Plan d'action pour l'égalité salariale : quelles obligations ?

Réponse courte

Au Luxembourg, il est possible et **recommandé** d'établir un plan d'action pour l'égalité salariale, même si ce n'est pas obligatoire pour toutes les entreprises. L'employeur doté d'une délégation du personnel doit fournir **semestriellement** des **statistiques de rémunération ventilées par sexe** à la délégation et au délégué à l'égalité, qui servent de base au plan.

Le plan suit des étapes structurées : diagnostic des écarts, identification des causes, objectifs mesurables, mesures correctives, **consultation obligatoire** de la délégation du personnel, communication aux salariés et suivi régulier. Il permet d'identifier, prévenir et corriger proactivement les écarts de rémunération, limitant ainsi les risques de contentieux et renforçant l'attractivité de l'entreprise.

Définition

Un **plan d'action pour l'égalité salariale** est un document stratégique élaboré par l'employeur pour identifier, prévenir et corriger les écarts de rémunération entre femmes et hommes pour un travail de **valeur égale ou équivalente**.

Ce plan structure la politique salariale en matière d'égalité des sexes et vise à garantir le respect du principe d'égalité de rémunération (article L.225-1 du Code du travail). Il s'inscrit dans une démarche **proactive** de gestion des ressources humaines, permettant d'anticiper les risques de discrimination et d'améliorer la performance sociale de l'entreprise.

Questions fréquentes

Comment élaborer un plan d'action pour l'égalité salariale ?

L'élaboration suit un processus structuré en 7 étapes : diagnostic approfondi des écarts, identification des causes, définition d'objectifs mesurables, mesures correctives concrètes, consultation obligatoire de la délégation du personnel, communication transparente aux salariés, et suivi régulier avec évaluation annuelle. La confidentialité des données individuelles doit être strictement respectée conformément au RGPD.

Qu'est-ce qu'un plan d'action pour l'égalité salariale au Luxembourg ?

Un plan d'action pour l'égalité salariale est un document stratégique élaboré par l'employeur pour identifier, prévenir et corriger les écarts de rémunération entre femmes et hommes pour un travail de valeur égale ou équivalente. Il structure la politique salariale en matière d'égalité des sexes et vise à garantir le respect du principe d'égalité de rémunération selon l'article L. 225-1 du Code du travail.

Quelles entreprises sont obligées d'établir un plan d'action pour l'égalité salariale ?

L'établissement d'un plan d'action n'est pas une obligation légale généralisée. Cependant, les entreprises de 150 salariés et plus ont une obligation indirecte car elles doivent réaliser une analyse comparative annuelle obligatoire des rémunérations H/F qui sert de base essentielle au plan d'action. Pour les autres entreprises, c'est une initiative volontaire mais fortement recommandée.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quels sont les avantages d'établir un plan d'action pour l'égalité salariale ?

Le plan d'action constitue un outil préventif efficace contre les contentieux et permet d'identifier proactivement les écarts de rémunération. Il renforce l'attractivité de l'entreprise comme employeur, améliore la performance sociale, et limite les risques de discrimination. Il s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue de la politique RH et de respect des obligations légales d'égalité de traitement.

Conditions d’exercice

L'établissement d'un plan d'action n'est pas une obligation légale généralisée, **SAUF** pour :

Entreprises dotées d'une délégation du personnel (obligation indirecte) :

- Statistiques semestrielles des rémunérations ventilées par sexe **obligatoires** (article L.414-3)
- Base essentielle pour le plan d'action
- À fournir à la délégation et au délégué à l'égalité

Cadre volontaire pour les autres entreprises :

- Initiative proactive recommandée
- Intégration possible au dialogue social
- Négociation avec la délégation du personnel

Respect impératif de :

- Égalité de traitement (L.225-1 et L.241-1)
- Non-discrimination à chaque étape
- Protection des données personnelles (RGPD)
- Traçabilité et encadrement humain

Le plan peut être intégré dans une **convention collective** ou un accord d'entreprise.

Modalités pratiques

L'élaboration suit un **processus structuré en 7 étapes** :

1. Diagnostic approfondi des écarts :

- Analyse par poste et classification
- Critères objectifs : ancienneté, qualification, expérience
- Utilisation d'outils statistiques

2. Identification des causes :

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

- Facteurs structurels
- Biais organisationnels
- Politique salariale existante

3. Définition d'objectifs SMART :

- Mesurables et datés
- Indicateurs de suivi précis
- Cibles de réduction des écarts

4. Mesures correctives concrètes :

- Révision des grilles salariales
- Formation contre les biais
- Procédures d'évaluation objectives

5. Consultation de la délégation (article L.414-3) :

- Présentation du diagnostic
- Discussion des mesures
- Prise en compte des observations

6. Communication transparente :

- Information de tous les salariés
- Affichage des engagements
- Sensibilisation des managers

7. Suivi et reporting :

- Évaluation annuelle
- Ajustements nécessaires
- Rapport de progrès

Confidentialité stricte des données individuelles conformément au RGPD.

Pratiques et recommandations

Pour **maximiser l'efficacité** du plan d'action :

Associer étroitement la délégation du personnel :

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

- Dès la phase de diagnostic
- Co-construction des solutions
- Suivi paritaire de la mise en œuvre

Utiliser des outils objectifs :

- Méthodes d'évaluation des emplois reconnues
- Critères transparents et vérifiables
- Comparaisons sectorielles

Garantir la confidentialité :

- Anonymisation des données
- Accès restreint aux informations
- Respect strict du RGPD

Intégrer à la politique RH globale :

- Cohérence avec la stratégie d'entreprise
- Lien avec la marque employeur
- Formation continue des équipes

Documenter rigoureusement :

- Chaque étape du processus
- Justifications des décisions
- Conservation 10 ans minimum

Prévoir des ajustements :

- Révision annuelle du plan
- Adaptation aux évolutions légales
- Amélioration continue

Cadre juridique

Article L.225-1 du Code du travail : principe d'égalité de rémunération H/F pour travail égal.

Article L.225-4 du Code du travail : nullité de plein droit des clauses salariales contraires à l'égalité.

Article L.414-3 du Code du travail : consultation de la délégation et statistiques semestrielles des rémunérations ventilées par sexe.

Article L.241-1 du Code du travail : interdiction de discrimination directe ou indirecte.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Règlement (UE) 2016/679 (RGPD) : protection des données personnelles dans le traitement salarial.

Jurisprudence luxembourgeoise : obligation de justifier objectivement toute différence de rémunération.

La mise en place d'un plan d'action, même **volontaire**, constitue un **outil préventif efficace** contre les contentieux et renforce l'attractivité employeur. La traçabilité complète et l'encadrement humain sont essentiels pour répondre aux contrôles de l'ITM ou aux demandes de justification en cas de litige.

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.