

Faut-il une politique écrite sur l'égalité salariale dans l'entreprise ?

Réponse courte

Aucune disposition légale n'impose aux employeurs luxembourgeois d'adopter une politique écrite spécifique sur l'égalité salariale. La formalisation d'une telle politique reste donc facultative.

Cependant, l'employeur doit pouvoir démontrer à tout moment que sa politique de rémunération respecte le principe d'égalité salariale, notamment en cas de contrôle ou de contentieux. Il est donc recommandé, bien que non obligatoire, de formaliser une politique écrite pour structurer les processus internes et faciliter la justification de l'absence de discrimination.

Définition

L'égalité salariale désigne l'obligation pour l'employeur d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les salariés, indépendamment de leur sexe. Cette exigence s'applique à tous les éléments et conditions de rémunération, directs ou indirects, fixes ou variables, et vise à prévenir toute discrimination salariale fondée sur le sexe. L'égalité salariale est un principe d'ordre public, dont la violation expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, aucune disposition légale n'impose à l'employeur d'adopter une politique écrite spécifique sur l'égalité salariale. Toutefois, l'article [L.241-1](#) du Code du travail interdit toute discrimination directe ou indirecte en matière de rémunération entre hommes et femmes. Cette obligation s'applique à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille ou leur secteur d'activité. Les employeurs doivent être en mesure de démontrer que leur politique de rémunération respecte le principe d'égalité, notamment en cas de contrôle de l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) ou de contentieux.

Modalités pratiques

En l'absence d'obligation formelle de rédaction, la mise en place d'une politique écrite sur l'égalité salariale demeure facultative. Toutefois, l'employeur doit pouvoir justifier, par des éléments objectifs, l'absence de discrimination dans la structure salariale de l'entreprise. Cela implique la conservation de documents relatifs à la classification des fonctions, aux critères d'évaluation des postes, ainsi qu'aux grilles de salaires. En cas de litige, la charge de la preuve repose sur l'employeur, qui doit établir que toute différence de rémunération est fondée sur des critères objectifs et étrangers au sexe.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de formaliser une politique écrite sur l'égalité salariale, même si cela n'est pas une obligation légale. Cette démarche permet de structurer les processus internes, de sensibiliser les responsables hiérarchiques et de prévenir les risques contentieux. Une politique écrite peut inclure une déclaration d'engagement, la description des critères de rémunération, les procédures de révision salariale et les modalités de traitement des réclamations. L'élaboration d'un rapport interne périodique sur l'égalité salariale, bien que non obligatoire, constitue également une bonne pratique pour assurer la traçabilité et la transparence des décisions salariales.

Cadre juridique

Le principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes est consacré par l'article [L.241-1](#) du Code du travail. L'article [L.245-2](#) prévoit des sanctions civiles en cas de non-respect, notamment l'obligation de verser un rappel de salaire et des dommages-intérêts. L'article [L.245-3](#) expose l'employeur à des sanctions pénales en cas de discrimination avérée. L'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) est compétente pour contrôler l'application de ces dispositions. La jurisprudence luxembourgeoise confirme la nécessité, pour l'employeur, de justifier toute différence de rémunération par des critères objectifs, vérifiables et étrangers au sexe.

L'absence de politique écrite n'exonère pas l'employeur de son obligation de garantir l'égalité salariale et de pouvoir en justifier à tout moment. La formalisation d'une telle politique facilite la gestion des risques et la défense en cas de contrôle ou de litige.

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.