

If you cannot see this email, please [click here](#)



Luxembourg Newsflash - 7 June 2023

Pay transparency: get ready!

Version française ci-dessous | Deutsche Version unten

From 7 June 2026, employers in Luxembourg must significantly increase their transparency about the remuneration of men and women.

The EU **Pay Transparency Directive (2023/970) [1]** was published in the Official Journal of the EU on 17 May 2023 (the "**Directive**"). It comes into force on 7 June 2023.

Designed to promote equality and fairness in the workplace, the Directive introduces measures aimed at reducing the pay gap between men and women and improving the transparency of pay within the Member States.

1. Aim of the Directive

The Directive aims to guarantee equal pay for equal work within the EU. It recognises that pay differentials persist between women and men, undermining the principle of equal pay for equal work or work of equal value. Accordingly, the Directive promotes a fairer and more inclusive working environment, in which employees are valued on the basis of their skills and contribution.

Employees, particularly women, should benefit from the changes introduced by the Directive. Greater transparency will enable them to assert their right to equal pay, challenge discriminatory practices and seek redress for any pay disparity suffered.

2. Implications for employers

The Directive applies to all employers, both in the public and private sectors, and covers all employees, civil servants and even job applicants.

It requires employers to take a proactive approach to reviewing their pay structures, carrying out gender pay audits and promoting transparency in pay policies.

The main provisions of the Directive are:

- **Pay transparency obligation:** to promote greater transparency, employers will have to disclose information to employees about pay levels, pay progression and pay structures, which will enable employees to determine whether they are being paid fairly. Job applicants will have the right to be told the pay or pay range for the vacancy, and employers will no longer be able to ask candidates about their pay history in their current or previous roles.
- **Right to information:** employees will have the right to request information about average pay levels for categories of workers performing similar work. The aim of this provision is to give employees the means to address pay differentials and enter into discussions with their employer with a view to remedying them. Clauses preventing employees from disclosing information about their remuneration will be prohibited.
- **Pay comparison:** employers will have to establish objective criteria for assessing pay, taking account of the tasks, responsibilities and requirements of the role. Gender-neutral job classification systems must be implemented in order to eliminate discriminatory practices.
- **Gender pay gap reporting:** companies with 100 or more employees will have to report on the pay gap between men and women, including within categories of workers. The relevant competent authorities will be able to request further clarifications.
- **Mandatory corrective measures:** if an employer's gender pay gap is 5% or more, the employer will have to carry out a joint pay assessment if they have not justified the difference on the basis of objective, gender-neutral criteria and they do not remedy the unjustified gap within six months.
- **Remedies and sanctions:** the Directive provides for remedies to compensate employees who suffer a pay gap, along with sanctions designed to ensure compliance. These measures include a reversal of the burden of proof in favour of the injured party, penalties for employers who fail to comply with the legislation and legal protection for employees against retaliation.

Luxembourg must implement the Directive into national law within three years, that is, by 7 June 2026. However, we encourage employers to start preparing now for the significant changes which the new rules will introduce.

Our **Employment Law, Pensions & Benefits** team has followed the Directive closely and can help your organisation navigate the changes effectively. If you have any questions or concerns about the impact of the Directive on your business, please feel free to contact our team.

[1] Directive (EU) 2023/970 of the European Parliament and of the Council of 10 May 2023 to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms.

Transparence des rémunérations : soyez prêts !

A compter du 7 juin 2026, les employeurs luxembourgeois devront significativement accroître la transparence en matière de rémunération hommes-femmes.

La **directive européenne 2023/970 [1]** sur la transparence des rémunérations a été publiée au Journal officiel de l'UE le 17 mai 2023 (la « **Directive** »). Elle entre en vigueur le 7 juin 2023.

Conçue pour promouvoir l'égalité et la justice sur le lieu de travail, la Directive introduit des mesures visant à réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et à améliorer la transparence des

rémunérations dans les États membres.

1. Objectif de la Directive

La Directive vise à garantir un salaire égal pour un travail égal au sein de l'Union européenne. Elle reconnaît que des écarts de rémunération persistent entre les femmes et les hommes, ce qui porte atteinte au principe de l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale. La Directive promeut donc un environnement de travail plus équitable et plus inclusif, dans lequel les salariés sont appréciés en fonction de leurs compétences et de leurs contributions.

Les salariés, en particulier les femmes, bénéficieront en principe des changements introduits par la Directive. Une plus grande transparence leur permettra de faire valoir leur droit à l'égalité de rémunération, de contester les pratiques discriminatoires et de demander réparation pour toute disparité salariale qu'elles subissent.

2. Implications pour les employeurs

La Directive s'applique à tous les employeurs, qu'ils relèvent du secteur public ou privé, et concerne tous les salariés, les fonctionnaires et même les candidats à l'emploi.

