

# Un employeur doit-il justifier par écrit toute différence salariale entre un homme et une femme ?

## Réponse courte

Un employeur n'a pas l'obligation de justifier **par écrit de façon systématique** toute différence salariale entre un homme et une femme occupant des postes équivalents. Cependant, il doit **impérativement pouvoir démontrer**, en cas de contestation ou de contrôle par l'**ITM**, que la différence repose sur des **critères objectifs et non discriminatoires**.

Selon l'**article L.225-1** du Code du travail, l'employeur doit assurer l'égalité salariale entre hommes et femmes pour un **même travail ou un travail de valeur égale**. En cas de différence, celle-ci ne peut se justifier que par des **raisons objectives** : expérience, qualifications, responsabilités, performance individuelle.

En pratique, il est **fortement recommandé** de documenter ces critères pour pouvoir répondre efficacement aux demandes de l'**ITM** (hotline : 247-76102) ou en cas de contentieux. L'absence de justification expose à des **amendes de 251 à 25 000 euros**.

## Définition

L'**égalité salariale homme-femme** constitue l'obligation légale spécifique imposée à tout employeur d'assurer une rémunération identique entre salariés des deux sexes effectuant un **même travail** ou un **travail de valeur égale**. Cette égalité concerne le **salaire de base** et **tous avantages** payés par l'employeur.

**Important** : Il n'existe **pas de principe général d'égalité salariale** en droit luxembourgeois. L'obligation ne s'applique **qu'entre hommes et femmes** en vertu de l'interdiction de discrimination fondée sur le sexe. L'employeur peut donc légalement pratiquer des différences salariales entre salariés du même sexe, sauf convention collective contraire.

Cette obligation vise à éliminer toute **discrimination directe ou indirecte** basée sur le genre dans la rémunération.

## Questions fréquentes

### Que risque un employeur qui ne peut pas justifier une différence salariale ?

L'absence de justification objective expose l'employeur à un contentieux pour discrimination salariale. La charge de la preuve de l'absence de discrimination incombe à l'employeur selon l'article L.225-3 du Code du travail luxembourgeois.

### Quels critères peuvent justifier une différence de salaire entre employés équivalents ?

Les critères objectifs acceptés incluent l'ancienneté, l'expérience professionnelle, la performance individuelle, la qualification, la pénibilité du poste ou le niveau de responsabilité exercée. Ces critères doivent être pertinents et non discriminatoires.

### Qui peut demander à un employeur de justifier une différence de rémunération ?

Le salarié concerné, l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou le juge peuvent demander à l'employeur de justifier une différence salariale entre postes équivalents. L'employeur doit alors fournir des éléments précis et vérifiables.

### Un employeur au Luxembourg doit-il justifier par écrit les différences de salaire entre employés équivalents ?

Non, l'employeur n'a pas l'obligation de justifier par écrit de façon systématique toute différence salariale. Cependant, il doit pouvoir démontrer en cas de contestation que cette différence repose sur des critères objectifs et non discriminatoires comme l'ancienneté, l'expérience ou la performance.

## Conditions d'exercice

L'obligation de justification s'applique **uniquement** lorsqu'une différence salariale existe entre un **homme et une femme** effectuant un même travail ou un travail de valeur égale. L'employeur doit pouvoir prouver que cette différence repose sur des **critères objectifs non discriminatoires**.

Les **critères objectifs acceptés** sont : l'**ancienneté**, l'**expérience professionnelle**, les **qualifications**, la **performance individuelle**, les **responsabilités exercées**, la **pénibilité du poste** ou la **formation spécialisée**. Ces critères doivent être **mesurables et appliqués de façon cohérente**.

L'**ITM** peut contrôler le respect de cette obligation lors d'inspections ou suite à des plaintes. En 5 ans, l'**ITM** n'a reçu que **43 demandes d'information** et **3 plaintes** sur ce sujet, toutes ayant conclu à l'absence d'inégalité avérée.

## Modalités pratiques

L'employeur n'a **pas d'obligation légale** de formaliser systématiquement par écrit les justifications lors de la fixation des salaires. Cependant, il doit pouvoir **produire à la demande** de l'**ITM**, du salarié ou du juge, les éléments objectifs justifiant toute différence salariale homme-femme.

En cas de contestation, la **charge de la preuve** suit un mécanisme spécifique : le salarié doit d'abord prouver qu'il perçoit une rémunération inférieure à un collègue de l'autre sexe pour un travail équivalent. Une fois cette présomption établie, l'employeur doit démontrer l'absence de discrimination.

L'**ITM** dispose d'une **hotline spécifique** (247-76102) pour les questions d'égalité salariale et peut mener des enquêtes, demander des justifications et constater les infractions.

## Pratiques et recommandations

Il est **vivement conseillé** de documenter les critères de rémunération même sans obligation légale formelle. Une **grille salariale transparente** avec des critères objectifs (formation, expérience, responsabilités, performance) facilite les justifications en cas de contrôle.

L'outil **Logib-Lux** du ministère chargé de l'Égalité, destiné aux entreprises de plus de 50 salariés, permet d'analyser la structure salariale. Son utilisation conditionne l'obtention de l'**agrément ministériel** pour les entreprises participant au programme des actions positives.

Il convient de **tracer les décisions salariales** lors des embauches, évaluations annuelles et promotions. Une **formation des managers RH** aux principes d'égalité salariale et la mise en place d'**audits salariaux réguliers** permettent de prévenir les risques de discrimination et de contentieux.

## Cadre juridique

- **Article L.225-1 du Code du travail** : principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale
- **Article L.244-3 du Code du travail** : charge de la preuve en matière de discrimination fondée sur le sexe
- **Article L.241-1 du Code du travail** : principe général d'égalité de traitement entre hommes et femmes
- **Loi du 15 décembre 2016** portant mise en œuvre du principe de l'égalité salariale entre hommes et femmes (insertion de l'article L.225-1)
- **Article L.225-5 du Code du travail** : amende pénale de **251 à 25 000 euros**, portée au double du maximum en cas de récidive dans les deux ans
- **Logib-Lux** : outil d'autoévaluation salariale destiné aux entreprises de plus de 50 salariés, exigé pour l'agrément ministériel du programme des actions positives
- **Hotline ITM égalité salariale** : 247-76102 pour signalement et information

**Attention** : L'égalité salariale ne s'applique au Luxembourg **qu'entre hommes et femmes**. Il n'existe **pas d'obligation générale** d'égalité pour tous salariés. Une **documentation rigoureuse** reste essentielle pour éviter les sanctions.

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.