversales basées sur la valeur du travail
Comparaison	Comparer les rémunérations entre salariés de même catégorie, quelle que soit la convention
Écarts conventionnels	Les différences liées aux conventions doivent être justifiées par des critères objectifs
Grilles salariales	Chaque convention peut prévoir des grilles différentes
Négociation	Les partenaires sociaux de chaque convention peuvent être impliqués

Modalités pratiques

La mise en place du reporting dans un environnement multi-conventionnel nécessite une harmonisation méthodologique.

Étape	Détail
Inventaire	Lister toutes les conventions collectives applicables dans l'entreprise
Cartographie des postes	Identifier les fonctions comparables entre conventions
Catégories transversales	Définir des groupes de travailleurs accomplissant un travail de valeur égale
Calcul des écarts	Calculer les indicateurs par catégorie transversale et par sexe
Analyse	Identifier si les écarts sont liés au sexe ou aux différences conventionnelles
Rapport	Produire un rapport consolidé couvrant toutes les conventions

Pratiques et recommandations

Construire une grille de catégorisation transversale qui permette de comparer les rémunérations entre salariés de conventions différentes accomplissant un travail de valeur égale. Cette catégorisation doit reposer sur des critères objectifs tels que le niveau de responsabilité, les compétences requises, l'effort et les conditions de travail, conformément aux exigences de la directive. Un outil SIRH comme **myhr.lu** facilite la gestion multi-conventionnelle en centralisant les données de rémunération et en permettant des analyses croisées entre conventions.

Documenter les raisons objectives des écarts de rémunération entre conventions pour pouvoir les justifier lors du reporting ou d'un contrôle. Si des écarts entre hommes et femmes se superposent aux différences conventionnelles, engager un dialogue avec les partenaires sociaux de chaque convention pour identifier les ajustements nécessaires et prévenir les situations de discrimination indirecte.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970, art. 4	Travail de même valeur et critères de comparaison
Directive (UE) 2023/970, art. 9	Reporting consolidé sur les écarts de rémunération
Art. <u>L.161-1</u> et s.	Conventions collectives de travail au Luxembourg
Art. <u>L.225-1</u>	Égalité salariale entre hommes et femmes
Art. <u>L.225-3</u>	Travail de même valeur
Future loi de transposition	Précisera les règles de catégorisation

La coexistence de plusieurs conventions collectives ne dispense pas de l'obligation de reporting consolidé sur les écarts de rémunération. L'employeur doit construire des catégories transversales permettant une comparaison pertinente et non discriminatoire. 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.