

L'absence de femmes dans les postes les mieux rémunérés est-elle un indice d'inégalité ?

Réponse courte

L'absence de femmes dans les postes les mieux rémunérés constitue un **indice d'inégalité** au regard du droit luxembourgeois, surtout si cette situation révèle une disparité significative et persistante non justifiée par des critères objectifs tels que les qualifications, l'expérience ou l'ancienneté. Cet indice est renforcé en cas d'obstacles spécifiques à l'accès des femmes à ces fonctions, sans raison professionnelle valable.

En cas de contentieux, la charge de la preuve est partagée : la personne s'estimant discriminée doit présenter des faits laissant supposer une discrimination, et l'employeur doit alors démontrer que les différences de rémunération ou de promotion reposent sur des éléments objectifs, non liés au sexe. À défaut de justification, l'absence de femmes dans les postes les mieux rémunérés peut être retenue comme un indice sérieux de discrimination indirecte par les juridictions.

Définition

L'inégalité de traitement entre hommes et femmes en matière de rémunération désigne toute différence de salaire pour un travail de valeur égale ou comparable, fondée sur le sexe. Au Luxembourg, la législation prohibe toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe, notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la promotion, la formation professionnelle et la rémunération. L'absence de femmes dans les postes les mieux rémunérés peut constituer un indice d'inégalité salariale, notamment lorsqu'elle révèle un schéma systémique ou structurel défavorable aux femmes, sans justification objective et pertinente.

Conditions d'exercice

Pour qu'une telle absence soit considérée comme un indice d'inégalité, il doit exister une disparité significative et persistante entre la proportion de femmes dans l'entreprise ou le secteur et leur représentation dans les postes à haute rémunération. Cette situation doit s'apprécier au regard de critères objectifs tels que les qualifications, l'expérience, l'ancienneté, les modalités de recrutement et de promotion. L'indice d'inégalité est renforcé si l'analyse met en évidence des obstacles spécifiques à l'accès des femmes à ces fonctions, en l'absence de raisons professionnelles justifiées.

Modalités pratiques

L'identification d'un indice d'inégalité repose sur l'analyse des données internes de l'entreprise : répartition par sexe des effectifs, des niveaux de rémunération, des postes de direction et des évolutions de carrière. L'employeur doit être en mesure de justifier toute disparité par des critères objectifs, non liés au sexe. En cas de contentieux, la charge de la preuve est partagée : la personne s'estimant lésée doit présenter des faits laissant supposer l'existence d'une discrimination, l'employeur devant alors démontrer que sa politique de rémunération et de promotion repose sur des éléments objectifs. L'absence totale ou quasi-totale de femmes dans les postes les mieux rémunérés, sans justification, peut être retenue par les juridictions comme un indice sérieux de discrimination indirecte.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de procéder régulièrement à des audits internes sur l'égalité salariale et la représentation des femmes dans les postes à responsabilité. La mise en place de procédures transparentes de recrutement, d'évaluation et de promotion, ainsi que la documentation des critères de sélection, permettent de prévenir les risques de discrimination. L'adoption de plans d'action pour favoriser l'accès des femmes aux postes à haute rémunération, notamment par la formation et le mentorat, contribue à limiter les indices d'inégalité et à sécuriser la politique RH de l'entreprise.

Cadre juridique

L'article [L.241-1](#) du Code du travail impose l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale ou comparable. L'article [L.241-2](#) prohibe toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe, notamment en matière de rémunération et d'avantages liés à l'emploi. La jurisprudence luxembourgeoise reconnaît que des différences statistiques significatives, non justifiées, dans l'accès des femmes aux postes les mieux rémunérés peuvent constituer un indice d'inégalité, déclenchant l'obligation pour l'employeur de démontrer l'absence de discrimination. L'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) est compétente pour contrôler le respect de ces dispositions.

L'absence de femmes dans les postes les mieux rémunérés, si elle n'est pas objectivement justifiée, expose l'employeur à un risque contentieux accru et à des sanctions administratives ou judiciaires. Il est essentiel de documenter toute décision relative à la rémunération et à la promotion.

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.