

Que doit contenir un rapport sur l'égalité hommes-femmes au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, il n'existe **AUCUNE obligation légale générale** de rédiger un rapport sur l'égalité hommes-femmes pour les entreprises, quelle que soit leur taille. Cette obligation, courante dans d'autres pays européens comme la France, **n'est PAS prévue par le droit luxembourgeois**.

Cependant, les employeurs luxembourgeois doivent respecter des **obligations spécifiques** : assurer l'**égalité salariale** entre hommes et femmes, nommer un **délégué à l'égalité** (si délégation du personnel), et se préparer aux futures obligations de **transparence salariale** prévues par la directive européenne 2023/970 (à partir de 2026-2027). Les entreprises peuvent volontairement mettre en place des **actions positives** avec approbation ministérielle, qui nécessitent alors une analyse de la situation de l'égalité dans l'entreprise.

Définition

Un rapport sur l'égalité entre hommes et femmes est un document d'analyse comparative de la situation des femmes et des hommes dans l'entreprise. **Bien qu'il ne soit pas obligatoire au Luxembourg**, ce type de rapport peut être utilisé volontairement par les entreprises souhaitant :

- Évaluer leurs pratiques en matière d'**égalité de traitement**
- Préparer des **actions positives** volontaires
- Anticiper les futures **obligations de transparence salariale** européennes
- Structurer leur démarche de **diversité et inclusion**

Au Luxembourg, seules existent des obligations ponctuelles d'analyse dans le cadre des **actions positives** volontaires ou des missions du **délégué à l'égalité**.

Questions fréquentes

Comment les entreprises luxembourgeoises peuvent-elles se préparer aux futures obligations européennes de transparence salariale ?

Les entreprises peuvent anticiper en mettant en place des systèmes de traçabilité des décisions salariales, en documentant les critères objectifs de rémunération, en formant les managers aux enjeux d'égalité de traitement, et en établissant des indicateurs de suivi des écarts de rémunération. Les entreprises de 250+ salariés devront publier des données sur les écarts de rémunération à partir de 2026-2027.

Dans quels cas une entreprise luxembourgeoise doit-elle analyser la situation de l'égalité hommes-femmes ?

Une analyse de la situation de l'égalité est requise uniquement si l'entreprise souhaite mettre en place des actions positives volontaires avec approbation ministérielle ou bénéficier de subventions publiques pour des projets d'égalité. Cette analyse n'est donc pas une obligation générale mais une condition pour certaines démarches volontaires.

Les entreprises luxembourgeoises sont-elles obligées de rédiger un rapport sur l'égalité hommes-femmes ?

Non, au Luxembourg il n'existe AUCUNE obligation légale générale de rédiger un rapport sur l'égalité hommes-femmes pour les entreprises, quelle que soit leur taille. Cette obligation, courante dans d'autres pays européens comme la France, n'est PAS prévue par le droit luxembourgeois.

Quelles sont les véritables obligations légales des employeurs luxembourgeois en matière d'égalité hommes-femmes ?

Les employeurs luxembourgeois doivent respecter trois obligations principales : assurer l'égalité salariale entre hommes et femmes (Articles L.225-1 et suivants du Code du travail), nommer un délégué à l'égalité si l'entreprise a une délégation du personnel (Article L.414-14), et se préparer aux futures obligations de transparence salariale prévues par la directive européenne 2023/970 à partir de 2026-2027.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, aucune obligation générale de rapport sur l'égalité hommes-femmes ne s'applique aux entreprises. Les obligations réelles sont :

Obligations légales existantes :

- **Égalité salariale** : obligation pour tous les employeurs d'assurer l'égalité de rémunération (Articles [L.225-1](#) et suivants du Code du travail)
- **Délégué à l'égalité** : nomination obligatoire dans les entreprises avec délégation du personnel (Article [L.414-14](#) du Code du travail)
- **Actions positives** : analyse requise uniquement si l'entreprise souhaite bénéficier de subventions publiques pour des projets volontaires

Futures obligations (2026-2027) :

- **Transparence salariale** selon la directive européenne 2023/970
- **Publication de données** sur les écarts de rémunération pour les entreprises de 250+ salariés

Modalités pratiques

Pour les entreprises souhaitant volontairement établir un rapport sur l'égalité hommes-femmes, les éléments recommandés incluent :

Analyse quantitative :

- **Répartition des effectifs** par sexe, catégorie professionnelle, niveau de qualification
- **Données de recrutement** : embauches par sexe et niveau de poste
- **Formation professionnelle** : accès et heures de formation par sexe
- **Évolution de carrière** : promotions et avancements par sexe
- **Rémunération** : analyse des écarts salariaux par catégorie professionnelle

Conditions de travail :

- **Aménagements** : télétravail, horaires flexibles par sexe
- **Congés parentaux** : utilisation et durée par sexe
- **Absences familiales** : répartition et impact sur la carrière

Conformité légale :

- **Respect de l'égalité salariale** : documentation des critères objectifs
- **Traçabilité** : justification des décisions de rémunération
- **Protection des données** : anonymisation selon le RGPD

Pratiques et recommandations

Pour les entreprises souhaitant anticiper les futures obligations européennes ou améliorer leurs pratiques :

Démarche volontaire recommandée :

- Constituer une équipe pluridisciplinaire (RH, direction, représentants du personnel)
- Utiliser des outils informatiques pour l'extraction et l'analyse des données
- Garantir l'**anonymisation** et la confidentialité des données individuelles
- Documenter les **critères objectifs** de rémunération et d'évolution

Préparation aux obligations futures :

- Anticiper les exigences de **transparence salariale** européennes (2026-2027)
- Mettre en place des systèmes de **traçabilité** des décisions salariales
- Former les managers aux enjeux d'**égalité de traitement**
- Établir des **indicateurs de suivi** des écarts de rémunération

Bonnes pratiques :

- Impliquer le **délégué à l'égalité** (si existant) dans la démarche
- Communiquer sur les actions mises en œuvre
- Assurer la cohérence avec les engagements RSE de l'entreprise

Cadre juridique

Législation luxembourgeoise en vigueur :

- **Code du travail luxembourgeois** (version consolidée au 28 juin 2025) :
 - Articles [L.225-1](#) et suivants (égalité salariale obligatoire)
 - Article [L.414-14](#) et suivants (délégué à l'égalité)
 - Articles [L.243-1](#) et suivants (actions positives volontaires)
 - Articles [L.251-1](#) et suivants (non-discrimination)

Textes européens applicables :

- **Directive européenne 2023/970** sur la transparence des rémunérations (transposition prévue au Luxembourg avant 2026)
- **Directive 2006/54/CE** relative à l'égalité des chances et à l'égalité de traitement

Protection des données :

- **Loi modifiée du 1er août 2018** relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
- **RGPD** : obligations d'anonymisation et de confidentialité

À noter : Contrairement à d'autres pays européens, **aucun règlement grand-ducal ne prévoit d'obligation de rapport** sur l'égalité hommes-femmes au Luxembourg.

ATTENTION : Cette fiche corrige une erreur fréquente consistant à appliquer au Luxembourg des obligations existantes dans d'autres pays européens. **Au Luxembourg, aucune obligation légale générale** de rapport sur l'égalité hommes-femmes n'existe pour les entreprises.

Les employeurs doivent se concentrer sur les **obligations réelles** : égalité salariale, missions du délégué à l'égalité, et préparation aux futures exigences européennes de transparence salariale. Toute démarche volontaire de rapport doit respecter la **protection des données** et être documentée en vue des contrôles de l'**Inspection du travail et des mines (ITM)**.

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.