

Quelle est la différence entre la directive 2006/54/CE et la directive 2023/970 sur l'égalité salariale ?

Réponse courte

La **directive 2006/54/CE** est la **directive-cadre** qui pose le principe fondamental de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi. Elle couvre l'accès à l'emploi, la formation professionnelle, les conditions de travail, la rémunération et la sécurité sociale professionnelle, en application de l'article 157 TFUE.

Elle affirme le droit à une rémunération égale pour un travail de même valeur, mais ne prévoit aucun mécanisme concret de contrôle ou de transparence permettant de vérifier son application effective.

La **directive (UE) 2023/970 ne remplace pas la directive 2006/54/CE mais la complète** en y ajoutant des outils opérationnels. Elle impose des fourchettes salariales dans les offres d'emploi, interdit de demander l'historique salarial des candidats, instaure un droit individuel à l'information salariale et exige un reporting périodique fondé sur sept indicateurs

Elle impose une évaluation conjointe lorsque l'écart de rémunération dépasse 5 %, renforce le renversement de la charge de la preuve et prévoit des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives.

Définition

La **directive 2006/54/CE** est la refonte de la directive-cadre sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail. Adoptée le 5 juillet 2006, elle consolide dans un texte unique les anciennes directives relatives à l'égalité de rémunération, à l'égalité de traitement dans l'accès à l'emploi et à la charge de la preuve en matière de discrimination fondée sur le sexe.

La **directive (UE) 2023/970** du 10 mai 2023 est le texte complémentaire qui vise à renforcer l'application du principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de même valeur, par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'exécution. Elle ne se substitue pas à la directive 2006/54/CE mais y ajoute les instruments concrets de mise en oeuvre que le cadre initial ne prévoyait pas.

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

Conditions d'exercice

Les deux directives coexistent dans l'ordre juridique européen et produisent des obligations distinctes et complémentaires pour les employeurs.

Critère	Directive 2006/54/CE	Directive (UE) 2023/970
Nature	Directive-cadre : principes fondamentaux	Directive complémentaire : outils de mise en oeuvre
Objet principal	Égalité de traitement H/F dans l'emploi au sens large	Transparence des rémunérations et mécanismes de contrôle
Champ couvert	Accès à l'emploi, formation, conditions de travail, rémunération, sécurité sociale professionnelle	Rémunération uniquement, avec instruments concrets
Transparence pré-emploi	Non prévue	Fourchettes salariales obligatoires dans les offres, interdiction de demander l'historique salarial
Droit à l'information	Non prévu	Droit individuel d'obtenir les niveaux de rémunération moyens ventilés par sexe
Reporting	Non prévu	Reporting obligatoire avec 7 indicateurs pour les entreprises de 100+ salariés
Évaluation conjointe	Non prévue	Obligatoire si l'écart de rémunération dépasse 5 % et n'est pas justifié
Charge de la preuve	Renversement en cas de discrimination alléguée	Renversement renforcé dès lors que l'employeur n'a pas respecté ses obligations de transparence
Sanctions	Prévues de manière générale	Effectives, proportionnées et dissuasives, avec indemnisation intégrale
Transposition au Luxembourg	Art. <u>L.241-1</u> et suivants du Code du travail	À transposer avant le 7 juin 2026

Modalités pratiques

La coexistence des deux directives impose aux employeurs de respecter simultanément le cadre de principes de la directive 2006/54/CE et les obligations opérationnelles de la directive 2023/970.

Étape	Action
Vérification du cadre existant	S'assurer que les obligations issues de la directive 2006/54/CE sont respectées (non-discrimination dans le recrutement, la formation, les promotions et la rémunération)
Mise en conformité 2023/970	Préparer les outils exigés par la nouvelle directive : grille de classification neutre, fourchettes salariales, processus d'information individuelle
Offres d'emploi	Intégrer la fourchette salariale et supprimer toute demande relative à l'historique de rémunération
Information individuelle	Mettre en place une procédure permettant à chaque salarié de demander les niveaux de rémunération moyens ventilés par sexe pour sa catégorie
Reporting	Préparer le reporting périodique avec les 7 indicateurs dès que l'entreprise atteint 100 salariés
Évaluation conjointe	Prévoir un processus d'analyse et de correction lorsqu'un écart non justifié supérieur à 5 % est constaté

Pratiques et recommandations

Considérer les deux directives comme un ensemble indissociable : la directive 2006/54/CE fournit le socle juridique et la directive 2023/970 apporte les instruments de vérification.

Anticiper la transposition de la directive 2023/970 en commençant dès à présent la cotation des postes et la construction des fourchettes salariales, même si la loi luxembourgeoise n'est pas encore adoptée.

Réaliser un audit salarial interne pour identifier les écarts de rémunération entre hommes et femmes avant que les obligations de reporting ne deviennent effectives.

Documenter chaque décision salariale par des critères objectifs et neutres afin de pouvoir justifier tout écart constaté lors d'un contrôle ou d'une demande individuelle.

Former les équipes RH et les managers à la distinction entre les deux textes pour éviter toute confusion entre le principe général d'égalité de traitement et les nouvelles obligations opérationnelles de transparence.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive 2006/54/CE	Refonte de la directive-cadre sur l'égalité de traitement H/F en matière d'emploi et de travail
Directive (UE) 2023/970	Renforcement de l'application du principe d'égalité de rémunération par la transparence et les mécanismes d'exécution
Art. 157 TFUE	Principe d'égalité de rémunération pour un travail de même valeur
Art. <u>L.241-1</u> et suivants	Transposition de la directive 2006/54/CE dans le Code du travail luxembourgeois
Art. <u>L.225-1</u> à <u>L.225-5</u>	Égalité de traitement en matière de rémunération dans le Code du travail luxembourgeois

La directive 2006/54/CE et la directive 2023/970 poursuivent le même objectif mais n'opèrent pas au même niveau : la première établit le droit fondamental, la seconde fournit les outils pour le faire respecter. Les employeurs luxembourgeois doivent maintenir leur conformité au cadre existant tout en préparant la mise en oeuvre des nouvelles obligations de transparence avant l'échéance de transposition du 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.