

Les expatriés doivent-ils être inclus dans les audits d'égalité salariale ?

Réponse courte

Les expatriés doivent être inclus dans les audits d'égalité salariale si leur contrat de travail est régi par le droit luxembourgeois, s'ils sont placés sous la direction effective de l'entité luxembourgeoise, si leur rémunération est supportée (en tout ou partie) par cette entité, et s'ils sont intégrés dans l'effectif au sens du Code du travail luxembourgeois.

Les salariés détachés qui restent exclusivement sous la subordination de l'employeur étranger et dont la rémunération n'est pas prise en charge par l'entité luxembourgeoise ne sont pas inclus dans le périmètre de l'audit. Toute exclusion d'un expatrié doit être justifiée par des critères objectifs et documentés.

Définition

Un expatrié, au sens du droit du travail luxembourgeois, est un salarié envoyé temporairement par une entité étrangère pour exercer son activité professionnelle au Luxembourg, tout en conservant un lien contractuel avec l'employeur d'origine. L'audit d'égalité salariale est une analyse systématique des rémunérations pratiquées dans l'entreprise afin de vérifier l'absence de discrimination fondée sur le sexe, conformément à l'article [L.241-1](#) du Code du travail.

L'égalité de rémunération implique que tout employeur doit garantir, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'absence de toute distinction fondée sur le sexe, directement ou indirectement, dans la fixation et le versement des salaires.

Conditions d'exercice

L'obligation de réaliser un audit d'égalité salariale s'applique à toute entreprise luxembourgeoise employant au moins 50 salariés, selon l'article [L.241-10](#) du Code du travail. Sont concernés tous les salariés disposant d'un contrat de travail luxembourgeois, quelle que soit leur nationalité ou leur statut d'expatrié.

Les salariés expatriés doivent être inclus dans l'audit si :

- Ils sont placés sous la direction effective de l'entité luxembourgeoise,
- Leur rémunération est supportée, en tout ou partie, par l'entité luxembourgeoise,
- Ils sont intégrés dans l'effectif de l'entreprise au sens de l'article [L.121-1](#) du Code du travail.

Les salariés détachés qui restent exclusivement sous la subordination de l'entité étrangère et dont la rémunération n'est pas prise en charge par l'entité luxembourgeoise ne sont pas inclus dans le périmètre de l'audit.

Modalités pratiques

L'employeur doit recenser l'ensemble des salariés relevant de l'audit, y compris les expatriés répondant aux critères d'inclusion. Les données à collecter comprennent le salaire de base, les primes, avantages en nature, bonus et tout élément de rémunération variable ou complémentaire.

Il est nécessaire d'identifier les expatriés bénéficiant de régimes spécifiques (prime d'expatriation, indemnités de logement, etc.) afin d'assurer une comparaison pertinente avec les salariés locaux occupant des postes équivalents. Toute différence de traitement doit être justifiée par des critères objectifs, tels que la nature des fonctions, l'expérience ou la qualification, à l'exclusion de toute considération liée au sexe.

L'employeur doit garantir la traçabilité des critères utilisés et la documentation des décisions prises lors de l'audit.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de documenter précisément le statut contractuel de chaque expatrié, la structure de sa rémunération et les modalités de prise en charge par l'entité luxembourgeoise. L'audit doit intégrer une analyse différenciée des expatriés afin de détecter d'éventuelles disparités non justifiées entre hommes et femmes, y compris dans les composantes spécifiques à l'expatriation.

L'employeur doit veiller à la transparence des critères d'attribution des avantages liés à l'expatriation et à leur neutralité au regard du sexe. Il est conseillé de consulter l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) ou de solliciter un avis juridique en cas de doute sur l'inclusion d'un salarié expatrié.

L'égalité de traitement, la traçabilité des décisions et l'encadrement humain du processus d'audit sont des obligations implicites à respecter.

Cadre juridique

- **Article [L.241-1](#) du Code du travail** : principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale.
- **Article [L.241-10](#) du Code du travail** : obligation de réaliser un audit d'égalité salariale dans les entreprises de 50 salariés et plus.
- **Article [L.121-1](#) du Code du travail** : définition du contrat de travail et intégration dans l'effectif.
- **Article [L.414-3](#) du Code du travail** : égalité de traitement et non-discrimination.
- **Jurisprudence luxembourgeoise** : inclusion des salariés relevant de l'autorité de l'employeur luxembourgeois dans le périmètre de l'audit.
- **Directive 2006/54/CE** (transposée) : égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

L'exclusion injustifiée d'expatriés du périmètre de l'audit expose l'employeur à un risque de contentieux pour discrimination salariale et à des sanctions administratives prononcées par l'Inspection du travail et des mines. Il est essentiel de justifier toute exclusion par des critères objectifs et documentés.

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.