

# Existe-t-il des aides publiques pour les entreprises engagées pour l'égalité salariale ?

## Réponse courte

Des aides publiques existent au Luxembourg pour les entreprises engagées dans la promotion de l'égalité salariale entre femmes et hommes. Le principal dispositif est le programme « Actions positives » du ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes, qui propose un accompagnement personnalisé, une subvention pour couvrir une partie des coûts liés à la mise en œuvre d'un plan d'égalité, et la possibilité d'obtenir un label valorisant l'engagement de l'entreprise.

Pour bénéficier de ces aides, l'entreprise doit notamment élaborer un plan d'égalité, réaliser un diagnostic des écarts de rémunération, s'engager dans une démarche de labellisation reconnue par l'État et respecter les obligations légales en matière d'égalité de traitement. La demande d'aide se fait par dépôt d'un dossier auprès du ministère, comprenant le projet détaillé, le diagnostic, le plan d'action et un budget prévisionnel.

## Définition

L'égalité salariale désigne l'obligation pour l'employeur d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, une rémunération identique entre femmes et hommes. Au Luxembourg, cette exigence est inscrite dans le Code du travail et s'applique à l'ensemble des employeurs, quelle que soit la taille de l'entreprise. Les aides publiques visent à soutenir les entreprises qui s'engagent activement dans la réduction des écarts de rémunération et la promotion de l'égalité professionnelle.

## Conditions d'exercice

Pour bénéficier d'aides publiques en matière d'égalité salariale, l'entreprise doit démontrer la mise en œuvre effective de mesures favorisant l'égalité de rémunération entre les sexes. Les conditions principales incluent :

- L'élaboration et la communication d'un plan d'égalité ou d'un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise, conformément à l'article [L.241-1](#) du Code du travail.
- La réalisation d'un diagnostic des écarts de rémunération et la définition d'actions correctives.
- L'engagement dans une démarche de labellisation ou de certification reconnue par l'État luxembourgeois, telle que le label « Actions positives » délivré par le ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes.
- Le respect des obligations légales en matière de non-discrimination et d'égalité de traitement.

## Modalités pratiques

Le principal dispositif d'aide publique est le programme « Actions positives » du ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes. Ce programme propose :

- Un accompagnement personnalisé pour la réalisation d'un diagnostic, la définition d'un plan d'action et la mise en œuvre de mesures concrètes.
- Une subvention pouvant couvrir une partie des coûts liés à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan d'égalité, notamment les frais de consultance externe, de formation ou de communication interne.
- La possibilité d'obtenir le label « Actions positives », valorisant l'engagement de l'entreprise et facilitant l'accès à certains marchés publics.

Pour solliciter ces aides, l'entreprise doit déposer un dossier auprès du ministère, comprenant une description détaillée du projet, le diagnostic initial, le plan d'action envisagé et un budget prévisionnel. L'instruction du dossier et l'octroi de l'aide sont conditionnés à la conformité du projet avec les critères définis par le règlement grand-ducal du 15 décembre 2017 relatif au programme « Actions positives ».

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux entreprises de procéder à un audit interne des rémunérations afin d'identifier d'éventuels écarts injustifiés. L'implication de la délégation du personnel et la consultation des salariés renforcent la légitimité de la démarche. L'obtention du label « Actions positives » constitue un atout en matière d'image et de responsabilité sociale. Il est conseillé de documenter l'ensemble des actions entreprises et de prévoir un suivi régulier des indicateurs d'égalité salariale. Les entreprises peuvent également solliciter l'appui de l'Inspection du travail et des mines (ITM) pour toute question relative à l'égalité de traitement.

## Cadre juridique

Les principales références légales sont les articles [L.241-1](#) à [L.241-8](#) du Code du travail, qui consacrent le principe d'égalité de rémunération entre femmes et hommes. Le règlement grand-ducal du 15 décembre 2017 fixe les modalités du programme « Actions positives ». La loi du 15 décembre 2016 relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail complète ce dispositif. La jurisprudence luxembourgeoise confirme l'obligation de résultat pesant sur l'employeur en matière d'égalité salariale et la possibilité de sanctions en cas de manquement.

Le non-respect des obligations en matière d'égalité salariale expose l'employeur à des sanctions administratives et judiciaires. Il est donc essentiel de formaliser et de tracer toutes les démarches entreprises en vue de bénéficier des aides publiques et de garantir la conformité aux exigences légales.

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.