

L'écart salarial moyen entre hommes et femmes est-il mesuré au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, l'écart salarial moyen entre hommes et femmes est mesuré au Luxembourg. Cette mesure est réalisée par l'État, notamment via l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS), le Statec et le ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes, à partir des données sociales et d'enquêtes statistiques nationales.

Les employeurs ne sont pas légalement tenus de calculer ou de publier cet écart au sein de leur entreprise, sauf dans certains cas spécifiques (audits, contrôles, obligations particulières). Les statistiques officielles sur l'écart salarial moyen sont publiées chaque année par le Statec et sont accessibles publiquement.

Définition

L'écart salarial moyen entre hommes et femmes désigne la différence arithmétique entre la rémunération brute moyenne des salariés masculins et féminins, exprimée en pourcentage du salaire moyen des hommes. Au Luxembourg, cette notion s'applique à l'ensemble des salariés du secteur privé et public, toutes catégories professionnelles confondues. Elle constitue un indicateur statistique permettant d'évaluer les inégalités de rémunération entre les sexes sur le marché du travail national.

Conditions d'exercice

La mesure de l'écart salarial moyen entre hommes et femmes relève de la compétence de l'État, par l'intermédiaire de l'Inspection générale de la sécurité sociale (IGSS), du Statec et du ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes. Les employeurs ne sont pas légalement tenus de calculer ou de publier cet écart au sein de leur entreprise, sauf dans le cadre de certaines obligations spécifiques en matière d'égalité de traitement ou lors de contrôles ciblés. Toutefois, toute discrimination salariale fondée sur le sexe est interdite par la législation luxembourgeoise.

Modalités pratiques

La collecte des données relatives à l'écart salarial moyen s'effectue principalement via les déclarations sociales des employeurs et les enquêtes statistiques nationales. Le Statec publie chaque année des rapports détaillés sur les écarts de rémunération entre hommes et femmes, ventilés par secteur d'activité, âge, niveau de qualification et type de contrat. Ces statistiques sont accessibles publiquement et servent de référence pour l'élaboration des politiques publiques en matière d'égalité salariale. Les entreprises de plus de 150 salariés peuvent être invitées à fournir des informations complémentaires lors d'audits ou de contrôles par les autorités compétentes.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de procéder régulièrement à des analyses internes de la structure salariale afin d'identifier d'éventuels écarts injustifiés entre hommes et femmes. La mise en place d'outils de suivi, tels que des grilles de rémunération transparentes et des audits salariaux, permet de prévenir les risques de discrimination et de se conformer aux exigences légales en matière d'égalité de traitement. L'adoption de plans d'action pour l'égalité salariale, bien que non obligatoire, constitue une bonne pratique reconnue et valorisée lors des contrôles administratifs ou dans le cadre de la responsabilité sociétale de l'entreprise.

Cadre juridique

L'interdiction de la discrimination salariale entre hommes et femmes est prévue par l'article [L.241-1](#) du Code du travail, qui impose l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale. L'article [L.241-3](#) précise les modalités de recours en cas de non-respect de ce principe. La loi du 15 décembre 2016 relative à l'égalité de traitement entre femmes et hommes renforce ces dispositions et prévoit des sanctions administratives et civiles en cas de manquement. Le Statec est désigné comme organisme officiel chargé de la publication des statistiques sur l'écart salarial moyen au niveau national.

La publication d'un écart salarial moyen au niveau de l'entreprise n'est pas obligatoire au Luxembourg, mais une transparence accrue sur les rémunérations et une vigilance continue sur l'égalité de traitement réduisent les risques de contentieux et renforcent l'attractivité de l'employeur.

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.