

Quelles sont les obligations légales d'égalité femmes-hommes au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, les employeurs ont des **obligations légales précises** en matière d'égalité femmes-hommes, mais il n'existe **pas d'obligation générale de plan d'égalité** pour les entreprises de 150 salariés ou plus. Les véritables obligations portent sur l'**égalité salariale** (article L.225-1 du Code du travail), l'interdiction des **discriminations fondées sur le sexe** (article L.241-1), et la désignation obligatoire d'un **délégué à l'égalité** dans les entreprises avec délégation du personnel.

L'employeur doit garantir un salaire égal pour un travail de valeur égale, éviter toute discrimination directe ou indirecte, et respecter les procédures de recrutement non discriminatoires. À partir de 2027, la directive européenne sur la transparence salariale imposera des obligations de reporting aux entreprises de 250 salariés et plus. Les sanctions incluent des amendes de 251 à 25.000 euros, doublées en cas de récidive.

Définition

Les obligations légales d'égalité femmes-hommes au Luxembourg constituent un ensemble de dispositions juridiques contraignantes visant à garantir l'**égalité de traitement** et l'**égalité des chances** entre les sexes dans le cadre professionnel. Ces obligations, inscrites principalement dans le Titre IV du Livre II du Code du travail, comprennent l'interdiction absolue des discriminations fondées sur le sexe, l'égalité salariale obligatoire, et diverses mesures de protection et de promotion de l'égalité. Contrairement à d'autres pays européens, le Luxembourg n'impose pas actuellement de plan d'égalité obligatoire aux entreprises, privilégiant une approche basée sur des obligations spécifiques et des sanctions dissuasives.

Questions fréquentes

Les entreprises luxembourgeoises doivent-elles établir un plan d'égalité femmes-hommes ?

Non, il n'existe actuellement aucune obligation légale au Luxembourg d'établir un plan d'égalité femmes-hommes, même pour les entreprises de 150 salariés ou plus. Cette obligation n'existe pas dans le droit luxembourgeois en vigueur et ne doit pas être confondue avec les obligations françaises ou d'autres pays européens.

Quelles nouvelles obligations de transparence salariale entreront en vigueur au Luxembourg ?

À partir de 2027, la directive européenne sur la transparence salariale imposera des obligations de reporting aux entreprises de 250 salariés et plus, puis progressivement aux plus petites structures. Cette directive 2023/970 doit être transposée en droit luxembourgeois d'ici juin 2026 et nécessitera des systèmes de collecte et d'analyse des données de rémunération par sexe.

Quelles sanctions risquent les employeurs qui ne respectent pas l'égalité salariale au Luxembourg ?

Les employeurs qui violent l'égalité salariale risquent des amendes de 251 à 25.000 euros selon l'article L. 225-4 du Code du travail. Ces amendes sont doublées en cas de récidive dans les 2 ans. L'ITM (Inspection du travail et des mines) dispose d'un service spécialisé pour contrôler l'égalité salariale depuis 2018.

Quelles sont les principales obligations légales d'égalité femmes-hommes pour les employeurs au Luxembourg ?

Les employeurs luxembourgeois ont trois obligations principales : garantir l'égalité salariale pour un travail de valeur égale (article L. 225-1), interdire toute discrimination fondée sur le sexe dans tous les aspects de la relation de travail (article L. 241-1), et désigner un délégué à l'égalité dans les entreprises avec délégation du personnel. Contrairement à d'autres pays, il n'existe pas d'obligation de plan d'égalité pour les entreprises de 150 salariés ou plus.

Conditions d'exercice

L'**égalité salariale** (article L.225-1) s'applique à tous les employeurs sans exception de taille, pour un même travail ou un travail de **valeur égale**. L'**interdiction de discrimination** (article L.241-1) concerne tous les aspects de la relation de travail : recrutement, formation, promotion, conditions de travail et licenciement. Le **délégué à l'égalité** est obligatoire dans les entreprises disposant d'une délégation du personnel, élu parmi les délégués pour une durée de cinq ans. Les **actions positives** (chapitre III) sont volontaires mais nécessitent une approbation ministérielle préalable. Les futurs reportings de **transparence salariale** s'appliqueront dès 2027 aux entreprises de 250 salariés et plus, puis progressivement aux plus petites structures.

Modalités pratiques

L'employeur doit établir des **systèmes de classification** et des **grilles salariales** neutres, basés uniquement sur des critères objectifs : connaissances professionnelles, expérience, responsabilités et charge physique ou nerveuse. Il faut documenter toutes les **décisions salariales** et maintenir une traçabilité des augmentations et promotions. Les **offres d'emploi** doivent être rédigées de manière neutre, sans référence au sexe. L'**ITM** (Inspection du travail et des mines) dispose d'un service spécialisé pour contrôler l'égalité salariale depuis 2018. En cas de plainte, l'employeur doit mener une **enquête sérieuse** et corriger les situations discriminatoires identifiées. Le **délégué à l'égalité** bénéficie d'un crédit d'heures et peut proposer des plans de mesures d'égalité.

Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé de réaliser des **audits salariaux** réguliers pour identifier et corriger les écarts inexplicables entre femmes et hommes. Mettre en place une **politique RH documentée** en matière d'égalité, avec des procédures claires de recrutement, d'évaluation et de rémunération. Former les **managers** aux enjeux d'égalité et aux risques de discrimination inconsciente. Consulter systématiquement la **délégation du personnel** sur les questions d'égalité et valoriser le rôle du délégué à l'égalité. Anticiper les futures obligations de **transparence salariale** en préparant des systèmes de collecte et d'analyse des données de rémunération par sexe. Documenter toutes les décisions RH pour pouvoir justifier objectivement les différences de traitement.

Cadre juridique

Code du travail : Titre IV (articles L.241-1 à L.244-3) sur l'égalité de traitement et la lutte contre le harcèlement ; Chapitre V (articles L.225-1 à L.225-3) sur l'égalité salariale ; articles L.414-1 et suivants sur le délégué à l'égalité.
Loi du 15 décembre 2016 relative à l'égalité de traitement entre femmes et hommes en matière d'emploi et de

travail. **Sanctions** : amendes de 251 à 25.000 euros pour violation de l'égalité salariale (article [L.225-4](#)), doublées en cas de récidive dans les 2 ans. **Directive européenne 2023/970** sur la transparence salariale, à transposer d'ici juin 2026. **Constitution luxembourgeoise** : article 11bis "Les femmes et les hommes sont égaux en droits et en devoirs".

Attention : il n'existe actuellement **aucune obligation légale** au Luxembourg d'établir un plan d'égalité femmes-hommes pour les entreprises de 150 salariés ou plus. Cette obligation n'existe pas dans le droit luxembourgeois en vigueur et ne doit pas être confondue avec les obligations françaises ou d'autres pays européens.

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.