

# Comment intégrer l'égalité salariale dans le processus d'onboarding RH ?

## Réponse courte

L'égalité salariale doit être intégrée dans le processus d'onboarding RH en appliquant des procédures standardisées et transparentes pour la fixation du salaire à l'embauche, fondées uniquement sur des critères objectifs comme les qualifications, l'expérience et la nature des fonctions. Il est essentiel d'utiliser des grilles salariales claires, de mentionner explicitement la rémunération et ses critères dans les offres d'embauche, et de remettre au salarié une fiche détaillant la composition de sa rémunération lors de la signature du contrat.

Les équipes RH et les managers doivent être formés à la prévention des biais discriminatoires, et des audits réguliers des pratiques d'embauche et des écarts de rémunération doivent être réalisés. Il est également recommandé de mettre en place une procédure interne de signalement des discriminations salariales et d'assurer une communication transparente sur la politique salariale de l'entreprise dès l'intégration du salarié.

## Définition

L'égalité salariale dans le cadre de l'onboarding RH désigne l'ensemble des mesures visant à garantir, dès l'embauche, l'absence de toute discrimination directe ou indirecte en matière de rémunération entre salariés placés dans une situation comparable, notamment entre femmes et hommes. Cette égalité s'applique à toutes les composantes du salaire, y compris les avantages accessoires, primes, indemnités et autres éléments de rémunération, conformément à l'article [L.225-1](#) du Code du travail luxembourgeois.

## Conditions d'exercice

L'obligation d'égalité salariale s'impose à l'employeur dès la phase de recrutement et d'intégration du salarié. L'employeur doit veiller à ce que la fixation du salaire initial, les critères d'attribution des avantages et la classification du poste soient fondés exclusivement sur des éléments objectifs, tels que les qualifications, l'expérience professionnelle et la nature des fonctions exercées. Toute différenciation de traitement doit être justifiée par des critères pertinents et vérifiables, à l'exclusion de tout motif lié au sexe ou à une caractéristique protégée par la loi.

## Modalités pratiques

L'intégration de l'égalité salariale dans l'onboarding implique la mise en place de procédures standardisées pour la détermination du salaire à l'embauche. Il est recommandé d'établir des grilles salariales transparentes, tenant compte des niveaux de responsabilité et d'expérience requis pour chaque poste. Les offres d'embauche doivent mentionner clairement la rémunération proposée et les critères ayant conduit à sa fixation. Lors de la signature du contrat de

travail, l'employeur doit remettre au salarié une fiche détaillant la composition de la rémunération, afin d'assurer la traçabilité des décisions prises. Toute négociation salariale individuelle doit être documentée et justifiée par des éléments objectifs.

## Pratiques et recommandations

Pour garantir l'égalité salariale lors de l'onboarding, il est conseillé de former les équipes RH et les managers à l'identification et à la prévention des biais discriminatoires dans la fixation des salaires. Un audit régulier des pratiques d'embauche et des écarts de rémunération doit être réalisé afin de détecter d'éventuelles disparités injustifiées. L'employeur peut également mettre en place une procédure interne permettant aux salariés nouvellement embauchés de signaler toute suspicion de discrimination salariale. Enfin, il convient d'assurer une communication transparente sur la politique salariale de l'entreprise dès l'intégration du salarié.

## Cadre juridique

L'égalité salariale est régie par les articles [L.225-1](#) à [L.225-6](#) du Code du travail luxembourgeois, qui prohibent toute discrimination en matière de rémunération fondée sur le sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale. La jurisprudence luxembourgeoise impose à l'employeur la charge de la preuve en cas de contestation relative à une inégalité salariale. Le non-respect de cette obligation expose l'employeur à des sanctions civiles, notamment le paiement du rappel de salaire et d'éventuels dommages et intérêts. Les conventions collectives et accords d'entreprise doivent également respecter ce principe d'égalité.

L'absence de justification objective à une différence de rémunération constatée lors de l'onboarding peut entraîner la requalification de la pratique en discrimination salariale, avec des conséquences financières et réputationnelles importantes pour 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.