

# Comment intégrer une clause d'égalité salariale dans le règlement interne ?

## Réponse courte

Pour intégrer une clause d'égalité salariale dans le règlement interne, il faut rédiger une disposition claire et précise interdisant toute discrimination en matière de rémunération, notamment entre les femmes et les hommes, pour un travail égal ou de valeur égale. Cette clause doit couvrir tous les éléments de la rémunération et s'appliquer à l'ensemble des salariés, en précisant que toute différence de traitement doit être justifiée par des critères objectifs et vérifiables.

Le projet de règlement interne, incluant la clause d'égalité salariale, doit être soumis à l'avis préalable de la délégation du personnel ou, à défaut, des salariés, puis transmis à l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) pour contrôle. Après validation, le règlement doit être affiché dans les locaux de l'entreprise et remis à chaque salarié. Il est recommandé d'accompagner la clause d'une annexe détaillant les critères objectifs d'évaluation et de former les responsables RH à sa mise en œuvre.

## Définition

La clause d'égalité salariale est une disposition du règlement interne qui vise à garantir l'absence de toute discrimination en matière de rémunération entre les salariés, notamment entre les femmes et les hommes, pour un travail égal ou de valeur égale. Elle formalise l'engagement de l'employeur à respecter le principe d'égalité de traitement en matière salariale, conformément aux exigences du Code du travail luxembourgeois.

Cette clause s'applique à tous les éléments constitutifs de la rémunération, y compris les salaires de base, primes, indemnités et avantages accessoires. Elle constitue une mesure essentielle pour assurer l'équité et la transparence au sein de l'entreprise.

## Conditions d'exercice

L'intégration d'une clause d'égalité salariale dans le règlement interne est obligatoire pour les entreprises occupant au moins 150 salariés, conformément à l'article [L.211-3](#) du Code du travail. Cette obligation s'applique à tous les employeurs concernés, sans distinction de secteur d'activité.

La clause doit être rédigée de manière claire, précise et non équivoque. Elle doit couvrir l'ensemble des salariés, indépendamment de leur statut, ancienneté, temps de travail ou catégorie professionnelle. Toute différence de rémunération doit être objectivement justifiée par des critères légitimes, tels que la qualification, l'expérience ou la performance.

## Modalités pratiques

La rédaction de la clause doit mentionner explicitement l'interdiction de toute discrimination salariale fondée sur le sexe, l'origine, la situation familiale, l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap ou toute autre caractéristique protégée par la loi. Il est impératif de préciser que toute différence de rémunération doit être justifiée par des critères objectifs et vérifiables.

Le projet de règlement interne, incluant la clause d'égalité salariale, doit être soumis à l'avis préalable de la délégation du personnel ou, à défaut, des salariés. Il doit ensuite être transmis à l'Inspection du travail et des mines (ITM) pour contrôle de conformité. Après validation, le règlement doit être affiché dans les locaux de l'entreprise et remis à chaque salarié, conformément à l'article L.211-6 du Code du travail.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de réaliser régulièrement des analyses comparatives des rémunérations afin de détecter et corriger toute disparité injustifiée. L'employeur peut mettre en place une procédure interne permettant aux salariés de signaler toute situation de discrimination salariale, en garantissant la confidentialité et l'absence de représailles.

La clause doit être rédigée en des termes accessibles et compréhensibles pour tous. Il est conseillé d'accompagner la clause d'une annexe détaillant les critères objectifs d'évaluation des fonctions et des rémunérations. La formation des responsables RH et des managers à la prévention des discriminations salariales et à l'application effective de la clause est également préconisée.

## Cadre juridique

- **Article L.241-1 du Code du travail** : impose l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail égal ou de valeur égale.
- **Article L.241-2 du Code du travail** : prohibe toute discrimination directe ou indirecte en matière de rémunération.
- **Article L.211-3 du Code du travail** : précise l'obligation d'établir un règlement interne pour les entreprises de 150 salariés et plus, incluant les dispositions relatives à l'égalité de traitement.
- **Article L.211-6 du Code du travail** : encadre la procédure d'avis, de communication et d'affichage du règlement interne.
- **Article L.251-1 et suivants du Code du travail** : encadrent la charge de la preuve en cas de litige relatif à une discrimination salariale.
- **Jurisprudence luxembourgeoise** : sanctionne toute clause ambiguë ou incomplète et impose à l'employeur la charge de la preuve en cas de différenciation salariale.
- **Inspection du travail et des mines (ITM)** : compétente pour contrôler la conformité du règlement interne et exiger la modification de toute clause non conforme.

Actualisez régulièrement la clause d'égalité salariale pour tenir compte des évolutions législatives et jurisprudentielles. Documentez systématiquement toute justification objective de différences de rémunération afin de limiter les risques contentieux et assurez la traçabilité des décisions en matière salariale.

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.