Quelles pièces permettent de justifier l'égalité salariale entre femmes et hommes ?

Réponse courte

Celles qui montrent **comment** le salaire est construit, non celles qui affichent des moyennes. L'article **L.225-1** impose d'assurer l'égalité de salaire pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, et l'article **L.225-3** précise ce qui doit être commun aux deux sexes : les catégories, les critères de classification et de promotion professionnelle, les modes d'évaluation des emplois et toutes les autres bases de calcul du salaire.

Le salaire s'entend largement : salaire ordinaire de base ou minimal et **tout autre avantage**, payé directement ou indirectement, en espèces ou en nature (L.225-2). Une prime, un avantage en nature ou une gratification entrent donc dans la comparaison.

Deux pièces suffisent rarement mais font l'essentiel : la **grille de classification** avec ses critères écrits, et l'**historique individuel** des rémunérations et de leurs révisions.

Définition

Le **travail de valeur égale** exige un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique, de capacités découlant de l'expérience, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

L'**écart licite** est celui que justifient des éléments objectifs, documentés et étrangers au sexe du salarié.

Conditions d’exercice

La comparaison ne porte pas sur le seul salaire de base, et la sanction n'est pas seulement civile.

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

Élément	Règle	Source
Objet de l'obligation	Même travail ou travail de valeur égale	L.225-1
Notion de salaire	Base ou minimum, plus tout autre avantage, en espèces ou en nature	L.225-2
Bases de calcul	Catégories, critères de classification et de promotion, modes d'évaluation communs aux deux sexes	L.225-3, paragraphe (2)
Disposition contraire	Nulle de plein droit ; le salaire plus élevé se substitue de plein droit	L.225-4
Sanction pénale	Amende de 251 à 25 000 euros, doublée en cas de récidive dans les deux ans	L.225-5
Critères généraux	Liste tenue à jour, remise au délégué à l'égalité	L.414-13

Modalités pratiques

Ce qui se démontre, c'est une méthode appliquée de la même façon à tous, pas un résultat statistique.

Pièce	Ce qu'elle établit
Grille de classification écrite	Critères d'entrée dans chaque catégorie
Modes d'évaluation des emplois	Méthode commune aux deux sexes
Historique individuel des rémunérations	Chronologie des révisions et leurs motifs
Décisions d'augmentation motivées	Éléments objectifs justifiant un écart
Éléments variables et avantages en nature	Périmètre complet de la comparaison
Liste des critères généraux	Remise au délégué à l'égalité (L.414-13)

Pratiques et recommandations

L'écart se justifie par des faits datés, jamais par une appréciation formulée après coup. Expérience antérieure, diplôme, périmètre de responsabilité, résultats mesurés : ces éléments doivent figurer dans la décision au moment où elle est prise, faute de quoi ils ressemblent à une reconstruction.

Les éléments variables et les avantages en nature sont le terrain le plus exposé. Le texte les inclut dans la notion de salaire, et une égalité parfaite sur le salaire de base peut être ruinée par une prime attribuée sans critère écrit ou par un avantage en nature réservé de fait à une population.

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

La sanction de l'article L.225-4 est plus radicale qu'une indemnisation : la disposition contraire est nulle de plein droit, et le salaire plus élevé se substitue de plein droit à celui qu'elle prévoyait. L'écart constaté ne se compense pas, il s'aligne — pour l'avenir comme pour le passé actionnable.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.225-1 du Code du travail	Égalité de salaire pour un même travail ou un travail de valeur égale
Article L.225-2 du Code du travail	Notion de salaire : base ou minimum et tout autre avantage, en espèces ou en nature
Article L.225-3 du Code du travail	Travail de valeur égale ; bases de calcul communes aux deux sexes
Article L.225-4 du Code du travail	Nullité de plein droit et substitution du salaire plus élevé
Article L.225-5 du Code du travail	Amende de 251 à 25 000 euros, doublée en cas de récidive dans les deux ans
Article L.414-13 du Code du travail	Liste des critères généraux tenue à jour et remise au délégué à l'égalité

L'obligation porte sur la méthode : classifications, critères de promotion et modes d'évaluation doivent être communs aux deux sexes, primes et avantages en nature compris. Une disposition contraire est nulle de plein droit et le salaire plus élevé s'y substitue automatiquement.

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.