

# Quelles obligations pour les grandes entreprises en matière de rapports sur l'égalité salariale ?

## Réponse courte

Les grandes entreprises luxembourgeoises du secteur privé comptant au moins 150 salariés au 1er janvier doivent établir tous les trois ans un rapport sur l'égalité salariale entre femmes et hommes, portant sur l'année civile précédente. Ce rapport doit analyser la structure des rémunérations par sexe et catégorie professionnelle, expliquer les écarts constatés, et détailler les mesures prises ou envisagées pour corriger les écarts injustifiés.

Le rapport doit être communiqué au comité mixte ou à la délégation du personnel, transmis à l'Inspection du travail et des mines (ITM) sur demande, et mis à disposition des salariés sur simple demande, dans le respect de la confidentialité. Le non-respect de cette obligation expose l'employeur à une amende administrative pouvant aller jusqu'à 25 000 euros.

## Définition

Le rapport sur l'égalité salariale est un document que certaines entreprises luxembourgeoises doivent établir afin de démontrer l'absence de discrimination salariale entre femmes et hommes. Il vise à assurer la transparence des rémunérations et à permettre la détection d'écarts injustifiés. Ce rapport s'inscrit dans la politique nationale de lutte contre les inégalités de traitement au sein des entreprises.

## Conditions d'exercice

L'obligation de rédiger un rapport sur l'égalité salariale concerne les entreprises du secteur privé occupant au moins 150 salariés au 1er janvier de l'année de référence. Le seuil d'effectif s'apprécie entreprise par entreprise, indépendamment de la structure juridique ou de l'appartenance à un groupe. Sont pris en compte tous les salariés titulaires d'un contrat de travail, à durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou à temps partiel, présents au 1er janvier.

## Modalités pratiques

Le rapport doit être établi tous les trois ans et porter sur l'année civile précédente. Il doit comporter une analyse détaillée de la structure des rémunérations, ventilée par sexe et par catégorie professionnelle, ainsi qu'une explication des écarts constatés. Les éléments à inclure sont notamment :

- La répartition des effectifs par sexe et par catégorie d'emploi ;
- La moyenne et la médiane des rémunérations brutes annuelles par sexe et par catégorie ;
- L'écart de rémunération moyen et médian entre femmes et hommes, exprimé en pourcentage ;
- Les mesures prises ou envisagées pour corriger les écarts injustifiés.

Le rapport doit être communiqué au comité mixte ou, à défaut, à la délégation du personnel, ainsi qu'à l'Inspection du travail et des mines (ITM) sur demande. Il doit également être mis à disposition des salariés sur simple demande, dans le respect des règles de confidentialité.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de constituer une équipe pluridisciplinaire (RH, paie, juridique) pour garantir la fiabilité des données. L'utilisation d'outils informatiques adaptés facilite l'extraction et l'analyse des données salariales. Il convient de documenter précisément la méthodologie retenue pour la classification des emplois et le calcul des écarts. Toute différence de rémunération doit être justifiée par des critères objectifs, tels que l'ancienneté, la qualification ou la performance individuelle. En cas d'écarts inexplicables, il est conseillé d'élaborer un plan d'action correctif, en concertation avec la délégation du personnel.

## Cadre juridique

L'obligation de rapport sur l'égalité salariale découle de l'article L.241-10 du Code du travail, tel que modifié par la loi du 13 mai 2024 relative à la transparence salariale. Les modalités de calcul et de présentation du rapport sont précisées par le règlement grand-ducal du 15 juillet 2024. Le non-respect de cette obligation expose l'employeur à une amende administrative pouvant aller jusqu'à 25 000 euros, prononcée par l'Inspection du travail et des mines.

Veillez à anticiper la collecte des données et à impliquer la délégation du personnel dès le début du processus afin de prévenir tout litige relatif à la transparence ou à l'interprétation des écarts de rémunération.

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.