

L'égalité salariale peut-elle faire l'objet d'un accord collectif spécifique ?

Réponse courte

L'égalité salariale peut faire l'objet d'un accord collectif spécifique au Luxembourg, à condition que cet accord vise à renforcer l'effectivité de l'égalité de rémunération entre femmes et hommes et qu'il ne comporte aucune disposition moins favorable que la loi. L'accord doit prévoir des mesures concrètes, comme la correction des écarts de rémunération, des dispositifs de suivi ou des actions de sensibilisation.

Un tel accord doit être négocié selon la procédure applicable aux accords collectifs, rédigé par écrit, signé par les parties habilitées et déposé auprès de l'Inspection du travail et des mines pour contrôle de conformité. Toute clause contraire au principe d'égalité salariale est nulle de plein droit et expose l'employeur à des sanctions.

Définition

L'égalité salariale désigne l'obligation pour l'employeur d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les salariés, sans distinction de sexe. Cette obligation s'applique à tous les éléments et conditions de rémunération, directs ou indirects, en vertu de l'article [L.225-1](#) du Code du travail. L'égalité salariale constitue un principe d'ordre public auquel il ne peut être dérogé par voie contractuelle, sauf dans le sens d'une amélioration des droits des salariés.

Conditions d'exercice

Un accord collectif spécifique relatif à l'égalité salariale peut être conclu dans le cadre du dialogue social au sein de l'entreprise ou de la branche, conformément aux articles [L.161-1](#) et suivants du Code du travail. Toutefois, un tel accord ne peut en aucun cas instaurer des dispositions moins favorables que celles prévues par la loi. Il ne peut servir à justifier une différence de traitement fondée sur le sexe ou à restreindre l'application du principe d'égalité salariale. L'accord doit viser à renforcer l'effectivité de l'égalité salariale, par exemple en prévoyant des mesures de correction des écarts constatés, des dispositifs de suivi ou des actions de sensibilisation.

Modalités pratiques

La négociation d'un accord collectif spécifique sur l'égalité salariale suit la procédure applicable aux conventions et accords collectifs d'entreprise ou de secteur. L'initiative peut être prise par l'employeur, la délégation du personnel ou une organisation syndicale représentative. L'accord doit être rédigé par écrit, signé par les parties habilitées et déposé auprès de l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) pour contrôle de conformité. Il doit comporter des engagements précis, mesurables et assortis d'un calendrier de mise en œuvre. L'accord peut prévoir la mise en

place d'indicateurs de suivi, la réalisation d'analyses comparatives des rémunérations et la désignation d'un référent égalité salariale.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'associer la délégation du personnel et les représentants syndicaux à toutes les étapes de la négociation afin de garantir la légitimité et l'adhésion à l'accord. L'analyse préalable des écarts de rémunération entre femmes et hommes, sur la base de critères objectifs et transparents, constitue une étape essentielle. L'accord doit prévoir des mécanismes de révision périodique et d'évaluation de son efficacité. Il est conseillé de former les responsables RH et les managers à la prévention des discriminations salariales et d'intégrer l'égalité salariale dans la politique globale de rémunération de l'entreprise.

Cadre juridique

L'égalité salariale est régie par les articles [L.225-1](#) à [L.225-6](#) du Code du travail. La négociation et la conclusion d'accords collectifs sont encadrées par les articles [L.161-1](#) et suivants du même code. La jurisprudence luxembourgeoise rappelle que toute disposition conventionnelle contraire au principe d'égalité salariale est nulle de plein droit. L'Inspection du travail et des mines est compétente pour contrôler la conformité des accords collectifs et peut exiger leur modification en cas de non-respect du principe d'égalité salariale.

Un accord collectif spécifique sur l'égalité salariale ne peut en aucun cas justifier ou entériner des écarts de rémunération injustifiés entre femmes et hommes. Toute clause contraire à l'égalité salariale est réputée non écrite et expose l'employeur à des sanctions civiles et administratives.

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.