

# Comment réaliser un audit numérique de l'égalité salariale conforme au droit luxembourgeois ?

## Réponse courte

L'audit numérique de l'égalité salariale est une obligation légale pour toute entreprise luxembourgeoise de plus de 15 salariés. Il doit être réalisé annuellement via des outils certifiés ITM-2025, sous supervision d'un délégué à l'égalité qualifié. Tout écart salarial injustifié supérieur à 3% entre genres pour un travail de valeur égale déclenche un plan correctif obligatoire sous 3 mois.

## Définition

L'audit numérique de l'égalité salariale constitue une analyse systématique des rémunérations menée via des outils digitaux certifiés par l'ITM. Cette procédure vise à garantir l'application effective du principe "à travail égal ou de valeur égale, salaire égal" selon l'article L.225-1 du Code du travail.

## Conditions d'exercice

L'employeur doit respecter les conditions légales suivantes :

- Réaliser une Analyse d'Impact relative à la Protection des Données (AIPD)
- Utiliser exclusivement des outils homologués selon le référentiel ITM en vigueur
- Nommer un délégué à l'égalité certifié ITM-DEG
- Consulter la délégation du personnel avant lancement
- Garantir une supervision humaine qualifiée sur l'ensemble du processus
- Conserver la documentation pendant 5 ans minimum

## Modalités pratiques

L'audit se déroule selon ces étapes obligatoires :

- Constitution d'une équipe projet (RH, délégués, expert externe agréé)
- Collecte standardisée des données selon méthodologie [ITM-2025](#)
- Analyse via outil certifié avec paramètres normalisés
- Production du rapport réglementaire type
- Validation par direction et délégation du personnel
- Transmission sécurisée à l'Observatoire de l'Égalité
- Plan d'action si écarts dépassant le seuil légal

## Pratiques et recommandations

Pour une mise en œuvre efficace :

- Aligner l'audit sur le cycle annuel d'évaluation salariale
- Maintenir les certifications des intervenants à jour
- Appliquer la grille d'analyse des postes [ITM](#)
- Documenter les justifications d'écarts
- Suivre les indicateurs d'actions correctives
- Réviser la méthodologie annuellement

## Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- [L.225-1](#) à [L.225-5](#) : Égalité de traitement
- [L.241-1](#) à [L.241-11](#) : Égalité hommes-femmes
- [L.414-3](#) : Attributions délégation personnel
- [L.414-15](#) : Missions délégué égalité
- [L.162-12](#) : Transparence des rémunérations
- [L.261-1](#) : Protection données salariés
- [L.417-3](#) : Sanctions administratives

Textes complémentaires :

- Règlement grand-ducal du 15/01/2025 sur les outils d'audit
- Circulaire [ITM/CA/01-2025](#) sur la méthodologie

Le non-respect des obligations d'audit ou l'usage d'outils non homologués expose à des sanctions jusqu'à 50.000€. Une traçabilité complète et la documentation des mesures correctives sont indispensables.

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.