

Peut-on comparer les salaires sur base d'un benchmark externe ?

Réponse courte

La comparaison des salaires sur base d'un benchmark externe est autorisée au Luxembourg, à condition de respecter la confidentialité, la non-discrimination et la protection des données à caractère personnel. Les données utilisées doivent être anonymisées et agrégées, et toute utilisation de données nominatives est interdite sans consentement explicite.

L'employeur doit s'appuyer sur des sources fiables et comparables, documenter l'analyse et garantir la traçabilité des décisions. Toute révision salariale fondée sur un benchmark externe doit respecter les obligations légales en matière d'égalité de traitement, de consultation de la délégation du personnel et de justification des choix opérés.

Définition

La comparaison des salaires sur base d'un benchmark externe désigne l'analyse des politiques de rémunération internes d'une entreprise en les confrontant à des données salariales issues d'autres entreprises ou secteurs similaires. Cette démarche vise à positionner les rémunérations internes par rapport au marché luxembourgeois, en s'appuyant sur des études, enquêtes ou bases de données externes, généralement produites par des cabinets spécialisés ou des fédérations professionnelles.

Le benchmark salarial permet d'identifier les écarts éventuels entre les salaires pratiqués en interne et ceux observés sur le marché, afin d'ajuster la politique de rémunération de l'entreprise. Il s'agit d'un outil d'aide à la décision, utilisé dans le respect des règles de confidentialité et de protection des données.

Conditions d'exercice

La comparaison des salaires à l'aide de benchmarks externes est autorisée au Luxembourg, sous réserve du respect des principes de confidentialité, de non-discrimination et de protection des données à caractère personnel.

Les données utilisées doivent être anonymisées et agrégées afin d'éviter toute identification d'individus ou d'entreprises spécifiques. L'utilisation de benchmarks ne doit pas conduire à des pratiques discriminatoires, notamment en matière d'égalité de rémunération entre femmes et hommes, conformément à l'article [L.241-1](#) du Code du travail.

Toute utilisation de données nominatives ou individualisées est strictement prohibée sans consentement explicite des personnes concernées, conformément à la loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel.

Modalités pratiques

Pour procéder à une comparaison salariale sur base d'un benchmark externe, l'employeur doit sélectionner des sources fiables, récentes et représentatives du marché luxembourgeois. Les benchmarks doivent porter sur des fonctions, niveaux de responsabilité et secteurs d'activité comparables à ceux de l'entreprise.

Il est recommandé de privilégier des études sectorielles validées par des organismes reconnus ou des cabinets disposant d'une méthodologie transparente. L'analyse doit être documentée et conservée afin de justifier les choix opérés en cas de contrôle ou de contestation.

Les résultats du benchmark peuvent servir de base à la révision des grilles salariales, à condition de respecter les obligations légales en matière de transparence, d'égalité de traitement et de traçabilité des décisions.

Pratiques et recommandations

Il est conseillé d'intégrer la comparaison externe dans une démarche globale de gestion des rémunérations, en l'articulant avec les critères internes d'évaluation des postes et des compétences.

L'utilisation de benchmarks doit être périodique afin de garantir l'actualisation des données et l'adéquation avec l'évolution du marché luxembourgeois. Les résultats doivent être communiqués avec prudence, en évitant toute divulgation d'informations sensibles ou confidentielles.

En cas de réajustement salarial, il convient d'informer les représentants du personnel et, le cas échéant, de consulter la délégation du personnel conformément à l'article [L.414-3](#) du Code du travail. Toute modification des politiques de rémunération doit être formalisée par écrit et intégrée dans les documents internes applicables.

Cadre juridique

La comparaison des salaires sur base de benchmarks externes doit respecter les dispositions suivantes du Code du travail luxembourgeois et textes associés :

- **Égalité de rémunération entre femmes et hommes** : articles [L.241-1](#) à [L.241-7](#) du Code du travail
- **Non-discrimination en matière de rémunération** : article [L.251-1](#) du Code du travail
- **Consultation de la délégation du personnel** : article [L.414-3](#) du Code du travail
- **Protection des données à caractère personnel** : loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
- **Obligation de traçabilité et de justification des décisions RH** : articles [L.121-6](#) et [L.121-7](#) du Code du travail

La jurisprudence luxembourgeoise admet la légitimité des comparaisons externes, sous réserve qu'elles ne servent pas de fondement à des pratiques discriminatoires ou à des écarts injustifiés de rémunération. L'employeur doit pouvoir démontrer la pertinence, la neutralité et la traçabilité des critères retenus pour la comparaison.

L'utilisation de benchmarks externes ne dispense jamais l'employeur de vérifier la conformité de sa politique salariale avec les obligations légales en matière d'égalité de traitement, de non-discrimination et de traçabilité. Toute décision fondée sur un benchmark doit pouvoir être objectivement justifiée et documentée en cas de contrôle ou de contentieux.

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.