

# Comment analyser l'égalité salariale dans un groupe international ?

## Réponse courte

L'analyse de l'égalité salariale dans un groupe international s'effectue uniquement pour les salariés sous contrat luxembourgeois, en comparant les rémunérations pour des postes de valeur égale ou comparable au sein de chaque entité luxembourgeoise. Elle doit reposer sur des critères objectifs, transparents et vérifiables, tels que la nature des fonctions, le niveau de responsabilité, les compétences et l'expérience, en excluant toute discrimination.

L'employeur doit établir une cartographie précise des postes et des rémunérations, comparer l'ensemble des éléments de rémunération (salaire de base, primes, avantages en nature, etc.), et documenter tout écart constaté avec des justifications objectives. L'analyse doit être conduite séparément pour chaque entité juridique luxembourgeoise, sauf disposition collective contraire, en respectant la confidentialité et la protection des données personnelles.

Il est recommandé d'utiliser des outils d'audit salarial, d'impliquer les représentants du personnel et de documenter rigoureusement les analyses et décisions prises pour assurer la conformité légale et faciliter la gestion des contrôles ou litiges.

## Définition

L'égalité salariale au Luxembourg désigne l'obligation pour l'employeur d'assurer une rémunération identique pour un travail de valeur égale ou comparable, sans discrimination fondée sur le sexe ou tout autre critère prohibé par la loi. Cette obligation s'applique à tous les éléments de la rémunération, qu'ils soient pécuniaires ou non pécuniaires, y compris le salaire de base, les primes, indemnités et avantages en nature.

Dans un groupe international, l'analyse de l'égalité salariale concerne uniquement les salariés employés sous contrat de travail luxembourgeois. Les comparaisons doivent porter sur des situations comparables, en tenant compte de la structure du groupe et des spécificités de chaque entité luxembourgeoise.

## Conditions d'exercice

L'analyse doit reposer sur des critères objectifs, transparents et vérifiables, tels que la nature des fonctions, le niveau de responsabilité, les compétences requises et l'expérience professionnelle. Les comparaisons ne sont valables qu'entre salariés placés dans une situation comparable au sein de la même entité luxembourgeoise, ou, sous conditions strictes, entre différentes entités du groupe établies au Luxembourg.

Toute différence de rémunération doit être justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination, comme l'ancienneté, la performance individuelle ou la rareté des compétences. L'égalité de traitement doit également être respectée pour tous les salariés, indépendamment de leur nationalité, statut ou origine.

## Modalités pratiques

L'employeur doit établir une cartographie précise des postes et des rémunérations au sein de chaque entité luxembourgeoise, en identifiant les groupes de fonctions comparables. Les données doivent être collectées et traitées dans le respect de la confidentialité et de la protection des données personnelles, conformément au RGPD.

L'analyse implique la comparaison de l'ensemble des éléments de rémunération, en intégrant le salaire de base, les primes, avantages en nature et autres compléments. En cas de pluralité de sociétés luxembourgeoises au sein du groupe, l'analyse doit être conduite séparément pour chaque entité juridique, sauf disposition contraire prévue par une convention collective ou un accord d'entreprise applicable.

Les écarts constatés doivent être documentés et justifiés par des critères objectifs. L'employeur doit assurer la traçabilité des analyses et des décisions prises, afin de pouvoir répondre à toute demande de l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou en cas de contentieux.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de mettre en place des outils internes d'audit salarial, tels que des grilles de classification des emplois et des référentiels de rémunération, pour objectiver les comparaisons. L'implication des représentants du personnel dans le processus d'analyse favorise la transparence et la légitimité des conclusions.

Pour les salariés détachés ou expatriés sous contrat luxembourgeois, il convient d'harmoniser les critères de rémunération afin de garantir l'égalité de traitement. En cas de doute sur la justification d'un écart salarial, il est conseillé de solliciter l'avis de l'ITM ou de recourir à un audit externe.

La documentation rigoureuse des analyses, des critères utilisés et des décisions prises est essentielle pour assurer la conformité légale et faciliter la gestion d'éventuels contrôles ou litiges.

## Cadre juridique

- **Article L.241-1 du Code du travail** : Interdiction de toute discrimination en matière de rémunération, obligation d'égalité salariale pour un travail de valeur égale ou comparable.
- **Article L.241-3 du Code du travail** : Justification des différences de traitement par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination.
- **Article L.414-3 du Code du travail** : Consultation et information des représentants du personnel sur la politique salariale.
- **Loi du 29 juin 2023** relative à la transparence salariale : Obligation pour les entreprises de plus de 100 salariés de publier des informations sur les écarts de rémunération entre femmes et hommes.
- **Article L.415-1 et suivants du Code du travail** : Sanctions en cas de non-respect de l'égalité salariale.
- **Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)** : Protection des données personnelles lors de la collecte et du traitement des informations salariales.

L'analyse de l'égalité salariale doit toujours être limitée aux salariés relevant du droit luxembourgeois et s'appuyer sur des critères strictement objectifs, documentés et traçables. L'employeur doit veiller à l'encadrement humain du processus et à la protection des données, afin de prévenir tout risque de contentieux ou de sanction administrative.

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.