

Le plan d'égalité doit-il inclure des mesures sur les rémunérations ?

Réponse courte

Le plan d'égalité doit obligatoirement inclure des mesures sur les rémunérations. Il doit comporter un diagnostic précis des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, identifier les causes de ces écarts et proposer des mesures concrètes pour les réduire ou les supprimer.

L'absence de mesures précises et chiffrées sur les rémunérations peut entraîner le rejet du plan par l'Inspection du travail et des mines (ITM) et exposer l'employeur à des sanctions. Le plan doit donc fixer des objectifs chiffrés, un calendrier de mise en œuvre et des modalités d'évaluation des actions relatives à la rémunération.

Définition

Le plan d'égalité est un document écrit, élaboré par l'employeur en collaboration avec la délégation du personnel, qui vise à promouvoir l'égalité de traitement et des chances entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise. Il s'agit d'un instrument obligatoire pour les entreprises occupant au moins 150 salariés, conformément à l'article [L.241-10](#) du Code du travail. Ce plan doit identifier les écarts de traitement, notamment en matière de rémunération, et proposer des mesures correctives adaptées.

Le plan d'égalité s'inscrit dans la politique globale de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité professionnelle. Il doit être formalisé par écrit et accessible à l'ensemble du personnel.

Conditions d'exercice

L'obligation d'établir un plan d'égalité s'applique à tout employeur du secteur privé ou public dont l'effectif atteint ou dépasse 150 salariés au 1er janvier de l'année en cours. Le plan doit être élaboré tous les trois ans, en concertation avec la délégation du personnel ou, à défaut, avec les salariés.

Le contenu minimal du plan est fixé par l'article [L.241-10\(2\)](#) du Code du travail. Ce contenu inclut obligatoirement des mesures relatives à la rémunération, à la formation, à la promotion, à la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, ainsi qu'à l'accès à l'emploi. L'égalité de traitement et la non-discrimination doivent être garanties à chaque étape de l'élaboration et de la mise en œuvre du plan.

Modalités pratiques

Le plan d'égalité doit comporter un diagnostic précis des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, fondé sur des données objectives telles que les grilles salariales, les catégories professionnelles, l'ancienneté et les différents éléments constitutifs du salaire. Cette analyse doit permettre d'identifier les causes des écarts et de définir des mesures concrètes pour les réduire ou les supprimer.

Les mesures peuvent inclure la révision des systèmes de classification, la transparence des critères d'attribution des primes, ou la mise en place de dispositifs de rattrapage salarial. Le plan doit fixer des objectifs chiffrés, un calendrier de mise en œuvre, ainsi que les modalités d'évaluation des actions engagées. Il doit être transmis à l'Inspection du travail et des mines (ITM) et communiqué à l'ensemble du personnel, dans le respect de la confidentialité des données individuelles.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de constituer un groupe de travail paritaire associant la direction, la délégation du personnel et, le cas échéant, des experts en rémunération. L'analyse des rémunérations doit porter sur l'ensemble des éléments du salaire, y compris les avantages en nature, primes et bonus.

Il convient d'assurer la confidentialité des données individuelles tout en garantissant la transparence des critères d'évaluation. Les mesures correctives doivent être réalistes, budgétées et suivies dans le temps. Un reporting régulier sur l'avancement des actions est conseillé afin d'impliquer durablement les parties prenantes et d'ajuster le plan si nécessaire. L'encadrement humain et la traçabilité des décisions sont essentiels pour garantir la conformité et l'efficacité du plan.

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**

- Article [L.241-10](#) (obligation d'élaborer un plan d'égalité, contenu minimal, mesures sur la rémunération)
- Article [L.241-1](#) à [L.241-9](#) (égalité de traitement entre femmes et hommes, interdiction de discrimination)
- Article [L.414-3](#) (consultation de la délégation du personnel)

- **Autres textes applicables :**

- Loi du 26 mai 2000 sur l'égalité de traitement entre femmes et hommes en matière d'emploi et de travail
- Jurisprudence luxembourgeoise relative à l'égalité salariale et à l'obligation de plan d'égalité

Le non-respect de ces obligations expose l'employeur à des sanctions administratives et à une éventuelle action en justice de la part des salariés ou de la délégation du personnel.

L'absence de mesures précises et chiffrées sur les rémunérations dans le plan d'égalité peut entraîner son rejet par l'ITM et exposer l'employeur à des contrôles renforcés et à des sanctions. Il est essentiel de documenter rigoureusement l'analyse, d'assurer la traçabilité des actions et de garantir l'encadrement humain à chaque étape.

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.