

# Existe-t-il des obligations spécifiques dans les marchés publics concernant l'égalité salariale ?

## Réponse courte

Oui, il existe des obligations spécifiques en matière d'égalité salariale dans les marchés publics au Luxembourg. Les opérateurs économiques doivent garantir l'absence de discrimination salariale fondée sur le sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale, conformément au Code du travail et à la loi sur les marchés publics.

Ces obligations s'appliquent à tous les marchés publics, quel que soit leur type ou montant, et impliquent la production de déclarations sur l'honneur, la possibilité de contrôles par les pouvoirs adjudicateurs, ainsi que la présentation de justificatifs sur demande. Le non-respect de ces obligations peut entraîner des sanctions telles que la résiliation du marché ou l'exclusion de procédures ultérieures.

## Définition

L'égalité salariale dans le cadre des marchés publics au Luxembourg désigne l'obligation, pour les opérateurs économiques soumissionnant ou titulaires d'un marché public, de garantir l'absence de toute discrimination salariale fondée sur le sexe entre les travailleurs effectuant un même travail ou un travail de valeur égale. Cette exigence s'inscrit dans la politique nationale de lutte contre les inégalités de rémunération et vise à promouvoir l'égalité de traitement dans l'exécution des marchés publics.

## Conditions d'exercice

L'obligation d'égalité salariale s'applique à tous les marchés publics passés par l'État, les communes, les établissements publics et les autres pouvoirs adjudicateurs soumis à la loi modifiée du 8 avril 2018 sur les marchés publics. Elle concerne tant les marchés de travaux, de fournitures que de services, indépendamment de leur montant. Les opérateurs économiques doivent démontrer, lors de la soumission et pendant l'exécution du marché, le respect des dispositions légales relatives à l'égalité de rémunération entre femmes et hommes prévues par le Code du travail luxembourgeois.

## Modalités pratiques

Lors de la procédure de passation, les documents de marché peuvent exiger des soumissionnaires la production d'une déclaration sur l'honneur attestant du respect de l'égalité salariale. Les pouvoirs adjudicateurs sont habilités à vérifier la conformité des pratiques salariales des candidats, notamment par la demande de pièces justificatives (bulletins de salaire, grilles de rémunération, rapports internes). Pendant l'exécution du marché, le titulaire doit maintenir l'égalité salariale et se soumettre à d'éventuels contrôles. En cas de manquement avéré, des sanctions

contractuelles, telles que la résiliation du marché ou l'exclusion de procédures ultérieures, peuvent être appliquées.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux responsables RH des entreprises soumissionnant à des marchés publics de mettre en place un audit interne régulier des pratiques de rémunération afin de détecter et corriger toute disparité injustifiée. L'élaboration de politiques internes formalisées sur l'égalité salariale, la sensibilisation des managers et la documentation systématique des critères de fixation des salaires constituent des mesures préventives efficaces. Il convient également de conserver une traçabilité complète des actions menées en matière d'égalité salariale, afin de répondre rapidement à toute demande de vérification de la part des pouvoirs adjudicateurs.

## Cadre juridique

L'obligation d'égalité salariale dans les marchés publics découle principalement de l'article [L.241-1](#) du Code du travail, qui impose l'égalité de rémunération entre femmes et hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale. La loi modifiée du 8 avril 2018 sur les marchés publics prévoit, à l'article 18, la possibilité d'introduire des conditions d'exécution relatives à l'égalité de traitement, y compris salariale. La jurisprudence luxembourgeoise confirme la légitimité des contrôles opérés par les pouvoirs adjudicateurs et la validité des sanctions en cas de non-respect de ces obligations.

Le non-respect de l'égalité salariale dans le cadre d'un marché public peut entraîner l'exclusion de la procédure, la résiliation du contrat et des sanctions administratives. Il est essentiel d'anticiper les contrôles en documentant systématiquement les pratiques salariales et en assurant leur conformité.

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.