

Le Code du travail impose-t-il un contrôle périodique des écarts de rémunération ?

Réponse courte

Le Code du travail luxembourgeois **n'impose pas de contrôle périodique formalisé ou systématique des écarts de rémunération**. Il exige cependant le respect du principe d'égalité salariale entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale.

L'employeur doit être en mesure de justifier toute différence de rémunération sur demande d'un salarié, de l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou d'une juridiction compétente. L'absence de contrôle périodique n'est pas une infraction, mais peut fragiliser la position de l'employeur en cas de contentieux.

Définition

Le contrôle périodique des écarts de rémunération désigne l'examen régulier, par l'employeur, des différences de salaire entre salariés, notamment entre femmes et hommes, afin de vérifier le respect du principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Cette démarche vise à identifier et à corriger d'éventuelles discriminations salariales au sein de l'entreprise.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, le Code du travail impose le respect du principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un même travail ou pour un travail de valeur égale (article L.225-1 et suivants). Toutefois, il n'existe aucune obligation légale générale imposant aux employeurs un contrôle périodique formalisé ou systématique des écarts de rémunération. L'obligation de contrôle n'est requise que dans des cas spécifiques, notamment lors d'une demande d'information d'un salarié ou d'une procédure de contrôle initiée par l'Inspection du travail et des mines (ITM).

Les entreprises de droit privé, quelle que soit leur taille, doivent néanmoins être en mesure de démontrer l'absence de discrimination salariale si elles en sont requises par l'ITM, un salarié ou une juridiction compétente. Les entreprises soumises à des conventions collectives peuvent être tenues à des obligations supplémentaires si celles-ci prévoient des audits ou rapports périodiques sur l'égalité salariale.

Modalités pratiques

En l'absence d'obligation légale de contrôle périodique, la mise en place d'un audit interne ou d'un rapport régulier sur les écarts de rémunération relève de la politique interne de l'employeur. Toutefois, l'employeur doit être en mesure de justifier objectivement toute différence de rémunération constatée, sur demande d'un salarié ou de l'ITM.

Les salariés peuvent solliciter des informations sur les critères de fixation des salaires et sur la rémunération moyenne par catégorie professionnelle, conformément à l'article [L.225-6](#) du Code du travail.

En cas de litige, la charge de la preuve incombe à l'employeur, qui doit démontrer que la différence de traitement repose sur des critères objectifs et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe. L'absence de contrôle périodique ne constitue pas une infraction en soi, mais peut fragiliser la position de l'employeur en cas de contentieux.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de mettre en place, à titre préventif, un dispositif interne de suivi des rémunérations afin d'identifier et de corriger d'éventuels écarts injustifiés. La réalisation régulière d'analyses statistiques, la tenue de grilles salariales transparentes et la documentation des critères de fixation des salaires facilitent la gestion des demandes d'information et la défense en cas de litige.

Les entreprises peuvent également sensibiliser les responsables hiérarchiques et les équipes RH à la question de l'égalité salariale et intégrer ce contrôle dans les processus d'évaluation annuelle. L'adoption de bonnes pratiques en matière de transparence salariale contribue à limiter les risques juridiques et à renforcer la conformité avec les exigences du Code du travail.

Cadre juridique

- Article [L.225-1](#) à [L.225-6](#) du Code du travail : égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale.
- Article [L.225-6](#) du Code du travail : droit d'accès à l'information sur les critères de fixation des salaires et sur la rémunération moyenne par catégorie professionnelle.
- Jurisprudence nationale : la charge de la preuve en matière de discrimination salariale incombe à l'employeur.
- Contrôle par l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) en cas de plainte ou de suspicion de discrimination salariale.

L'absence de contrôle périodique formalisé n'exonère pas l'employeur de son obligation de garantir l'égalité salariale et de pouvoir justifier toute différence de rémunération. Un suivi interne régulier est fortement conseillé pour limiter les risques de contentieux.

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.