Elle exige une approche proactive des employeurs concernant l'examen de leurs structures salariales, la réalisation d'audits sur les rémunérations entre hommes et femmes et la promotion de la transparence dans les politiques de rémunération.

Les principales dispositions de la Directive sont les suivantes :

- **Obligation de transparence salariale** : les employeurs seront tenus de divulguer aux salariés des informations sur les niveaux, la progression et les structures de rémunération afin de favoriser une plus grande transparence, ce qui permettra aux salariés de déterminer s'ils sont rémunérés de manière équitable. Les candidats à l'embauche auront le droit de connaître le montant de la rémunération du poste à pourvoir ou la fourchette de rémunération et les employeurs ne pourront plus leur demander quelle est leur rémunération actuelle ou celle qu'ils touchaient auparavant ;
- **Droit à l'information** : les salariés auront le droit de demander des informations sur les niveaux de rémunération moyens pour les catégories de travailleurs effectuant un travail similaire. Cette disposition vise à leur donner les moyens d'aborder les écarts de rémunération et d'entamer des discussions avec leurs employeurs afin d'y remédier. Les clauses interdisant aux salariés de divulguer des informations sur leurs rémunérations sont interdites ;
- **Comparaison des rémunérations** : les employeurs doivent établir des critères objectifs pour évaluer les rémunérations, en tenant compte des tâches, des responsabilités et des exigences du poste. Des systèmes de classification des emplois non sexistes doivent être mis en œuvre pour éliminer les pratiques discriminatoires ;
- **Rapport sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes** : les entreprises de 100 salariés ou plus devront rendre compte de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, y compris au sein de catégories de travailleurs. Des éclaircissements pourront être demandés par les autorités compétentes ;
- **Mesures correctives obligatoires** : les employeurs devront procéder à des évaluations conjointes des rémunérations si l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est supérieur ou égal à 5 %, s'ils n'ont pas justifié cette différence par des critères objectifs non sexistes et s'ils n'y ont pas remédié dans un délai de six mois ;
- **Recours et sanctions** : la Directive prévoit des recours, afin de compenser les salariés victimes d'un écart de salaire, ainsi que des sanctions appropriées pour garantir son respect, y compris un renversement de la charge de la preuve en faveur de la partie lésée, des pénalités pour les

employeurs qui ne respectent pas la législation et une protection juridique contre les représailles bénéficiant aux salariés.

Le Grand-Duché du Luxembourg devra transposer la Directive dans les trois ans en droit national, soit d'ici le 7 juin 2026. Nous encourageons cependant les employeurs à se préparer dès maintenant aux changements significatifs que les règles apporteront.

Notre équipe **Employment Law, Pensions & Benefits** a suivi de près la Directive et peut aider votre organisation à naviguer efficacement ces changements. Si vous avez des questions ou des interrogations concernant l'impact de la Directive sur votre entreprise, n'hésitez pas à nous contacter notre équipe.

[1] Directive européenne (UE) 2023/970 du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit.

Entgelttransparenz: bereiten Sie sich vor!

Ab dem 7. Juni 2026 müssen luxemburgische Arbeitgeber die Entgelttransparenz zwischen Männern und Frauen deutlich erhöhen.

Die **EU-Richtlinie 2023/970 [1]** über Entgelttransparenz wurde am 17. Mai 2023 im Amtsblatt der EU veröffentlicht (die "**Richtlinie**"). Sie wird am 7. Juni 2023 in Kraft treten.

Die Richtlinie, die zur Förderung von Gleichheit und Gerechtigkeit am Arbeitsplatz konzipiert wurde, führt Maßnahmen zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und zur Verbesserung der Transparenz des Arbeitsentgelts in den Mitgliedstaaten ein.

1. Ziel der Richtlinie

Die Richtlinie soll in der Europäischen Union gleichen Lohn für gleiche Arbeit gewährleisten. Sie erkennt an, dass es nach wie vor ein Lohngefälle zwischen Frauen und Männern gibt, das den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit beeinträchtigt. Die Richtlinie fördert daher ein gerechteres und integrativeres Arbeitsumfeld, in dem die Beschäftigten auf der Grundlage ihrer Fähigkeiten und Beiträge beurteilt werden.

Arbeitnehmer, insbesondere Frauen, werden grundsätzlich von den durch die Richtlinie eingeführten Änderungen profitieren. Mehr Transparenz wird es ihnen ermöglichen, ihr Recht auf gleiches Entgelt geltend zu machen, diskriminierende Praktiken anzufechten und eine Entschädigung für jedes Lohngefälle, das sie erleiden, zu fordern.

2. Folgen für Arbeitgeber

Die Richtlinie gilt für alle Arbeitgeber, unabhängig davon, ob sie dem öffentlichen oder privaten Sektor angehören, und betrifft alle Arbeitnehmer, Beamte und sogar Stellenbewerber.

Sie verlangt von den Arbeitgebern einen proaktiven Ansatz in Bezug auf die Überprüfung ihrer Gehaltsstrukturen, die Durchführung von Audits zur geschlechtsspezifischen Bezahlung und die Förderung der Transparenz in der Gehaltspolitik.

Die wichtigsten Bestimmungen der Richtlinie sind die folgenden:

- **Lohntransparenz:** Die Arbeitgeber werden verpflichtet, den Arbeitnehmern Informationen über die Höhe, den Fortschritt und die Strukturen der Vergütung offenzulegen, um eine größere Transparenz zu fördern, damit die Arbeitnehmer feststellen können, ob sie fair bezahlt werden. Bewerber werden das

Recht haben, die Höhe des Gehalts für die zu besetzende Stelle oder die Gehaltsspanne zu erfahren, und Arbeitgeber dürfen sie nicht mehr nach ihrem früheren Gehalt fragen.

- **Auskunftsrecht:** Arbeitnehmer werden das Recht haben, Informationen über das durchschnittliche Lohnniveau von Arbeitnehmern, die eine ähnliche Arbeit verrichten, zu verlangen. Diese Bestimmung soll sie in die Lage versetzen, Lohnunterschiede anzusprechen und Gespräche mit ihren Arbeitgebern aufzunehmen, um diese zu beheben. Klauseln, die es Arbeitnehmern verbieten, Informationen über ihre Vergütung weiterzugeben, sind verboten.
- **Lohnvergleich:** Die Arbeitgeber müssen objektive Kriterien für die Bewertung des Lohns festlegen und dabei die Aufgaben, die Verantwortung und die Anforderungen des Arbeitsplatzes berücksichtigen. Es müssen geschlechtsneutrale Systeme zur Klassifizierung von Arbeitsplätzen eingeführt werden, um Diskriminierungen zu beseitigen.
- **Bericht über das geschlechtsspezifische Lohngefälle:** Unternehmen mit 100 oder mehr Beschäftigten müssen über das geschlechtsspezifische Lohngefälle, auch innerhalb von Arbeitnehmerkategorien, berichten. Klarstellungen können von den zuständigen Behörden verlangt werden.
- **Obligatorische Korrekturmaßnahmen:** Arbeitgeber müssen gemeinsame Lohnbewertungen durchführen, wenn das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen 5% oder mehr beträgt, wenn sie dieses nicht durch objektive, geschlechtsneutrale Kriterien begründet haben und sie dieses nicht innerhalb von sechs Monaten beseitigt haben.
- **Rechtsbehelfe und Sanktionen:** Die Richtlinie sieht Rechtsbehelfe vor, um Arbeitnehmer, die von einem Lohngefälle betroffen sind, zu entschädigen. Außerdem sind Sanktionen vorgesehen, um ihre Einhaltung zu gewährleisten. Dazu gehören eine Beweislastumkehr zugunsten der geschädigten Partei, Strafen für Arbeitgeber, die sich nicht an den Rechtsvorschriften halten, und Rechtsschutz gegen Vergeltungsmaßnahmen, die den Arbeitnehmern zugutekommen.

Das Großherzogtum Luxemburg muss die Richtlinie innerhalb von drei Jahren (bzw. bis zum 7. Juni 2026) in nationales Recht umsetzen. Wir raten Arbeitgebern jedoch, sich bereits jetzt auf die Veränderungen vorzubereiten, die die Regeln mit sich bringen werden.

Unser **Employment Law, Pensions & Benefits Team** hat die Richtlinie genau verfolgt und kann Ihrer Organisation helfen, sich effizient durch diese Änderungen zu navigieren. Wenn Sie Fragen oder Bedenken bezüglich der Auswirkungen der Richtlinie auf Ihr Unternehmen haben, wenden Sie sich bitte an unser Team.

[1] Europäische Richtlinie (EU) 2023/970 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 10. Mai 2023 zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen.

your contact



PHILIPPE SCHMIT

Partner
Employment Law,
Pensions & Benefits

[Learn more_](#)



Arendt & Medernach SA
Registered with the Luxembourg Bar
RCS Luxembourg B 186371

arendt.com

41A avenue JF Kennedy
L-2082 Luxembourg
T +352 40 78 78 1

Author. Raphaëlle Carpentier

This publication is intended to provide information on recent developments and does not cover every aspect of the topics with which it deals. It was not designed to provide legal or other advice and it does not substitute for the consultation with legal counsel before any actual undertakings.



I am informed that I can object to the processing of my personal data for marketing purposes at any time either by e-mail addressed to unsubscribe@arendt.com or by clicking [here](#).

[Update e-mails preferences](#) | [Forward this e-mail](#)